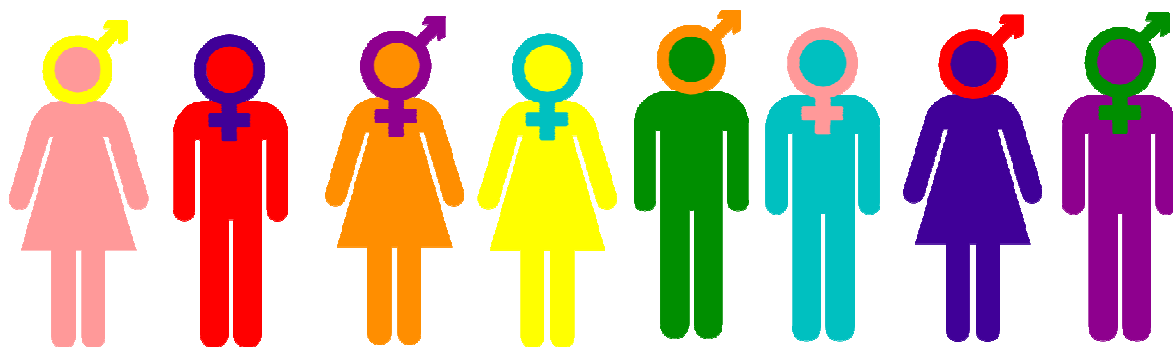


La feina no té gènere

Informe sobre la segregació
ocupacional i la situació de les
dones al món laboral



Dia internacional de les dones treballadores

7 de març de 2016



1. Introducció

Davant la reivindicació d'un nou 8 de març, la UGT de Catalunya volem expressar el nostre compromís amb la lluita per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Les dones continuen patint doblement els efectes de la precarització del mercat laboral. Per una banda, pateixen els efectes de les polítiques neoliberals dutes a terme arran de la crisi, que ha comportat la flexibilització del mercat laboral, l'augment de la temporalitat en la contractació, la manca de creació d'ocupació... però, alhora, pateixen les discriminacions i situacions de vulnerabilitat pel fet de ser dones a causa dels estereotips i rols socials que se'ls atribueix socialment.

En aquest sentit, no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: el de la conciliació de la vida laboral i familiar. La doble jornada laboral de les dones s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre les responsabilitats familiars, unes responsabilitats que tradicionalment s'han atorgat a les dones i que encara avui en dia han de carregar. El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per al compliment de tals finalitats, estan ocasionant una greu reculada en la lluita contra la discriminació de gènere en l'àmbit laboral.



2. Activitat, ocupació i atur 2007-2015 a Catalunya i províncies

Les dades següents mostren l'evolució de les taxes d'activitat, ocupació i atur d'homes i dones durant el període del 2007 al 2015. La taxa d'activitat representa el percentatge de donesque volen treballar o cerquen feina respecte a la població total. La taxa d'ocupació representa el percentatge de població ocupada respecte a la població total i la taxa d'atur representa la població desocupada respecte a la població activa.

2.1. Catalunya

Taxa activitat	2007	2008	2009	2010	2011
Homes	72,8%	72,9%	71,4%	71,2%	70,8%
Dones	54,1%	55,3%	55,8%	56,6%	57,6%
Total	63,3%	64,0%	63,5%	63,8%	64,1%
Taxa ocupació					
Homes	68,7%	66,3%	59,1%	58,0%	56,8%
Dones	49,9%	50,5%	47,5%	47,2%	47,0%
Total	59,2%	58,3%	53,2%	52,5%	51,8%
Taxa atur					
Homes	5,6%	9,0%	17,2%	18,6%	19,8%
Dones	7,6%	8,7%	15,0%	16,5%	18,4%
Total	6,5%	8,9%	16,2%	17,7%	19,2%

Taxa activitat	2012	2013	2014	2015
Homes	69,6%	69,0%	68,0%	65,9%
Dones	57,5%	57,6%	57,5%	57,4%
Total	63,4%	63,1%	62,6%	61,6%
Taxa ocupació				
Homes	53,5%	52,6%	54,0%	54,1%
Dones	45,0%	44,7%	46,0%	46,2%
Total	49,2%	48,5%	49,9%	50,1%
Taxa atur				
Homes	23,2%	23,7%	20,6%	17,8%
Dones	21,7%	22,4%	20,0%	19,4%
Total	22,5%	23,1%	20,3%	18,6%

