

UGT.cat



Dones i mercat laboral

**10 punts a millorar de la situació laboral
de les dones a Catalunya**

Informe març 2022

INTRODUCCIÓ

Les desigualtats de gènere són fàcilment comprovables quan observem la posició que ocupen dones i homes en el mercat de treball, desigualtats que es traspassen a altres àmbits i que releguen / situen la dona a una posició subordinada.

Actualment, ens trobem immersos en un període caracteritzat per grans canvis socials, econòmics, culturals i sanitaris que fa evident la necessitat de plantejar-nos un nou model productiu i d'organització per a la nostra societat.

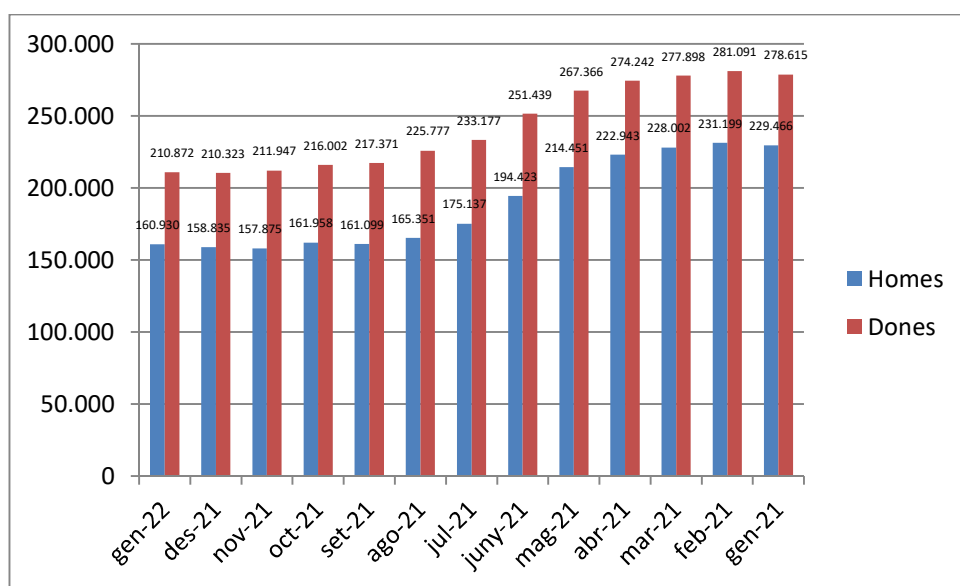
Dins d'aquest context no cal fixar-s'hi gaire per comprovar que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral i, una vegada dins, de millorar la seva carrera professional. Encara estem en una societat basada en la vella concepció de la divisió sexual del treball en què clarament les dones són les més perjudicades, i que, evidentment, s'han de refusar.

És per aquest motiu que ens hem proposat assenyalar quines són les desigualtats més patents integrades dins del mercat laboral català que pateixen les dones, i ho hem fet a partir de la **denúncia de deu situacions discriminatòries que viuen les dones** en el sistema productiu català i que pensem que s'han de tenir en compte per aconseguir una societat basada en la igualtat d'oportunitats i no-discriminació.

1. Les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral. El 57,31% de les persones en situació d'atur són dones

Al mercat laboral català hi continuen havent desigualtats de gènere. Les dones troben més dificultats a l'hora de trobar una feina i presenten una **taxa d'atur** més elevada que la dels homes.

Evolució de l'atur registrat per sexe, Catalunya, gener 2021 a gener 2022



Font: IDESCAT (a febrer 2022)

El gener de 2022, a Catalunya hi havia 371.802 persones aturades, de les quals 210.872 eren dones. Això ens porta a dir que la persona aturada és majoritàriament una dona, atès que hi ha un 56,72% de dones més que d'homes en situació d'atur.

Segons les dades que presenta l'Enquesta de Població Activa (EPA) en el IV trimestre de 2021, situen la taxa d'atur en un 10,16%, i pel que fa a les dones en un 11,53%, quasi 1 punt i mig de diferència respecte a la taxa d'atur masculí (10,1%).

Atur registrat per sexe, per províncies a Catalunya, gener 2022

	Dones	Homes	Total	% Dones a l'atur	% Homes a l'atur
Barcelona	151.848	115.652	267.500	56,77	43,23
Girona	19.988	16.110	36.098	55,37	44,63
Lleida	11.505	8.971	20.476	56,19	43,81
Tarragona	27.531	20.197	47.728	57,68	42,32
Catalunya	210.872	160.930	371.802	56,72	43,28

Font: IDESCAT (a gener 2022)

També podem observar que, per províncies a Catalunya, a gener de 2022, són les dones les que estan majoritàriament en atur, entre el 55 i 57% respecte als homes. La província que presenta més atur en les dones és Tarragona, amb un 57,68%, i la que té l'atur més baix de les dones és Girona, amb un 55,37%.

2. En les dones és més present la temporalitat laboral. Aquesta inestabilitat, amb el fet que les dones pateixin més que els homes l'atur de llarga durada, trenca moltes perspectives d'accedir al mercat laboral

Les dones tenen menys estabilitat laboral que els homes. Les dones tenen més mobilitat dins del mercat laboral: mentre que quasi el 54% dels homes porten tres o més anys en l'ocupació actual, només el 46% de les dones es troben en la mateixa situació el quart trimestre de 2021. Aquesta **temporalitat** i inestabilitat s'evidencia en el fet que més de la meitat de persones amb onze mesos o menys en la seva ocupació actual són dones.

Temps en l'ocupació actual per sexe, Catalunya, IV trimestre 2021

Temps	Homes	Dones	Total
D'11 mesos i menys	48,37%	51,63%	100%
D'1 a 3 anys	50,80%	49,20%	100%
De 3 anys i més	53,84%	46,16%	100%

Font: Enquesta de Població Activa

Els curts períodes que acostumen a tenir les dones en una mateixa ocupació coincideixen amb el fet que les dones són les que més pateixen l'atur de llarga durada. Per un altre costat, els homes tenen més facilitat per accedir al mercat laboral.

Per últim, s'ha de remarcar que, el gener de 2022, el 67,87% de les dones de 45 i més anys porten més d'un any en situació d'atur, quasi nou punts més que els homes amb la mateixa edat (59,19%). Així, són les dones les que tenen més dificultats per accedir al mercat laboral, i és sobre aquestes dones sobre les quals s'haurien de fer més polítiques actives.

Atur registrat per sexe, edat i antiguitat de la demanda,

Catalunya, gener de 2022

		> 6 mesos	6-12 mesos	> 12 mesos	Total
Home					
	> 25 anys	81,53	5,82	12,65	100
	De 25 a 44 anys	59,93	9,56	30,52	100
	>=45 anys	32,57	8,24	59,19	100
	Total	45,50	8,53	45,97	100
Dona					
	> 25 anys	75,98	6,62	17,40	100
	De 25 a 44 anys	49,98	8,65	41,37	100
	>=45 anys	25,29	6,84	67,87	100
	Total	36,78	7,50	55,72	100
Ambdós sexes					
	> 25 anys	78,96	6,19	14,85	100
	De 25 a 44 anys	54,13	9,03	36,85	100
	>=45 anys	28,44	7,44	64,11	100
	Total	40,56	7,95	51,50	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball
i Model Productiu (Departament d'Empresa i Treball)

També al mercat laboral català hi continuen havent desigualtats de gènere. Les dones presenten una **taxa d'ocupació inferior** que la dels homes.

