

8 DE MARÇ, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 2021

A LA VIDA I A LA FEINA, ESSENCIALS I IGUALS!



**A la vida i a la feina
Essencials i Iguals!**

8 de març 2021



UGT UGT UGT *avancem*
AVANCEM

Un any més, passat ja el 8 de març, la UGT de Catalunya vol expressar el seu compromís inequívoc vers la igualtat i la no discriminació de les dones a la feina i en l'ocupació i, per extensió, a la resta de la societat.

L'any passat, el 2020, sota el paraigua de la campanya “**Amb el 70% no en tenim prou. I el 9, què?**” vàrem fer visible que no s'estava complint amb el mandat legal a les empreses sobre la nova entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i en l'ocupació.

Aquest any veiem que en igualtat seguim igual, O FINS I TOT PITJOR, tot i que l'octubre de 2020 es van publicar els dos reials decrets que desenvolupaven reglamentàriament el Reial decret llei 6/2019, el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Normes derivades de “l'Acord per al desenvolupament de la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball”, signat pels sindicats majoritaris UGT i CCOO i sense l'acord de les patronals més representatives.

El caràcter vital dels RD ha de tenir un impacte rellevant per tal de poder avançar cap a la transparència salarial i cap a la igualtat efectiva entre dones i homes als centres de treball pel que fa a l'obligatorietat dels registres salarials i les auditories salarials i l'obligació determinada dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores.

La realitat que patim les dones en el mercat de treball avui dia s'allunya molt poc de la de fa anys. Estem davant d'un problema estructural de la nostra societat, tot i que aquest any 2020 s'hi ha d'afegir l'impacte de la covid-19, que encara ha agreujat més les diferències.

Avui les dones tenen un índex més elevat de titulacions universitàries que els homes, però això no es veu reflectit en el mercat de treball.

La forta **segregació horitzontal** situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades en el mercat laboral. I la **segregació vertical limita l'ascens i promoció** de les dones en la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. **La menor valoració**

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 les dones que en els homes.

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

Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial degut a la covid-19**, que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 i, per tant, no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això ha suposat en les retribucions de les dones, encara que sabem que **aquesta crisi té cara de dona**.

La pandèmia intensifica les bretxes laborals. **A Espanya, a les dones se'ls aplica més expedients de regulació d'ocupació que als homes (entre un 1% i un 3,5% més)** i continuen sent les **més afectades per la temporalitat i la parcialitat (3 de cada 4 contractes de jornada incompleta estan signats per dones)**. També es **destrueixen més llocs de treball de dones** que d'homes, superant-los en més d'un 15%.

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 el sector **sanitari, de cures, de neteja, de comerç, la indústria alimentària, etc.**, ja de per si **més precaris** degut a **la divisió sexual de la feina i als estereotips i rols de gènere** que tant de pes tenen ara com ara a la nostra societat.

En definitiva, **l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les condicions de vida d'aquestes** durant la 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.

Segons dades del Departament de Salut, a Catalunya al voltant **del 54% dels casos positius per covid-19 son dones**. Les dones estan més **exposades** al virus perquè hem concentrat i **concentrem els treballs de primera línia durant la crisi sanitària, i perquè assumim la cura de la família** en major grau que els homes. **Com a sindicat feminista de classe, reivindicuem el paper central del treball de les cures en el nostre sistema productiu, ignorat i invisibilitzat fins que la irrupció de la pandèmia ha evidenciat la fragilitat de la vida i la gran necessitat i dependència que tenim de les tasques de cura.**

Les dones portem tota la vida ocupant-nos i preocupant-nos de la cura de la vida, de la manutenció, de la neteja, de la compra, de la intendència, de la salut, de l'ensenyament de les nostres famílies i de les famílies dels altres. És el que s'ha anomenat '**divisió sexual del treball**', en què els homes proveeixen i les dones cuidem.

Aquesta cura, que és l'eix, el motor i el suport de l'essència de la vida mateixa, ha estat sempre vista per la societat androcèntrica i patriarcal com una cosa menor, supèrflua, insignificant, fàcil, invisible i inclús a voltes fins i tot menyspreada.