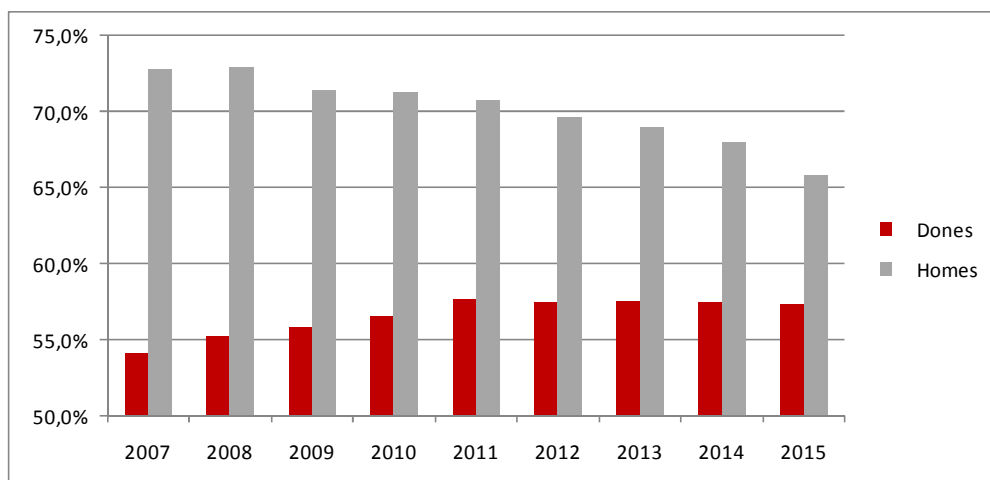
Font: EPA, INE

L'evolució de la taxa d'activitat entre dones i homes al llarg dels darrers anys ha tingut comportaments diferenciats. Els primers efectes de la crisi van fer augmentar la taxa d'activitat femenina, que va assolir el seu màxim durant el període de 2011 a 2013 arribant al 57,6%, tot i que aquest augment va ser molt petit, perquè el 2008 es partia d'una taxa del 55,3%. El 2015, la taxa d'activitat femenina s'ha mantingut gairebé estable i ha estat del 57,4%.



La taxa d'activitat masculina, en canvi, partia d'un nivell molt superior el 2008, en un 72,9%, i ha caigut progressivament fins al 65,9%.

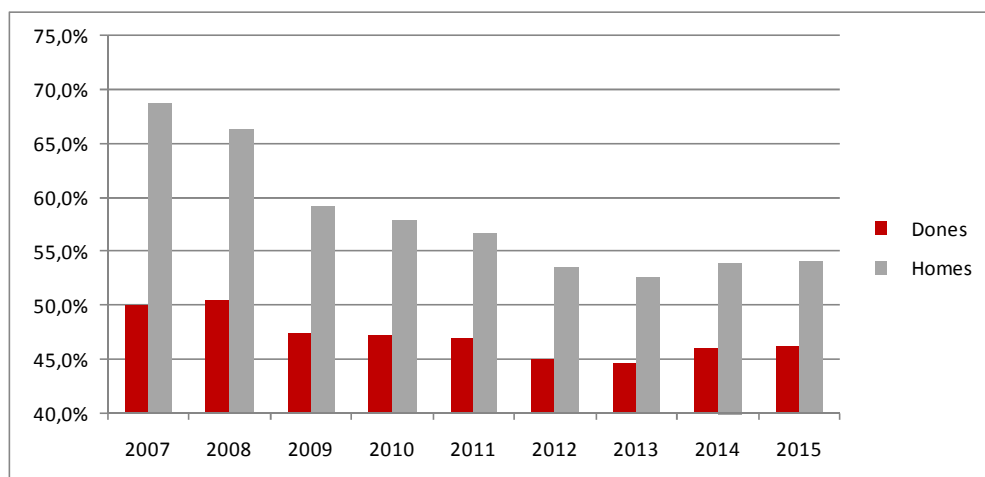
Taxa d'activitat, Catalunya 2007-2015



Font: INE,EPA

Tot i la lleu millora de les **taxes d'ocupació**, la femenina continua estant gairebé 8 punts per sota de la masculina (46,2% i 54,1% respectivament, el 2015). L'any 2008, la taxa masculina estava en un 66,3%, gairebé 16 punts per sobre de la taxa femenina, que estava en un 50,5%.