Podem observar que a Catalunya, el 2021, la taxa d'ocupació de les dones era del 49,9% mentre que la dels homes del 58,7%. Per províncies, l'any 2021, eren les dones les que tenien una taxa d'ocupació menor que la dels homes. La província que presentava una taxa d'ocupació més baixa en les dones era Tarragona amb un 44,9%, seguida de Lleida amb un 49,6%, de Barcelona amb un 50,5%, i la taxa més alta era Girona amb un 54,7%.

Taxa d'ocupació per sexe i províncies, Catalunya, 2021

	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Catalunya
Homes	58,9	58,6	61,6	56	58,7
Dones	50,5	50,9	49,6	44,9	49,9
Total	54,6	54,7	55,6	50,4	54,2

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE

Si fem la comparativa entre dones i homes veiem que la diferència en la taxa d'ocupació a Lleida és la més gran amb un 12% (degut a la masculinització del sector agrari), seguida de Tarragona amb 11,1%, i les que tenen menys diferència són Barcelona amb un 8,4%, i la que menys és Girona amb un 7,7%.

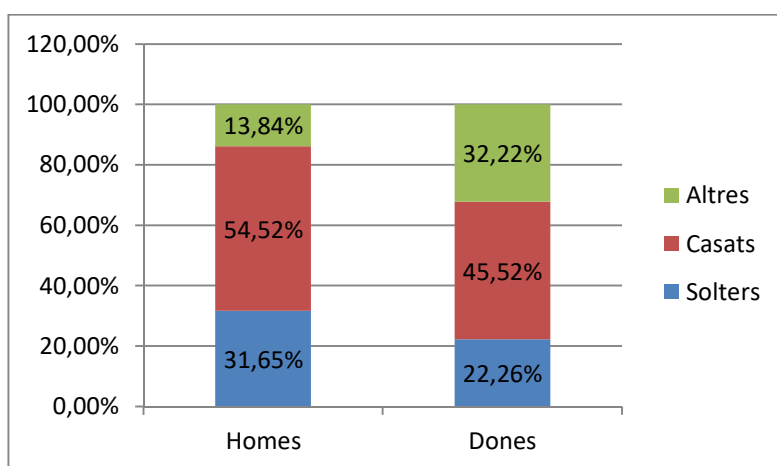
3. El mercat laboral català i la internalitzada divisió sexual del treball en la consciència col·lectiva, dificulten la participació de la dona en el treball productiu, especialment en el tram d'edat en el qual a la dona, a més, també se la fa responsable principal de les tasques reproductives

La **inactivitat** no és una situació que afecti per igual dones i homes i evidencia que encara no s'ha iniciat el pas cap a la conciliació laboral i familiar. D'aquest fet es pot dir

que existeix una segregació ocupacional entre les activitats remunerades, amb més dedicació per part dels homes, i una **segregació vertical** en les no remunerades, en què la dedicació principalment és de les dones.

Per a les dones, el fet de formar una família les empeny cap a la situació d'inactivitat, ja que no poden **conciliar la vida familiar i laboral** com voldrien, ja que el 22,26% de les dones solteres són inactives mentre que els homes solters ho són en un 31,65%. Tot i així, la situació d'inactivitat és primordialment una qüestió d'edat, però que varia segons el sexe.

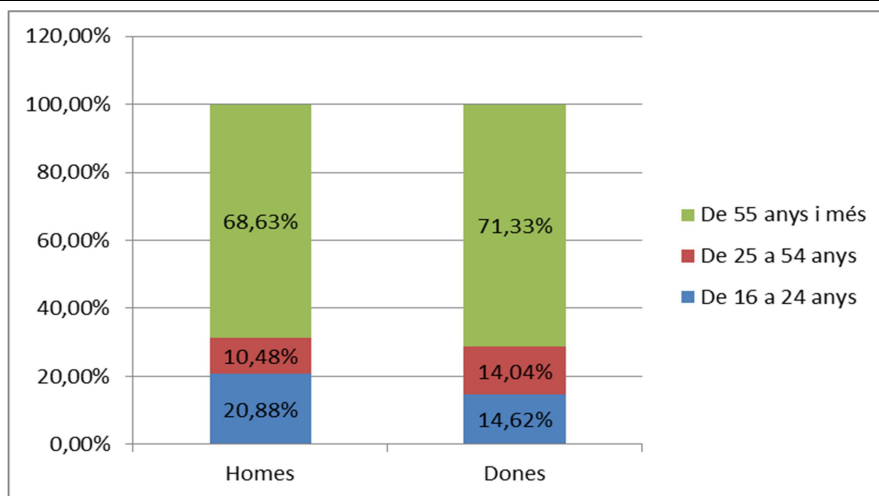
Població inactiva segons el sexe i l'estat civil, Catalunya, IV trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa

En el gràfic següent es revela el gran grup de casats en situació d'inactius, que són tots aquells que, per edat, ja estan jubilats o són pensionistes. I un últim apunt: tal com es veia en el quadre anterior hi ha un important grup de dones entre 25 i 54 anys inactives, un 14,04%, enfront del 10,48% d'homes.

Població inactiva segons el sexe i l'edat, Catalunya, IV trimestre 2021



Font: Enquesta de Població Activa

En la taula següent observem que, el gener de 2022, de la franja d'edat de persones menors de 20 anys, el percentatge d'atur més elevat a totes les províncies de Catalunya (del 59% al 60%) es troba entre els homes. Però veiem clarament que l'atur entre les persones majors de 20 anys i en endavant recau en les dones, de la franja d'edat dels 20 als 29 anys és d'entre un 50 i un 70%, i és en les franges dels 30 anys en endavant on el percentatge de les dones aturades s'enfila del 83 al 90%.

A l'inici de la vida laboral, les dones són les que tenen menys atur. Però la tendència s'inverteix quan comença l'edat reproductiva, en què les dones comencen a tenir un percentatge d'atur molt més elevat respecte als homes, pel fet de tenir cura de filles i fills o de persones dependents a càrrec seu.