Però **ara** i en època de crisi sanitària es veu on és el valor de **l'essència de la vida, on hi ha l'epicentre**, i aquest resideix en les persones i en les seves cures. Les dones sabem que el valor de la cura, de l'atenció i el servei a les persones és el centre, és l'eix, és el motor i és el que suporta i dona valor a la vida. **El capitalisme, per sostenir-se, necessita treball invisible de cures.**

Moltes de les mesures que s'han adoptat a Catalunya i a l'estat espanyol per contenir l'expansió de la covid-19 han impactat de manera aclaparadora en les dones, tirant per terra molts dels avenços que s'havien aconseguit amb relació a la conciliació laboral i familiar. El tancament de les escoles, la protecció de les àvies i avis en allunyar-los dels nets i netes, el teletreball, l'augment de les jornades laborals i de la càrrega de feina en les ocupacions dels serveis essencials, o el fet de contraure el virus i haver d'aturar els ritmes vitals, han tingut un efecte directe en les dones, perquè som nosaltres les que exercim la major part de les tasques de la llar i la cura dels infants. Amb el confinament, va augmentar la càrrega de les tasques domèstiques, i les dones hem hagut

de combinar aquesta tasca de cura amb la feina en major mesura que els homes. Davant aquesta situació, algunes dones van haver de deixar de treballar, especialment les famílies monoparentals (la majoria encapçalades per una dona), amb la consegüent pèrdua d'ingressos.

Les professions més feminitzades són precisament les que tenen a veure amb les cures de la vida i, a la vegada, són també les més precàries. La cultura de la divisió sexual del treball ha portat a traspasar al mercat de treball aquests rols socials. Són ells, els homes, els que majoritàriament copen les ocupacions no del tot relacionades amb la cura i l'atenció directa, fet que atorga al treball una visió i dimensió social i pública més valorada.

L'estat d'alarma ha fet visible on la societat havia posat la seva centralitat, i aquesta, evidentment, ha estat la societat de la superglobalització, la del consumisme, la dels grans viatges transoceànics, la de les noves tecnologies, entre altres, per deixar fora de les seves òrbites la societat de la cura, de la salut, de l'ecologia i el medi ambient; en definitiva, de la vida en la seva essència. La màxima expressió d'aquest descuit i abandó per la cura de les persones l'hem pogut veure amb la propagació del virus a les residències, evidenciant un model més centrat en la rendibilitat econòmica que no pas en l'atenció i cura de les persones.

Les professions, els llocs de treball i les feines relacionades amb l'atenció de la cura de la vida, sostinguts en les mans de les dones, estan afectades majoritàriament d'una gran precarietat, principalment pels baixos salaris, jornades parcials, interinitat en la contractació, escassos beneficis socials, falta de mesures de prevenció en la salut i, per si no n'hi hagués prou, zero reconeixement social. Però també els sectors més afectats per aquesta crisi (hostaleria, restauració, comerç, turisme) estan altament representats per dones. És per això que les dones es troben també en una pitjor situació per afrontar les conseqüències de la crisi.

La situació s'ha agreujat per a aquelles persones que treballen sota el règim especial: les empleades de la llar. Les que no tenen reconeguts els drets generals, perquè no se'ls vol reconèixer. Les que no tenen dret a la prevenció de riscos laborals tot i l'elevat risc de contagi, que poden ser acomiadades per desistiment, sense dret a l'atur ni a la protecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.

I per últim, però no menys importants, les que estan en la mal anomenada “economia no formal”, les invisibles en la societat dels drets, però tan visibles i imprescindibles per al dia a dia de les famílies. Les que no figuren en l’apartat dels drets, però sí en el de les obligacions. Les que amb el confinament han perdut les seves fonts d’ingressos.

En la crisi sanitària que hem viscut, hem pogut comprovar en mans de qui estaven els treballs essencials, i aquests han estat de forma majoritària en mans de dones. El sector sanitari en el seu conjunt; les infermeres amb el 85% de dones; les farmacèutiques amb el 70% de dones; les de la neteja amb el 90% de dones; les metgesses majoritàries en la seva professió; el sector del comerç de l’alimentació, i no cal dir les treballadores dels supermercats, amb un 80% de caixeres al davant; el sector de la cura; les dones treballadores de les residències, les d’atenció a la dependència; les dels centres de persones amb discapacitat; però també aquelles treballadores manufactureres de la indústria alimentària, perquè el món de la indústria també coneix de biaix de gènere, en el sector del coneixement amb les dones al capdavant de la ciència i la investigació sempre invisibilitzades o les dones en les empreses de subministraments de les energies, en el transport de passatgers i fins les dones “glovers” que hem vist més que mai aquests dies de confinament portant paquets. Tot això sense oblidar-nos de les dones al capdavant del sector de la docència, sector també feminitzat. Totes sostenint el món, sostenint la vida en època de pandèmia.