Taxa d'ocupació, Catalunya 2007-2015



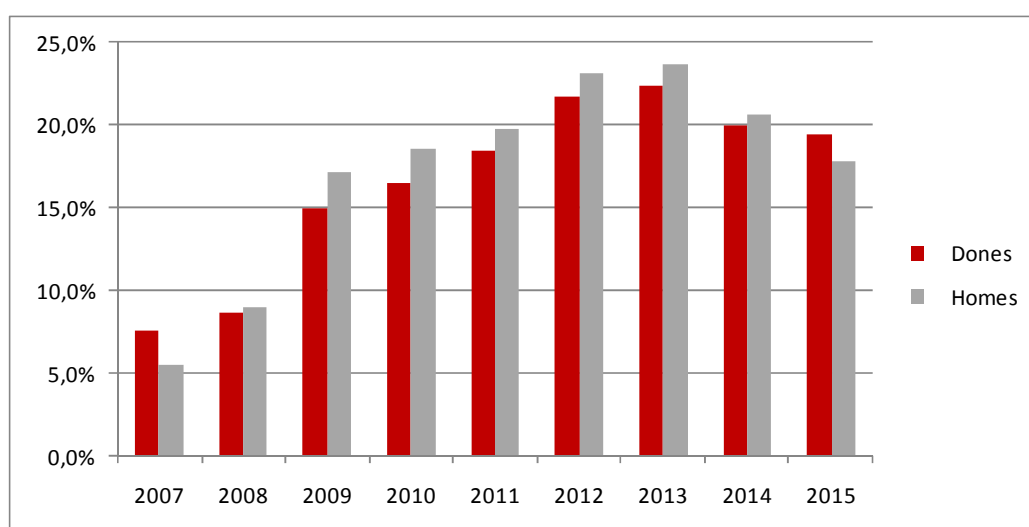
Font: INE,EPA



Pel que fa a les **taxes d'atur**, el 2015 és el primer any des de l'inici de l'anomenada crisi, el 2007, en què la taxa d'atur femenina torna a situar-se per sobre de la masculina. El 2007, les taxes femenina i masculina se situaven en un 7,6% i 5,6% respectivament, i el 2015 la taxa femenina era d'un 19,4%, un punt i sis dècimes per sobre de la masculina, que arribava al 17,8%.

Aquest canvi de tendència és degut al fet que la lleu millora en la taxa d'atur ha estat més acusada en la població ocupada masculina que en la femenina.

Taxa d'atur, Catalunya 2007-2015



Font: INE, EPA

2.2.Províncies

Respecte a les províncies, tant les taxes d'activitat, ocupació i atur de dones i homes segueixen un patró similar al general. Destaca el comportament de les taxes d'atur a Lleida, on només el 2012 la taxa masculina se situa per sobre de la femenina.

Això possiblement és així perquè la taxa d'activitat a Lleida ja era la més baixa de totes quatre províncies i també la que menys ha variat durant aquests anys, ja que els sectors més castigats pels efectes de la crisi i alhora més masculinitzats no tenen tant pes en l'economia lleidatana.



Barcelona

Taxa activitat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homes	72,7%	71,2%	71,4%	71,0%	69,8%	68,8%	67,7%	67,5%
Dones	55,9%	56,3%	57,0%	57,9%	57,7%	57,5%	57,7%	57,0%
Total	64,1%	63,6%	64,0%	64,3%	63,6%	63,0%	62,5%	62,1%
Taxa Ocupació								
Homes	66,3%	58,9%	58,1%	56,8%	53,5%	52,5%	53,9%	55,6%
Dones	51,1%	47,9%	47,5%	47,4%	45,2%	44,6%	46,4%	46,2%
Total	58,6%	53,3%	52,7%	52,0%	49,2%	48,4%	50,0%	50,7%
Taxa atur								
Homes	8,7%	17,2%	18,7%	19,9%	23,3%	23,7%	20,3%	17,6%
Dones	8,5%	14,9%	16,6%	18,1%	21,6%	22,5%	19,6%	19,0%
Total	8,6%	16,2%	17,7%	19,1%	22,5%	23,1%	20,0%	18,2%