Atur registrat per sexe i edat, per províncies a Catalunya, gener de 2022

	<20 anys	% de <20 anys	20- 24 anys	% de 20-24 anys	25- 29 anys	% de 25-29 anys	30-44 anys	% de 30-44 anys	>44 anys	% de >44 anys
Homes										
Barcelona	1.451	59,81	1.088	49,48	666	38,19	742	16,59	841	15,71
Girona	204	60,90	77	38,69	65	36,52	63	10,77	108	15,88
Lleida	124	59,90	70	36,27	49	29,70	34	9,50	39	11,71
Tarragona	337	59,33	194	50,13	101	37,27	75	9,93	108	12,03
Dones										
Barcelona	975	40,19	1.111	50,52	1.078	61,81	3.731	83,41	4.513	84,29
Girona	131	39,10	122	61,31	113	63,48	522	89,23	572	84,12
Lleida	83	40,10	123	63,73	116	70,30	324	90,50	294	88,29
Tarragona	231	40,67	193	49,87	170	62,73	680	90,07	790	87,97

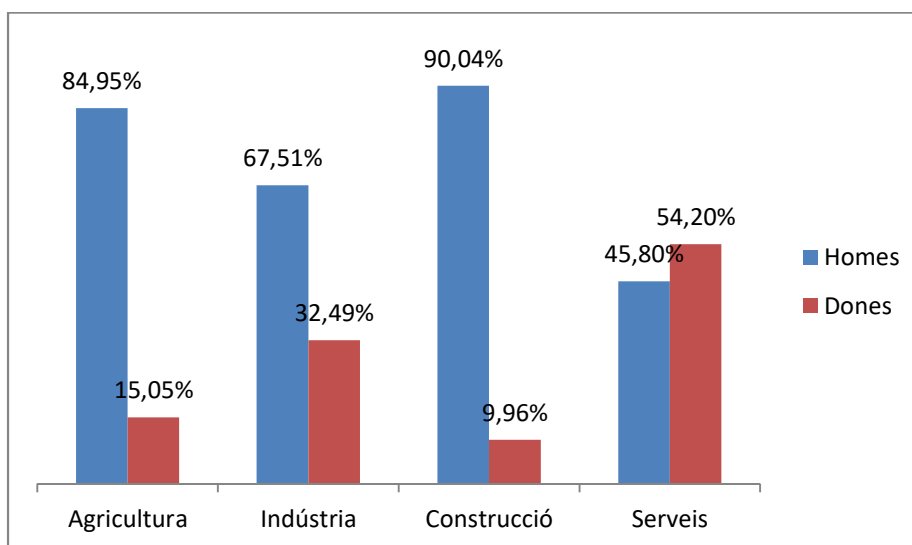
Font: SISPE

4. Les ocupacions amb alta presència de dones són també les més precàries

La segregació ocupacional es manifesta també en un segon nivell, i és que dins de les activitats remunerades es pot observar una distribució desigual entre dones i homes entre els diferents tipus d'ocupacions del mateix nivell (**segregació horitzontal**).

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2020, la construcció, l'agricultura i la indústria són sectors fortament masculinitzats: el 90,04%, el 84,95% i el 67,51%, respectivament, estan ocupats per homes. En el sector serveis, la presència femenina és majoritària i arriba al 54,20%. S'hi produeix segregació horitzontal: els homes es concentren en diferents sectors productius i en sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya, 2020



Font: INE

Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2019 la diferència més gran es trobava en el sector de la indústria, d'un 20,54%, on el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 31.733 euros i de 25.214 euros, respectivament. En canvi, en el sector de la construcció, la bretxa era la més baixa, d'un 15,34%, ja que és el sector més masculinitzat de tots.

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Indústria	25.214,81	31.733,62	20,54%
Construcció	21.972,27	25.952,88	15,34%
Serveis	22.742,65	28.428,64	20,00%
Salari brut anual mitjà	22.988,22	28.965,38	20,64%

* Estimació amb alta variabilitat

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

5. Hi ha una escassa presència femenina a les cúpules altes del treball productiu. Les dones es concentren en les categories professionals de nivell més baix del mercat laboral, cosa que limita les seves possibilitats de promoció i afecta els seus ingressos

Tal com s'acaba de veure en el punt anterior, les dones perceben una menor remuneració pel seu treball en el mercat laboral. No només la segregació horitzontal afecta la remuneració de les dones, sinó també el fet que ocupin els llocs de treball menys valorats, en les categories professionals més baixes i amb més dificultats de promoció (segregació vertical).

Segregació segons ocupacions:

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix l'EPA, el tercer trimestre de 2021, a Catalunya, el 80,82% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 46,43% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional:

- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe, Catalunya, 3r trimestre 2021

	Dones		Homes	
1	413,10	25,04%	269,70	14,76%
2	411,10	24,92%	292,00	15,98%
3	319,60	19,38%	126,30	6,91%
4	189,40	11,48%	160,50	8,78%
Total ocupacions (1 a 4)	1.333,20	80,82%	848,50	46,43%
5	169,80	10,29%	267,80	14,65%
6	61,90	3,75%	218,30	11,95%
7	60,80	3,69%	98,40	5,38%
8	19,00	1,15%	352,90	19,31%
9	4,80	0,29%	41,60	2,28%
TOTAL	1.649,50	100%	1.827,50	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i d'oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9 Treballadors/ores sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segons l'ocupació:

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és més gran: el tercer trimestre de 2021 a Catalunya, en les ocupacions elementals, la bretxa afecta un 11,48% de les dones que treballen, i en els serveis de restauració, personals i venda, un 25,04% de les dones. El 2019 tenien uns salaris mitjans de 13.349 i 16.225 euros bruts anuals i una bretxa del 31,29% i del 30,23%, respectivament. El salari mitjà de les dones se situava en 22.988 euros i la bretxa mitjana en un 20,64%.

Salari brut anual segons ocupació, Catalunya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Personal directiu i gerents	47.737,22*	64.416,41	25,89%
Professionals científics i intel·lectuals	33.145,58	39.748,50	16,61%
Personal tècnic i professionals de suport	26.934,77	34.500,22	21,93%
Empleats/ades oficina, comptables i administratius	21.388,00	25.819,92	17,16%
Treballadors/ores restauració, personals i venedors/ores	16.225,06	23.256,62	30,23%
Artesans/anes, treballadors/ores indústries i construcció	18.307,18	25.386,00	27,88%
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors/ores	21.085,22	25.460,37	17,18%
Ocupacions elementals	13.349,15	19.428,49	31,29%
Salari brut anual mitjà	21.682,02	26.934,38	19,50%

* Estimació amb alta variabilitat

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE (IDESCAT)

Conceptes (segons el Termcat):

Sostre de vidre: Barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.

Terra enganxós: Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

6. La formació no crea més oportunitats d'accés al mercat laboral per a les dones, ja que aquestes sobretot n'ocupen els llocs de treball de baixa qualificació