Elles, les professionals, les treballadores, les que a més han carregat amb la major part del treball domèstic i que han fet el que han pogut i més per poder seguir fent front a un dia a dia que ha estat i és esgotador, estressant i fortament emocional.

Una de les mesures impulsades per fer front a les conseqüències de la pandèmia i evitar la transmissió de la covid-19 ha estat el Pla Me Cuida. Aquesta mesura permet absentar-se de la feina per tenir cura de menors, persones amb discapacitat i familiars fins a segon grau mitjançant l’adaptació de la jornada laboral i la reducció de jornada fins al 100% amb reducció de salari. Però la majoria de les persones que han optat per aquesta mesura han estat dones, les que tradicionalment fan les funcions de cura, i ha significat una pèrdua considerable dels seus salaris. En el cas de les famílies monoparentals, aquest Pla no ha estat una opció, perquè no es podien permetre la falta d’ingressos. En altres situacions, l’adaptació

de l'horari amb treball a distància no és viable ni compatible amb la cura. Per altra banda, la major part dels sectors i ocupacions feminitzades (serveis de salut, cura de persones, el comerç, la neteja, etc.) són llocs de treball ocupats majoritàriament per dones i són incompatibles amb el teletreball.

Amb tot això, el Pla Me Cuida ha estat del tot insuficient i des de la UGT de Catalunya reclamem que les persones que es troben en aquestes situacions puguin sol·licitar una baixa per contingències comunes vinculada a tots els estadis derivats de la covid-19, a tramitar de manera immediata davant la necessitat de tenir cura de menors o persones dependents en quarantena per la pandèmia, o per tancament de col·legis i centres de dia, sense que es produeixi una reducció o pèrdua de salaris.

D'altra banda, les mesures de restricció de mobilitat a l'inici de la pandèmia i el confinament de la població a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma van incrementar el risc de violència de gènere en l'àmbit familiar. Moltes dones s'han trobat en una especial situació de vulnerabilitat, incertesa i aïllament, cosa que ha dificultat l'accés als recursos de protecció.

Ara més que mai no hem d'oblidar el que hem vist, valorat i reconegut socialment, en època de coronavirus: l'essencialitat del treball feminitzat.

Deconstruïm l'après per construir una societat on en l'eix central es posi la vida i les seves cures, on valorem amb perspectiva de gènere els treballs en general i els de les dones en particular.

En els centres de treball, en la classificació professional, en la negociació col·lectiva, es fa més evident que mai la necessitat de les valoracions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. Que, tot i creure que estan fetes sota l'aparent neutralitat, tenen efectes diferents entre les dones i els homes, per tant, aquest biaix s'ha de corregir per no caure en les discriminacions indirectes.

En la societat del futur no ens podem permetre la bretxa digital que poden patir les dones, ja que, com hem vist en aquesta pandèmia, l'ús de les eines digitals és vital per al desenvolupament de la vida que estem vivint. El teletreball, la dependència dels aparells tecnològics, la interacció amb

les noves tecnologies, es fa cada dia més essencial i les dones no poden quedar-se enrere en aquesta carrera.

Oblidar i no tenir en compte l'impacte de gènere que tindran les conseqüències econòmiques i socials de la crisi ens abocaria a eixamplar les desigualtats entre homes i dones. Per això és fonamental que adoptem una perspectiva de gènere en la gestió i en les mesures que es prenguin per fer front als efectes del coronavirus. Però, a més, mai com ara les cures s'havien mostrat tan essencials i primordials per al nostre sistema productiu i, en aquest sentit, no hem de deixar passar l'oportunitat que ens ve de cara d'apostar pels postulats feministes per sortir de la crisi i basar-nos en un altre model productiu que posi en valor les cures.