Girona

Taxa activitat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homes	76,1%	73,9%	73,0%	71,2%	70,3%	69,7%	70,2%	68,8%
Dones	54,9%	56,0%	58,1%	59,5%	59,6%	59,9%	59,5%	58,1%
Total	65,6%	65,1%	65,6%	65,4%	65,0%	64,8%	64,8%	63,4%
Taxa Ocupació								
Homes	67,4%	59,3%	59,2%	55,8%	52,4%	52,4%	54,0%	55,6%
Dones	49,2%	47,2%	48,6%	46,6%	46,0%	47,5%	46,5%	46,3%
Total	58,4%	53,4%	53,9%	51,2%	49,2%	49,9%	50,2%	50,9%
Taxa atur								
Homes	11,4%	19,7%	19,0%	21,7%	25,4%	24,9%	23,1%	19,3%
Dones	10,4%	15,6%	16,4%	21,6%	22,8%	20,7%	21,9%	20,3%
Total	11,0%	18,0%	17,9%	21,7%	24,2%	23,0%	22,5%	19,7%

Lleida

Taxa activitat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homes	70,6%	71,3%	68,4%	67,9%	68,4%	68,2%	67,2%	69,4%
Dones	54,1%	53,7%	52,1%	54,7%	55,3%	56,6%	54,7%	56,4%
Total	62,5%	62,7%	60,4%	61,4%	61,9%	62,5%	61,0%	62,9%
Taxa Ocupació								
Homes	66,2%	63,1%	58,6%	58,7%	55,5%	57,1%	58,0%	60,3%
Dones	50,2%	47,5%	44,3%	47,0%	46,1%	47,2%	45,6%	46,5%
Total	58,4%	55,5%	51,5%	52,9%	50,9%	52,2%	51,8%	53,5%
Taxa atur								
Homes	6,2%	11,5%	14,4%	13,6%	18,8%	16,3%	13,8%	13,0%
Dones	7,3%	11,6%	15,0%	14,0%	16,7%	16,7%	16,6%	17,5%
Total	6,6%	11,6%	14,6%	13,8%	17,8%	16,5%	15,1%	15,0%

Tarragona

Taxa activitat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homes	72,5%	70,8%	69,9%	70,5%	68,8%	69,9%	68,7%	68,6%
Dones	52,5%	53,3%	54,5%	55,9%	55,2%	56,0%	56,0%	56,7%
Total	62,6%	62,1%	62,2%	63,2%	62,0%	63,0%	62,4%	62,6%
Taxa Ocupació								
Homes	65,0%	58,2%	55,9%	56,3%	53,1%	51,1%	52,3%	54,2%
Dones	47,4%	44,5%	45,4%	44,8%	41,9%	41,0%	43,3%	43,6%
Total	56,3%	51,5%	50,7%	50,6%	47,5%	46,0%	47,7%	48,9%
Taxa atur								
Homes	10,3%	17,7%	20,0%	20,1%	22,8%	27,0%	24,0%	20,9%
Dones	9,7%	16,4%	16,7%	19,9%	24,1%	26,8%	22,7%	23,1%
Total	10,1%	17,2%	18,6%	20,0%	23,4%	26,9%	23,4%	21,9%