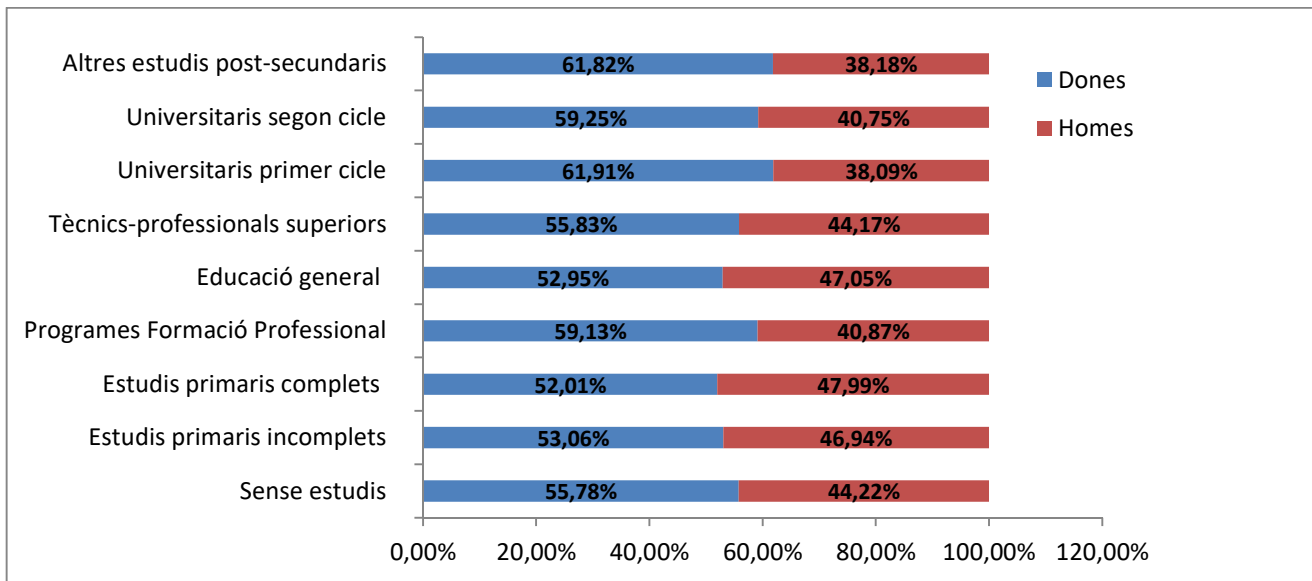
La **formació** no representa un element igualador de les diferències de gènere, es pot dir que fins i tot les augmenta i fa més evidents les dificultats que les dones troben a l'hora d'accedir al mercat laboral.

En nivells d'estudis més alts, l'atur castiga més les dones que els homes. És especialment notori que, a Catalunya el 2022, el 59,25% i el 61,91% de les persones aturades amb un nivell superior d'estudis (titulats universitaris de segon i primer cicle, respectivament) siguin dones. Dit d'una altra manera, hi ha un 60% o més de dones que d'homes amb estudis superiors en situació d'atur. Aquest contrast es veu suavitzat als nivells més baixos d'estudis (estudis primaris complets i incomplets), en què les dones no hi troben tantes dificultats, possiblement, perquè ocupen sobretot els llocs de treball de baixa qualificació i de poc reconeixement social.

També és força alarmant comprovar que els les dones que han cursat programes de formació professional no trobin lloc al mercat laboral (el 59,13% de les persones aturades amb aquests estudis són dones). Possiblement, això es deu al fet que les dones que han cursat estudis de formació professional o cicles formatius s'han dirigit més a les branques administratives, i aquest sector es caracteritza per unes altes taxes de població aturada.

Sens dubte, cal posar fi a l'exclusió que la dona pateix a l'hora d'accedir a algunes ofertes formatives que tradicionalment s'han etiquetat de masculines (amb sectors fortament feminitzats i sectors fortament masculinitzats) i, d'aquesta manera, ampliar més el seu ventall d'opcions formatives.

Atur registrat per nivell formatiu i sexe, Catalunya, gener 2022



Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies / Elaboració: Dept. D'Estadística Aj. Bcn

Bretxa salarial segons nivell d'estudis:

Segons les dades obtingudes a Catalunya el 2018, veiem clarament que la bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats. Amb estudis inferiors, a la primària la bretxa és d'un 35,15%, i amb llicenciatures, doctorats universitaris o similars, la bretxa cau fins al 19,83%, i això suposa una gran diferència de 15,32 punts.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya, 2018

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Tots els estudis	25.552,84	22.289,90	28.640,23	22,17%
Menys que primària	15.003,86	11.882,15	18.322,58	35,15%
Educació primària	18.130,43	13.876,43	21.251,29	34,70%
Primera etapa d'educació secundària	19.929,25	15.958,52	22.902,92	30,32%
Segona etapa d'educació secundària	24.437,94	20.623,77	28.405,07	27,39%
Formació professional de grau superior i similars	27.425,30	21.915,19	31.864,07	31,22%
Diplomats universitaris i similars	31.048,30	27.789,39	36.025,61	22,86%
Llicenciats i similars, i doctorats universitaris	37.803,93	33.976,92	42.383,11	19,83%

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE

7. La societat catalana no ha estès encara les bases de la conciliació laboral i familiar, i fa que les dificultats d'aquesta conciliació siguin assumides només per les dones

L'edat també és un fet marcadore de les diferències entre dones i homes en el mercat laboral. A l'edat més plenament productiva, entre els 25 i 54 anys, la dona comença a desplaçar-se fora del mercat laboral. D'aquí sembla desprendre's que a les dones els hi continuen recaient més les càrregues familiars.

En tots els grups d'edat, excepte el de 16 a 24 anys, les dones presenten taxes d'atur més altes que els homes, i és en el tram de 55 anys i més que la taxa d'atur femenina supera la masculina amb 3,2 punts, i en el tram de 25 a 54 anys la supera amb 1,7 punts.

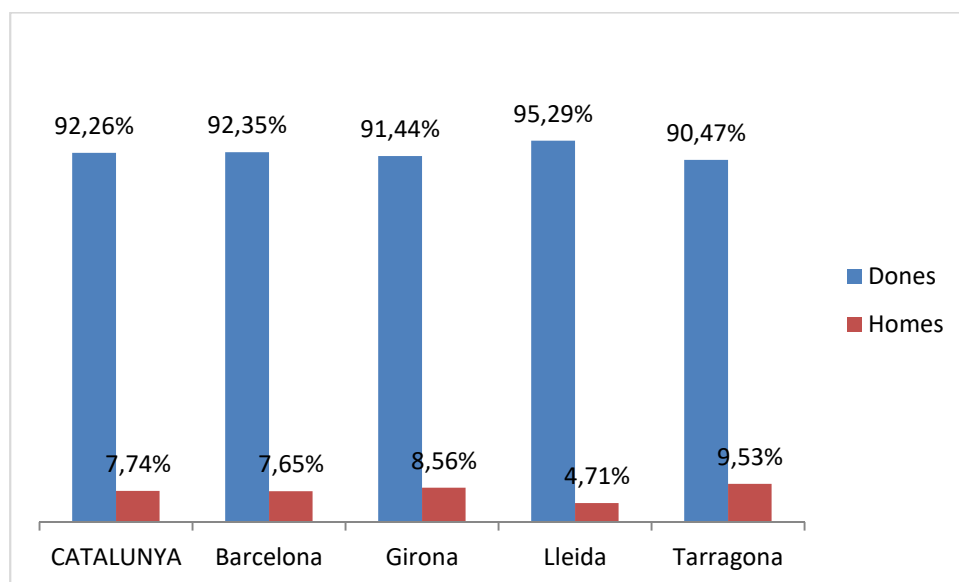
Les dificultats de les dones per poder **conciliar la vida laboral amb la familiar** també es reflecteixen en la taxa d'ocupació: si entre els 16 i els 24 anys les dones tenen una taxa d'ocupació superior a la dels homes, entre els 25 i 54 anys la diferència és de quasi de 10 punts. D'aquí es desprèn que els problemes que planteja la conciliació laboral i familiar semblen només afectar les dones, com també la falta de **corresponsabilitat** entre dones i homes quan, en una societat que vol apuntar cap a la igualtat de gènere, aquest hauria de ser un problema a solucionar per part de les dones i els homes.