Les dades són clares al respecte:

Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial deguda a la covid-19** que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. No disposem de dades actuals, però sabem que **aquesta crisi té cara de dona**. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.

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 ja de per si més precaris per la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les condicions de vida d'aquestes durant la 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 a 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 retallin les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.**

- El 2018 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 22,17%, gairebé un punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 15,7% a Catalunya i del 12,7% a Espanya.

- La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2017 en el 23,03%. El 2018 va baixar només un 0,86%, fins al 22,17%. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se.
- En l'edat reproductiva, la bretxa salarial augmenta especialment a partir del 35 anys en endavant a causa de la conciliació de la vida laboral i familiar. Les taxes d'ocupació de dones i homes amb filles i fills augmenta fins al 89,2% entre els homes i baixa fins a un 68,6% en les dones. Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 92,85% les van agafar les dones i només el 7,15% els homes.
- Pel que fa als contractes a temps parcial, 7 de cada 10 estan signats per dones per tenir cura de filles i fills. I el 60,4% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per tenir cura de persones dependents.
- La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, que el 2018 a Catalunya es va situar en un 27,8%.
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 17,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- Existeix una forta segregació ocupacional. El 81,7% de les dones catalanes treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i d'oficina, i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes feines les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones que treballen en ocupacions elementals i en serveis de restauració, personals i venda, tenien un salari mitjà d'entre 12.886 i 15.095 euros bruts anuals i una bretxa


del 31,78% i del 33,73%, respectivament (dades de 2018 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 22.290 euros i la bretxa mitjana en un 22,17%.

- Quant a l'ocupació segons el sector d'activitat a Catalunya el 2017, la **construcció i la indústria** estan fortament **masculinitzats, un 89% i un 71,1%** respectivament. En el sector **serveis la presència femenina arriba al 55,1%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
- Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2018 la diferència més gran es trobava en el sector serveis, amb un 21,33%, on el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 27.643 euros i de 21.747 euros, respectivament.
- En els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos és del 34,66% a Catalunya, 12,49 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 22,17%.
- Els salaris baixos tenen cara de dona. **Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2019), gairebé 6 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros mensuals són dones.** El 2018 eren 7 de cada 10, és a dir, s'ha reduït un punt per l'efecte que ha tingut la pujada salari mínim interprofessional.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2018 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 15,05%, mentre que la dels complements va ser del 30,34%.
- Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 23.355,88 euros, mentre que els homes cobren 30.840,65 euros; així, la **bretxa entre dones i homes puja fins al 24,33%**, 2,16 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 22,17%. Al llarg de la vida laboral, les dones tenen contractes indefinits i això genera més bretxa, ja que no es troben

en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

- La jornada parcial és la que té més bretxa respecte a la jornada completa, i la parcialitat és una característica típica en les dones.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes (menys de 9 persones treballadores) va ser del 30,87%, 7,8 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2017, quan es va situar en el 23,03%.
- **L'assetjament sexual i per raó de sexe** a les empreses és encara avui un element a ocultar però a la vegada tenim coneixement que és una pràctica encara molt estesa en els centres de treball. Encara avui i després de catorze anys d'obligatorietat de procediments d'actuació i l'establiment de mesures preventives front l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les empreses, en molts llocs les treballadores encara no saben ni tan sols que existeixen, i el pitjor del cas, si han de fer alguna denúncia o activar el procediment, no saben com fer-ho o no hi confien.
- **L'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses té cara de dona.** Som conscients que no tenim les dades contrastades per poder demostrar-ho, i que no existeix cap registre ni de protocols d'actuació, com tampoc no tenim l'hàbit de fer el seguiment dels casos.

Davant d'aquest 8 de Març, la lluita continua més latent i més viva que mai! Perquè les dones "A la vida i a la feina som essencials i iguals"!

 **El 2018 vam dir "Prou!"** i ens vam situar davant del primer 8 de març en clau de vaga general de dues hores per torn, per la igualtat i la no discriminació de les dones als centres de treball. Vam recolzar la vaga feminista que tenia com a objectius la vaga de cures, la de consum i la d'estudiants. Perquè darrere d'aquest missatge hi havia la idea d'evidenciar que si les dones s'aturen, s'aturava el món. I alguna cosa semblant va passar perquè aquell 8 de març vam veure el lila als centres de treball i al carrer.