Font: INE,EPA



3. Segregació ocupacional: llocs de treball i feines feminitzades

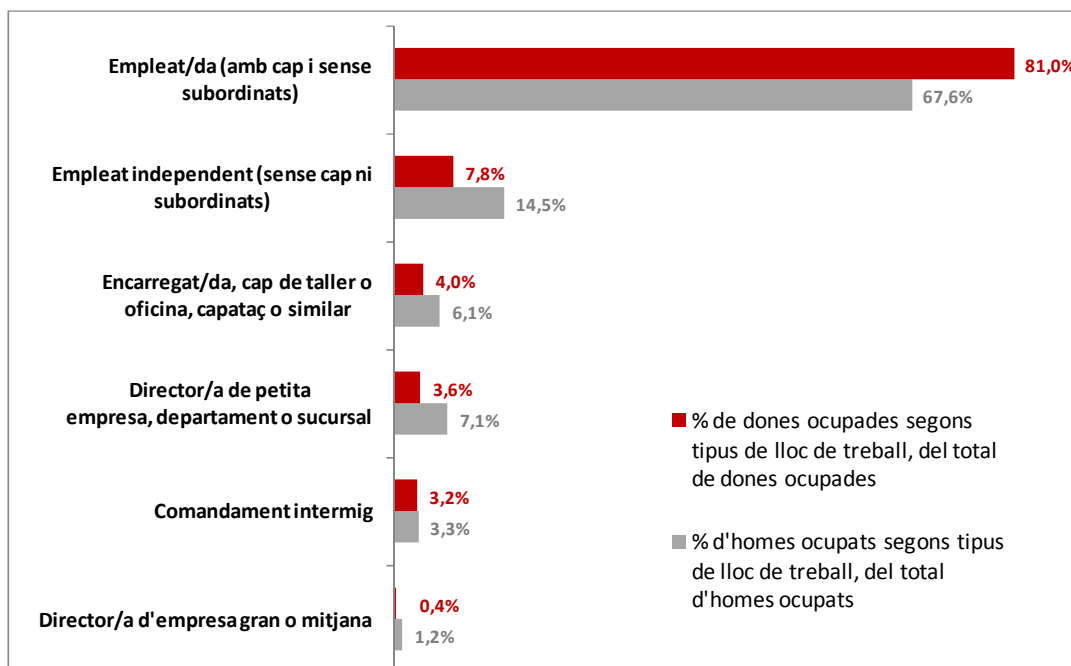
3.1. Segregació vertical: càrrecs inferiors tot i la millor formació

El tipus de lloc de treball que ocupen majoritàriament les dones estan situats en escales inferiors i pitjor remunerades. Tot i el millor nivell formatiu de les dones ocupades, aquestes tenen greus dificultats per promocionar-se i situar-se en càrrecs de més responsabilitat.

Segons les dades, el 81% de les dones ocupades són empleades que depenen d'un cap i sense subordinats, més de 13 punts sobre el percentatge dels homes que tenen aquest tipus de lloc de treball (entre els homes, el 67,6%).

En canvi, els homes estan molt més presents en llocs de treball amb més responsabilitat o càrrecs superiors. Així, un 14,5% dels homes ocupats són empleats independents o autònoms, davant un 7,8% de les dones ocupades. I un 17,7% dels homes ocupats tenen càrrecs de direcció o comandament, davant l'11,2% de les dones ocupades.

Distribució de dones i homes ocupats segons tipus de lloc de treball, Catalunya 2014



Font: EPA, INE



Presència de les dones als llocs de treball, segons tipus i responsabilitat

La taula següent mostra el nombre de dones i homes ocupats als diferents tipus de lloc de treball. Al mercat laboral hi ha un 9,7% menys de dones ocupades que d'homes ocupats. Però aquesta infrarepresentació no és homogènia a tots els tipus de lloc de treball:

Entre les persones ocupades només hi ha sobrerepresentació femenina entre les persones ocupades amb cap i sense subordinats, on hi ha un 8,1% més de dones que d'homes.

A la resta de tipus de llocs de treball, les dones estan àmpliament infrarepresentades:

- Hi ha un 69,7% menys de dones que homes directors d'empresa gran o mitjana.
- Hi ha un 54,2% menys de dones que homes directors de petita empresa, departament o sucursal.
- Hi ha un 41,5% menys d'encarregades o similars que homes encarregats.
- I un 11,9% menys de comandaments intermedis dones que homes.

D'altra banda, hi ha un 51,4% menys d'empleades independents, és a dir, autònomes, que autònoms a Catalunya.