Taxa d'ocupació i taxa d'atur per grups d'edat i sexe, Catalunya, IV trimestre 2021

Categoria	Taxa d'ocupació			Taxa d'atur		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	29,2	31,1	30,1	27,7	26,8	27,3
De 25 a 54 anys	86	78,6	82,3	7,5	10,5	8,9
De 55 anys i més	31,4	22,7	26,7	6,8	8,9	7,8
Total	59,4	51	55	8,9	11,5	10,2

Font: INE. Enquesta de Població Activa

Excedència per cura de filles i fills, per províncies, Catalunya, 2020



Font: Ministeri de Treball i Economia Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2020, el 92,26% les van agafar dones, i només el 7,74% els pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 90% d'aquestes excedències les van agafar dones.

Tot i que el percentatge de dones que agafen excedències per cura és de més del 90%, a Tarragona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 9,53%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 4,71%.

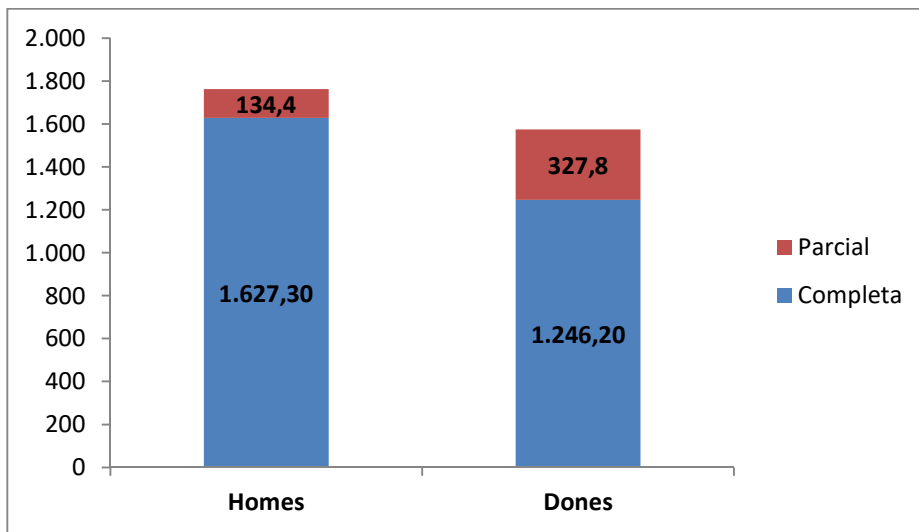
8. Les dones tenen més dificultats per poder treballar a temps complet. Més del 80% de les persones que treballen a temps parcial són dones i són elles les que mantenen la doble presència entre el treball remunerat i el no remunerat

Segons les dades actualitzades de l'EPA, el IV trimestre de 2021 la taxa d'atur és d'un 10,16%, amb 395.400 persones desocupades, i en les dones és més elevada que en els homes amb un 11,53%. Veiem també que la taxa de temporalitat a Catalunya és d'un 20,16% de dones i homes, i aquesta taxa també és més elevada en les dones, amb un 22,63%.

Pel que fa a la **taxa de parcialitat** a Catalunya és d'un 12,09%, i cal destacar que en les dones puja fins a un elevadíssim 19,14%.

A Catalunya no és gaire freqüent el tipus de jornada parcial, només el 13,86% de la població ocupada treballa a temps parcial. El que és significatiu és que el 70,92% de les persones que treballen a temps parcial són dones.

Distribució de la població ocupada per sexe i tipus de jornada, Catalunya, 2021



Font: Enquesta de Població Activa

Tal com es pot veure en la taula següent, menys de la meitat de les dones ocupades assalariades treballen entre 35 i 44 hores setmanals (43,38%), però hi ha un important grup d'elles, el 58,60% que treballen menys de 35 hores setmanals. En canvi, el 56,62% dels homes treballen entre 35 i 44 hores i no són tants els que treballen menys de 35 hores (41,41%), en comparació amb les dones (58,60%). Una última cosa a destacar d'aquestes dades és que els homes que treballen 45 hores o més a la setmana quasi tripliquen les dones, un 71,41% són homes enfront d'un 28,55% de dones.

Aquestes xifres demostren que els homes tenen més facilitats per dedicar més hores al treball remunerat. Per un altre costat, les dones dediquen menys hores al treball remunerat, bàsicament pels obstacles que exigeix la conciliació laboral i familiar. Això implica que la dona es trobi en una situació de subordinació en el mercat de treball, ja que el treball parcial suposa tota una sèrie de dificultats que no fan altra cosa que precaritzar la feina: falta de promoció, menys ingressos, menys cotització, pitjors condicions laborals, bretxa salarial de gènere, etc. En aquest punt, val la pena recordar que en un estat del benestar, qui està protegit és qui cotitza, és a dir, les

persones que tenen un treball reconegut i la seva família, aquests últims dependents del treballador cap de família.

Població ocupada assalariada, per hores treballades i sexe,

Catalunya IV trimestre 2021

Hores setmanals	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menys de 35 hores	512,90	725,80	1.238,60	41,41%	58,60%	100%
De 35 a menys de 45 hores	1.018,80	780,60	1.799,40	56,62%	43,38%	100%
45 hores i més	175,60	70,20	245,90	71,41%	28,55%	100%
Total	1.828,30	1.669,90	3.498,10	52,27%	47,74%	100%

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE

A més, treballar menys hores en una feina remunerada no vol dir disposar de més hores de temps lliure, sinó que suposa una càrrega de més hores dedicades al treball, tant productiu com reproductiu.

Segons les dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball de 2021, a Catalunya el 2019, el 54,7% de les dones fa més de la meitat, tot o gairebé tot el treball familiar i domèstic, enfront del 14,4% dels homes. Només un 13% de les dones fa menys de la meitat, gens o gairebé gens del treball familiar i domèstic, un percentatge que en el cas dels homes és del 45,5%. D'altra banda, un 70% dels homes declaren que la seva parella coopera molt en el treball familiar i domèstic o l'assumeix completament, i només un 2% dels homes diu que la seva parella coopera poc o gens. Quantificat en temps, la mitjana d'hores diàries que les dones dediquen al treball familiar i domèstic en dies feiners és de 2,8 hores, i en cap de setmana 4,4 hores. Mentre que els homes hi dediquen 1 hora menys.

Veiem que el repartiment del treball familiar i domèstic entre dones i homes ocupades és encara molt desigual, tot i l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i en l'ocupació, que ha modificat alguns punts de l'Estatut

dels Treballadors i aconseguit algunes millores (adaptació de la jornada, flexibilitat horària, canvi de torn o teletreball sense reduir hores ni salari, i ampliació i equiparació del permís de paternitat al de maternitat fins a les 16 setmanes a 1 de gener de 2021.