- ✚ El 2019 vam dir que "En igualtat, seguim igual", i això volia dir que seguir igual era seguir pitjor, perquè la igualtat formal no es tradueix en la igualtat efectiva. I vam convocar vaga general amb prioritat de dues hores per torn. Una altra vegada vam veure com els carrers i els centres de treball s'omplien de lluita lila.
- ✚ El 2020 les diferències respecte als darrers anys no són gaire diferents a nivell general, i diem que **"Amb el 70% no en tenim prou. I el 9 què?"**. El 6 de març de 2019 es va aprovar un Reial decret llei amb l'objectiu d'avançar en aquesta igualtat efectiva, modificant alguns articles de l'ET i la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per tal de canviar allò que des de fa temps el nostre sindicat havia identificat com a punts febles d'aquesta Llei de 2007. D'altra banda, també el RDL va avançar en l'equiparació dels permisos de les dues persones progenitores per naixement i de cura del lactant, reivindicacions històriques del nostre sindicat, permisos igualitaris i intransferibles i remunerats per poder avançar en la conciliació corresponsable.
- ✚ Aquest any 2021 de pandèmia i de crisi sanitària patida pels efectes de la covid-19, han deixat més oberta que mai la bretxa que pateixen les dones en l'àmbit laboral remunerat i en l'economia no formal.

La nostra lluita la centrarem en la reivindicació, en la protesta, en les mobilitzacions, en les concentracions, en les assemblees, en les accions constants en els centres de treball a través de les nostres delegades i delegats, i amb el nostre altaveu per a aquelles que són silenciades i invisibilitzades perquè no treballen en l'economia formal.

I posarem l'objectiu **en la bretxa salarial, en la transparència salarial, en el registre de jornada, en l'auditoria retributiva, en la implantació dels plans d'igualtat per a aquelles empreses obligades a tenir-ne, però també en aquelles on volem que en tinguin. Perquè s'ajustin a la llei, perquè ara sí que la llei obliga i exigeix fer les coses d'una determinada manera.**

Recolzem la lluita del moviment feminista, perquè nosaltres en formem part i perquè partim de la mateixa base de la defensa dels drets de les dones en totes les facetes de la vida.

Venim d'uns anys d'una explosió col·lectiva del feminisme en la nostra societat.

El nostre instrument a utilitzar en aquest 8-M vol anar més enllà del 8 de març: és un plantejament de lluita constant, d'afany i de presència en els centres de treball de les nostres delegades i delegats, als carrers i a les institucions, en forma de mobilitzacions, protestes, concentracions, formacions i, evidentment, a les taules de negociació traslladant, reclamant i exigint les nostres demandes allà on toqui:

- El compliment de les lleis d'igualtat: doncs sembla que en aquest país les lleis d'igualtat es poden deixar de complir perquè no són una prioritat per a les empreses. L'incompliment d'aquestes normes surt més econòmic a les empreses que no pas el compliment.
- Aplicar la normativa, el RD Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- I el seu desenvolupament reglamentari a través d'ACORD amb els agents socials més representatius, traspassat als RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- A les administracions, que posin a disposició els mitjans suficients i necessaris per fer complir la llei, tant amb mesures d'impuls com amb mesures de control. I també han de poder dotar-se de la formació necessària per poder implementar aquestes mesures.
- Els recursos i les eines necessàries i suficients per posar a disposició dels agents socials perquè puguem exercir la nostra funció amb eficiència. No hem d'oblidar que d'aquí a un any les empreses de més de 50 persones treballadores han de tenir un pla d'igualtat i que totes les empreses han de tenir mesures d'igualtat i no discriminació. També totes les empreses estan

obligades a tenir protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Promoure el canvi cultural del concepte de treballs d'igual valor sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. La "igualtat de remuneració per un treball d'igual valor" és el principi per arribar a l'equitat salarial.

A les nostres delegades i delegats de la XASI

Per la nostra organització, els temes relacionats amb el principi d'igualtat de tracte i oportunitats i la no discriminació de les dones en l'àmbit laboral són cabdals, perquè som conscients del nostre paper a les empreses, centres de treball i en la negociació col·lectiva, i perquè sabem que per tal que la societat canviï en el seu conjunt, l'àmbit laboral ha de ser tractor del canvi.