Dones i homes ocupats segons tipus de lloc de treball (milers), Catalunya 2014

	Total persones ocupades	Homes	Dones	Presència de dones als tipus de llocs de treball respecte als homes
Ocupació total	3.030,9	1.593,1	1.437,8	-9,7%
Empleat/ada (amb cap i sense subordinats)	2.241,4	1.077,1	1.164,3	8,1%
Encarregat/da, cap de taller o oficina, capatàs/assa o similar	155,0	97,8	57,2	-41,5%
Comandament intermig	97,8	52,0	45,8	-11,9%
Director/a de petita empresa, departament o sucursal	165,2	113,3	51,9	-54,2%
Director/a d'empresa gran o mitjana	25,8	19,8	6,0	-69,7%
Empleat independent (sense cap ni subordinats)	343,9	231,4	112,5	-51,4%

Font: EPA, INE

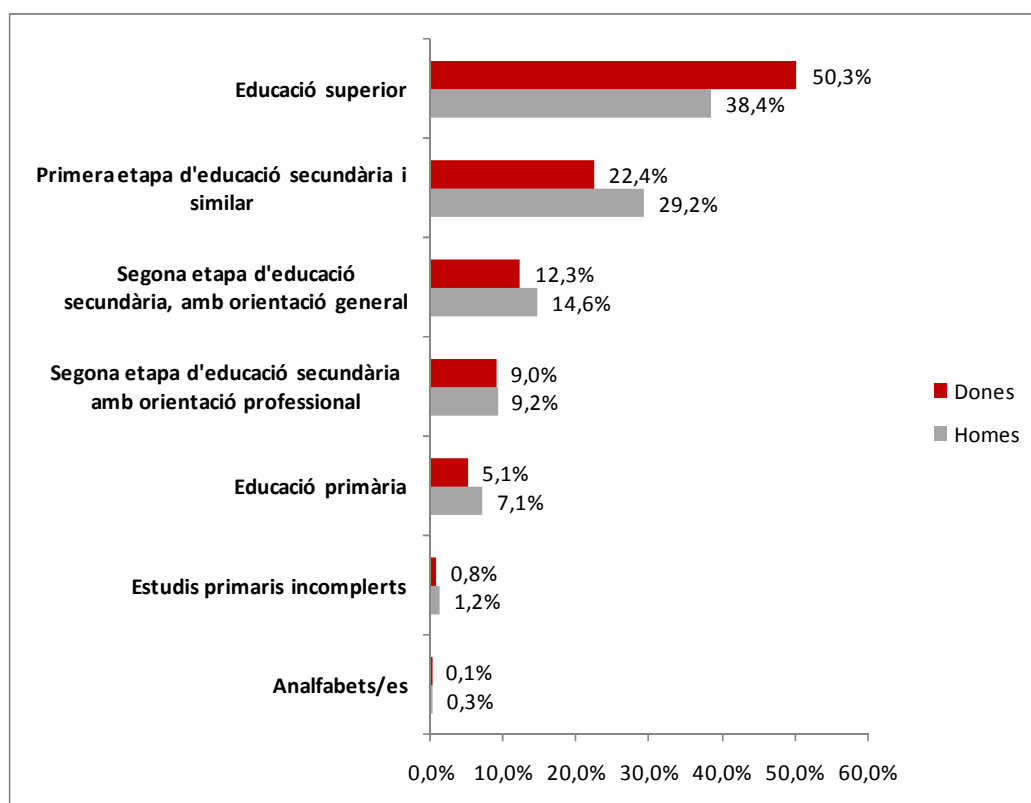
S'observa, doncs, que les dones estan pitjor posicionades dins el món laboral, en llocs de treball amb càrrecs inferiors als homes. En canvi, les dones estan molt més formades que els homes:



Un 50,3% de les dones ocupades el 2015 a Catalunya tenien estudis superiors, davant el 38,4% dels homes. En la resta d'etapes, els homes hi són més representats que les dones ocupades.