Dedicació al treball familiar i domèstic sexe, Catalunya, 2019

		Homes	Dones	Total
Quina part del treball familiar i domèstic fa vostè?	Més de la meitat / Tot o gairebé tot	14,4%	54,7%	33,4%
	En faig la meitat	40,2%	32,3%	36,5%
	Menys de la meitat / cap o gairebé cap	45,5%	13,0%	30,2%
La seva parella coopera en el treball familiar i domèstic?	Poc / Gens	2,0%	25,2%	12,6%
	Bastant	28,0%	40,3%	33,6%
	Molt / L'assumeix completament	70,0%	34,5%	53,7%
Habitualment, quant temps de mitjana dedica vostè al dia al treball familiar i/o domèstic?	En dies feiners (Mitjana d'hores)	1,8	2,8	2,3
	En cap de setmana (Mitjana d'hores)	3,2	4,4	3,8

Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball (Departament d'empresa i Treball)

9. La temporalitat, tret característic del mercat laboral català, és un factor que precaritza encara més la situació de la dona en el mercat de treball. Les dones no només tenen menys contractació que els homes, sinó que també acumulen més treballs temporals

El mercat laboral català es caracteritza per la forta **temporalitat** de la contractació. Segons les dades del IV trimestre de 2021 de l'EPA, a Catalunya hi ha una taxa de

temporalitat del 20,16%, i en les dones aquesta taxa puja fins al 22,63%. Aquesta temporalitat no és desitjada, indiferentment que siguin homes o dones.

A més, la temporalitat és un factor que afecta més les dones que els homes, cosa que encara precaritza més la situació laboral d'aquestes.

D'aquesta manera, temporalitat i temps parcial acostumen a ser dos trets característics del treball femení. El 52,06% dels homes tenen una contractació indefinida mentre que en les dones és del 47,94%. Pel que fa a la contractació temporal, els homes estan en el 43,40% i les dones en quasi un 57%.

Població assalariada per tipus de contracte i sexe, Catalunya, 2021

	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones	Total
Indefinit	1.206,20	1.110,90	2.317,10	52,06	47,94	100
Temporal	259,9	339	598,9	43,40	56,60	100
Total	1.466,10	1.449,90	2.916,00			

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE

10. La bretxa salarial de gènere és una expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

I per últim, i no menys important, veiem que la bretxa salarial de gènere entre dones i homes persisteix a Catalunya i arreu.

El salari mitjà de les dones continua sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i a Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones en la seva carrera professional, de manera que obtenen menys ingressos. La infravaloració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències

retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social a les dones del rol de cura i reproducció. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals en què les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el salari mitjà anual dels homes el 2019 va ser de 28.965 euros, mentre que el de les dones va ser de 22.988 euros, un 20,64% menys que els homes. Per tant, les dones cobren 5.977 euros l'any menys que els homes, fet que suposa 498 euros mensuals de diferència. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (21.682 i 26.934 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 19,50%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	22.988,2	28.965,4	20,64%
Espanya	21.682,0	26.934,4	19,50%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, va ser d'un 13,12% a Catalunya i un 10,28% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	15,63	17,99	13,12%
Espanya	14,92	16,63	10,28%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2018 en el 22,17%. El 2019 va baixar un 1,53% fins al 20,64%. Aquesta baixada de la bretxa salarial és deguda, en part, per la pujada del salari mínim interprofessional (SMI) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se!

Incidència de les pujades del salari mínim interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos:

L'any 2018, amb un SMI de 735,9 euros mensuals (14 pagues), la UGT de Catalunya hem estimat que el 5,3% de les persones cotitzants van rebre un salari inferior a l'SMI anual, gairebé 145.000 persones, de les quals prop del 54% eren dones, i un 6% dones cotitzants, mentre que en el cas dels homes va significar el 4,7% dels cotitzants.

2018 pendents a ser afectats per l'SMI			
	Dones	Homes	Total
Total	78.026	66.895	144.920
% sobre cotitzants	6,0%	4,7%	5,3%

Font: UGT de Catalunya

L'increment de l'SMI el 2019 d'un 22,3% fins a arribar als 900 euros mensuals (14 pagues) va suposar afegir un interval de persones treballadores amb salaris que eren superiors a l'SMI del 2018 i per sota de l'SMI del 2019, les que rebien un salari entre 900 i 950 euros mensuals (14 pagues).

Any 2019			
	Dones	Homes	Total
Total	92.632	96.114	188.746
% sobre cotitzants	6,9%	6,6%	6,7%

Font: UGT de Catalunya

Així, podríem estimar que l'increment net de persones afectades per la pujada de l'SMI el 2019 va ser de gairebé 44.000 persones. Les dones van ser les més afectades per aquest increment de l'SMI: el 6,9% de les dones cotitzaven per un salari inferior a l'SMI, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge va ser del 6,6%. En total, unes 189.000 cotitzants el 2019 van rebre un salari inferior al marcat per l'SMI, el 6,7% del total de la població cotitzant.

L'any 2020, els efectes sobre l'activitat econòmica i el mercat de treball provocats per la irrupció i l'evolució de la pandèmia, van impactar en una caiguda de les persones cotitzants, especialment en aquelles ocupacions més precàries i amb salaris més baixos. És per això que l'augment de l'SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), que va significar un increment del 5,6%, no va implicar un augment del nombre d'ocupacions susceptibles de ser revaloritzades per la pujada de l'SMI.

Així, el 2020 hem estimat que unes 175.300 cotitzants tenien un salari inferior a l'SMI, amb una minva del percentatge al 6,5% del total de persones cotitzants. Les desigualtats entre dones i homes es mantenen: el 6,6% de les dones cotitzants i el 6,4% dels homes cotitzants van rebre un salari inferior a l'SMI vigent.

La UGT de Catalunya estimem que, a Catalunya, l'any 2021, l'augment de l'SMI a 965 euros afectarà més de 196.000 persones, el 7,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8% del total de dones cotitzants se'n veuran beneficiades (98.480 dones) i en el cas dels homes, l'augment beneficiarà al 7% del total d'homes cotitzants (97.873 homes).

Estimem que l'augment anunciat de l'SMI l'any 2022 a 1.000 euros, a Catalunya beneficiarà més de 237.000 persones, el 8,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8,9% del total de dones cotitzants en resultaran beneficiades (més de 120.000) i en el cas dels homes, l'augment beneficiarà al 7,7% del total d'homes cotitzants (més de 114.000 homes).

Evolució del % de persones beneficiades per les pujades de l'SMI

Any	SMI	% de persones beneficiades per les pujades de l'SMI		
		Dones	Homes	Punts de diferència
2018	735,90 €	6%	4,70%	1,3
2019	900 €	6,90%	6,60%	0,3
2020	950 €	6,60%	6,40%	0,2
2021	965 €	8%	7%	1
2022	1.000 €	*8,9%	*7%	1,2

Font: UGT de Catalunya * Valor estimat

Ja portem dos anys amb pandèmia mundial per causa de la covid-19, que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 ni del 2021 i, per tant, no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això està suposant en les retribucions de les dones, encara que sabem que aquesta crisi té cara de dona. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.

A Catalunya, el 2021 les dones continuen sent les més afectades per la temporalitat, d'un 23%, cinc punts per sobre de la dels homes, d'un 18%, i també les més afectades per la parcialitat, d'un 20%, tretze punts per sobre de la dels homes, d'un 7%. A més, tres de cada quatre persones que treballen a temps parcial són dones.

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més, ja que s'han solapat amb la necessitat de les cures familiars, que majoritàriament recauen en les dones. També, els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., per si mateixos més precaris a causa de la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 vers les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que ha recaigut en aquelles

que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen en l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

És urgent impulsar polítiques que retallen les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.

RESUM

- Les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral. El 56,72% de les persones en situació d'atur són dones.

El gener de 2021, a Catalunya, hi havia 371.802 persones aturades, de les quals 210.872 eren dones.

També podem observar que per províncies a Catalunya, el gener de 2022, les dones són les que estan majoritàriament a l'atur, entre el 55 i 57% respecte als homes. La província que presenta més atur en les dones és Tarragona, amb un 57,68%, i la que té l'atur femení més baix és Girona, amb un 55,37%.

- En les dones és més present la temporalitat laboral. Aquesta inestabilitat, i el fet que les dones pateixin més l'atur de llarga durada que els homes, trenca moltes perspectives d'accedir al mercat laboral.

Les dones tenen més mobilitat dins del mercat laboral: mentre que quasi el 54% dels homes porten tres o més anys en l'ocupació actual només el 46% de les dones es troben en la mateixa situació. Aquesta inestabilitat s'evidencia amb el fet que més de la meitat de persones amb tres anys o menys en la seva ocupació actual són dones.

El 67,87% de les dones de 45 i més anys porten més d'un any en situació d'atur, quasi nou punts més que els homes de la mateixa edat.

Les dones presenten una **taxa d'ocupació inferior** que la dels homes. A Catalunya, el 2021, la taxa d'ocupació de les dones era del 49,9% mentre que la dels homes del 58,7%. Per províncies eren les dones les que tenien una taxa d'ocupació menor que la dels homes, Tarragona amb un 44,9%, seguida de Lleida amb un 49,6%, de Barcelona amb un 50,5%, i la taxa més alta Girona amb un 54,7%. La diferència entre dones i homes en la taxa d'ocupació a Lleida és la més gran amb un 12% (degut a la

masculinització del sector agrari), seguida de Tarragona amb 11,1%, i les que tenen menys diferència són Barcelona amb un 8,4%, i la que menys és Girona amb un 7,7%.

- El mercat laboral català i la internalitzada divisió sexual del treball en la consciència col·lectiva, dificulten la participació de la dona en el treball productiu, especialment en el tram d'edat en què la dona, a més, també se la fa la principal responsable de les tasques reproductives.

Hi ha segregació ocupacional entre les activitats remunerades, amb més dedicació per part dels homes, i les no remunerades, en què la dedicació principalment és de les dones.

Per a les dones, el fet de casar-se i formar una família les empeny cap a la situació d'inactivitat, ja que el 22,26% de les dones solteres són inactives, mentre que els homes solters ho són el 31,65%.

El gran grup de casats en situació d'inactius, són tots aquells que per l'edat són jubilats o pensionistes.

Hi ha un important grup de dones entre 25 i 54 anys inactives, el 26%, enfront del 9% d'homes.

De la franja d'edat de persones menors de 20 anys, veiem que el percentatge més elevat d'atur a totes les províncies de Catalunya, que va del 59% al 60%, recau en els homes. En canvi, l'atur entre persones majors de 20 anys i en endavant recau en les dones: de la franja d'edat dels 20 als 29 anys és d'entre un 50 i un 70%, i és en les franges dels 30 anys en endavant on el percentatge de les dones aturades puja del 83 al 90%.

- Les ocupacions amb alta presència de dones treballadores són també les més precàries.

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2020, la construcció, l'agricultura i la indústria són sectors fortament masculinitzats, el 90,04%, el 84,95% i el 67,51%, respectivament, estan ocupats per homes. En el sector serveis la presència femenina arriba al 54,20%. Es produeix segregació horitzontal: els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

- Hi ha una escassa presència femenina a les cúpules altes del treball productiu. Les dones es concentren en les categories professionals de nivell més baix del mercat laboral, cosa que limita les seves possibilitats de promoció i afecta els seus ingressos.

No només la segregació horitzontal afecta a la remuneració de les dones, sinó també el fet que les dones ocupin els llocs de treball menys valorats, a les categories professionals més baixes i amb més dificultats de promoció (segregació vertical).

Segregació segons ocupacions: el 80,82% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre de les nou ocupacions: personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda; tècnic i professional científic i intel·lectual; comptable, administratiu i d'oficina; i ocupacions elementals.

- La formació no crea més oportunitats d'accés al mercat laboral per a les dones, ja que aquestes sobretot n'ocupen els llocs de treball de baixa qualificació.

En els nivells d'estudis més alts, l'atur castiga més les dones que als homes. És especialment notori que el 59,25% i el 61,91% de les persones aturades amb un

nivell superior d'estudis (titulats universitaris de segon i primer cicle, respectivament) siguin dones.

- La societat catalana no ha estès encara les bases de la conciliació laboral i familiar, i fa que només les dificultats d'aquesta conciliació siguin assumides per les dones.

En l'edat més plenament productiva, entre els 25 i 54 anys, la dona comença a desplaçar-se fora del mercat laboral. D'aquí sembla desprendre's que les càrregues familiars continuen recaient més en les dones.

En tots els grups d'edat, les dones presenten taxes d'atur més altes que els homes, i és el tram de 25 a 54 anys on aquesta taxa d'atur femenina dobla la masculina.

Les dificultats de les dones per poder conciliar la vida laboral amb la familiar també es reflecteix en la taxa d'ocupació, si entre els 16 i els 24 anys les dones tenen una taxa d'ocupació superior a la dels homes, entre els 25 i 54 anys la diferència és de quasi de 10 punts.

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, el 92,26% les van agafar les dones i només el 7,74%, els pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 90% d'aquestes excedències les van agafar les dones.

Tot i que el percentatge de dones que agafen excedències per cura és de més del 90%, Tarragona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 9,53%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 4,71%.

- Les dones tenen més dificultats per poder treballar a temps complet. Més del 80% de les persones que treballen a temps parcial són dones i són elles les que mantenen la doble presència entre el treball remunerat i el no remunerat.

La taxa d'atur és d'un 10,16%, amb 395.400 persones desocupades, i en les dones és més elevada que en els homes, amb un 11,53%. Veiem també que la taxa de temporalitat a Catalunya és d'un 20,16% de dones i homes, i aquesta taxa també és més elevada en les dones, amb un 22,63%.

Pel que fa a la taxa de parcialitat, a Catalunya és d'un 12,09%, i cal destacar que en les dones puja fins a un elevadíssim 19,14%.

Menys de la meitat de les dones ocupades assalariades treballen entre 35 i 44 hores setmanals (43,38%), però hi ha un important grup d'elles, el 58,60%, que treballen menys de 35 hores setmanals. En canvi, el 56,62% dels homes treballen entre 35 i 44 hores i no són tants els que treballen menys de 35 hores (41,41%), en comparació amb les dones (58,60%). Els homes que treballen 45 hores o més a la setmana quasi tripliquen les dones, un 71,41% són homes enfront d'un 28,55% de dones.

El 54,7% de les dones fa més de la meitat, tot o gairebé tot el treball familiar i domèstic, enfront del 14,4% dels homes. Només un 13% de les dones fa menys de la meitat, gens o gairebé gens del treball familiar i domèstic, un percentatge que en el cas dels homes és del 45,5%. D'altra banda, un 70% dels homes declaren que la seva parella coopera molt en el treball familiar i domèstic o l'assumeix completament, i només un 2% dels homes diu que la seva parella coopera poc o gens. Quantificat en temps, la mitjana d'hores diàries que les dones dediquen al treball familiar i domèstic en dies feiners és de 2,8 hores, i en cap de setmana, 4,4 hores. Mentre que els homes hi dediquen 1 hora menys.

- La temporalitat, tret característic del mercat laboral català, és un factor que precaritza encara més la situació de la dona en el mercat de treball. Les dones no només tenen menys contractació que els homes, sinó que també acumulen més treballs temporals.

El mercat laboral català es caracteritza per la forta temporalitat de la contractació, amb un 20,16%, i en les dones aquesta taxa puja fins al 22,63%.

La temporalitat i temps parcial acostumen a ser dos trets característics del treball femení. El 52,06% dels homes tenen una contractació indefinida, mentre que en les dones és del 47,94%. Pel que fa a la contractació temporal, els homes estan en el 43,40% i les dones en quasi un 57%.

- La bretxa salarial de gènere és una expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes.

A Catalunya, el salari mitjà anual dels homes el 2019 va ser de 28.965 euros, mentre que el de les dones va ser de 22.988 euros, un 20,64% menys que els homes. Per tant, les dones cobren 5.977 euros l'any menys que els homes, fet que suposa 498 euros mensuals de diferència.

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, va ser d'un 13,12% a Catalunya.

La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2018 en el 22,17%. El 2019 va baixar un 1,53% fins al 20,64%. Aquesta baixada de la bretxa salarial és deguda, en part, per la pujada del salari mínim interprofessional (SMI) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros.

CONCLUSIONS

Després d'haver analitzat la problemàtica que viuen les dones per formar part de la població activa i ocupada de la societat catalana, se'ns fa evident que és fonamental impulsar un canvi social que ens involucri totes i tots i on els agents socials, les administracions i les empreses prenguin les mesures necessàries per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'esfera laboral i, consegüentment, a l'esfera familiar.

Per tal d'aconseguir-ho, serà essencial treballar en la creació, millora i consolidació de l'ocupació i garantir un sistema productiu on no hi hagi espai per a cap tipus de discriminació. És per aquest motiu que seria molt interessant aplicar una perspectiva de gènere a totes les legislatives que a partir d'ara es formulin.

Una qüestió a tenir molt en compte és tot el que implica la corresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar amb la vida professional, ja que ara per ara és un tema que majoritàriament estan assumint les dones i això les perjudica tant en el seu projecte laboral com familiar i personal. Tota aquesta problemàtica s'ha d'abordar a partir d'un canvi de mentalitat de tota la població que impliqui un repartiment equilibrat de les tasques familiars i laborals entre les dones i els homes, recolzat per reformes legislatives i per la negociació col·lectiva entre els sindicats i les empreses.

També és cert que ens hauríem de plantejar noves formes de reorganitzar els temps de treball. En aquest sentit, no només parlem del que seria fomentar la contractació parcial, aquesta només s'ha de fomentar sempre que sigui voluntària i de qualitat. A més, també parlem d'una correcta regulació de la jornada laboral flexible, que podria permetre a treballadors i treballadores organitzar el seu temps de treball i oci, i a les empreses tindrien més flexibilitat a l'hora d'organitzar la producció.

D'altra banda, també s'han de prendre mesures per tal que les dones no vegin estancada la seva projecció laboral i que també puguin accedir a alts càrrecs i ocupacions on, actualment, es troben infrarepresentades. En aquesta línia, serà important la formació a la qual estan accedint les dones, i trencar amb les velles concepcions d'una formació per a un treball femení i per a un treball masculí. I, d'altra banda, s'hauria de garantir una aplicació de criteris neutres en els sistemes de valoració dels llocs de treball i en la classificació professional.

DES DE LA UGT DE CATALUNYA LLUITAREM PER ACONSEGUIR:

1. **Aconseguir la transparència salarial:** amb el registre retributiu obligatori a totes les empreses sigui quina sigui la seva mida; als Plans d'Igualtat i les Auditories retributives per a totes les empreses de més de 50 persones treballadores; a fer un seguiment i estudi de la bretxa salarial de gènere; a fer unes valoracions correctes dels llocs de treball amb perspectiva de gènere que permetin la igual retribució per a feines d'igual valor, etc.
2. **Trencar amb la segregació vocacional:** les dones continuen estudiant i preparant-se amb un biaix de gènere, hi ha poques dones científiques i analítiques, i massa dones formades en les carreres humanistes.
3. **Anar cap a la corresponsabilitat:** encara avui per resoldre, la conciliació té cara de dona.
4. **Garantir i ampliar les mesures d'igualtat** als centres de treball, i **plans d'igualtat** per a les empreses obligades per la norma i recomanar a les que no estan obligades a tenir-lo, i que aquestes siguin consultades i/o negociades prèviament amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

Cal avançar en aquest sentit per poder esbrinar on es troben les desigualtats i poder anar cap a la seva eliminació.

5. **Valorar adequadament les feines més feminitzades** que, a la vegada, són les més precàries i amb menys prestigi social.
6. **Acabar amb els estereotips i els rols de gènere** que encara avui en dia tenim tan arrelats en la nostra societat patriarcal.
7. **Acabar amb l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** en el si de les empreses, fet molt present però alhora silenciats.

Treballarem per instaurar en totes les empreses la cultura de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'una cultura basada en la prevenció, formació i sensibilització en contra dels assetjaments sexuals, perquè sabem que és una de les pràctiques més esteses, però a la vegada de les més ocultes en les empreses.

Exigirem a totes les empreses l'obligació de tenir mesures i protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com diu la llei.

8. **Acabar amb el sexisme** que avui en dia fa que les dones pateixin en l'àmbit laboral una utilització sexista del seu cos.

Davant de qualsevol intent deliberat de cosificació, ho denunciarem. I d'aquesta forma, continuarem treballant perquè les pràctiques masculinistes que configuren l'estereotip de la dona objecte siguin erradicades. En el món laboral, però també en la nostra societat.

La nostra lluita per la igualtat i la no discriminació de les dones en el mercat de treball és una lluita de 365 dies l'any, i no una lluita d'uns dies commemoratius. És una lluita transversal que afecta totes les persones de la nostra organització, perquè tothom vol una societat més justa i igualitària basada en la igualtat efectiva real de les dones en l'àmbit laboral.

9. **Assolir la jornada laboral de 32 hores** per a tothom: treballar menys per treballar millor.

10. **Exigir polítiques públiques** que ajudin al fet que no siguin les dones les que carreguin sobre les seves esquenes la doble càrrega de treball i les tasques familiars, i que alhora per aquesta raó són les que pateixen la discriminació laboral per tal d'assumir-les.