Distribució de dones i homes ocupats per nivell de formació assolit. Catalunya

2015



Font: EPA, INE

3.2.Segregació horitzontal

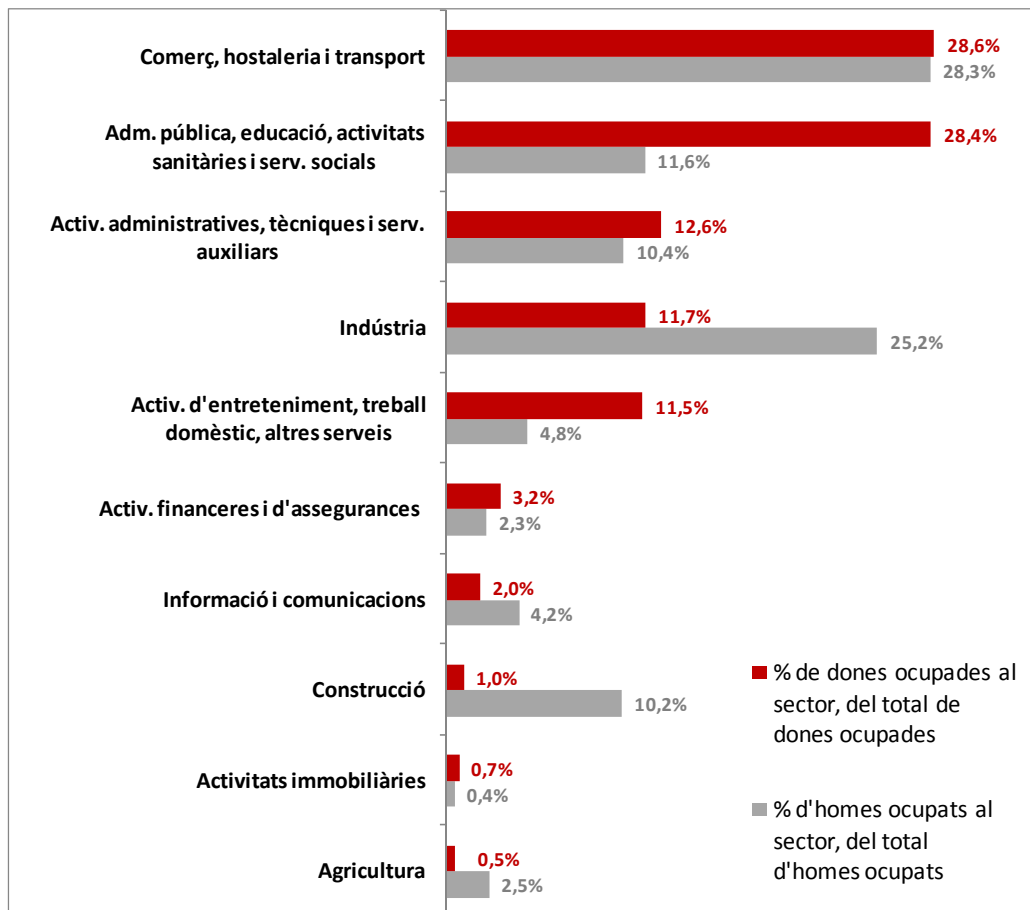
D'altra banda, l'ocupació femenina es concentra en sectors d'activitat econòmica determinats. Un 69,9% de les dones estan ocupades al comerç, hostaleria i serveis públics i activitats administratives. Sectors, aquests, amb feines orientades als serveis, d'atenció al públic o de treballs de cura.

En canvi, un 53,5% dels homes estan ocupats a la indústria, comerç i transport. Sectors de la indústria manufacturera, la producció, amb treballs tradicionalment de força.



Aquesta segregació ocupacional demostra que els rols i estereotips de gènere juguen encara un paper determinant a l'hora de situar dones i homes al mercat laboral.

Distribució de dones i homes ocupats per branca d'activitat, Catalunya 2015



Font: EPA, INE

Quant a la formació, veiem també que les dones escullen formació als sectors de les ciències socials, la salut, els serveis socials i l'educació, mentre ells escullen sectors de la mecànica, electrònica i indústria.



Sector de formació de les persones ocupades (milers i %) a Catalunya, 2014

	Dones	Homes	Dones	Homes
Total	1.437,8	1.593,1	100,0%	100,0%
Programes de formació bàsica i desenvolupament personal	616,2	784,7	42,9%	49,3%
Ciències socials, ensenyament comercial i dret	308,8	186,0	21,5%	11,7%
Salut i serveis socials	173,5	53,0	12,1%	3,3%
Educació	94,4	14,3	6,6%	0,9%
Serveis	73,1	25,4	5,1%	1,6%
Ciències	65,6	112,8	4,6%	7,1%
Arts i humanitats	61,8	55,7	4,3%	3,5%
Mecànica, electrònica i altra formació tècnica; indústria manufacturera i construcció	32,3	334,5	2,2%	21,0%
Agricultura	6,3	17,7	0,4%	1,1%
Sectors desconeguts, no especificats o no aplicable	5,8	9,0	0,4%	0,6%

Font: EPA, INE

Veiem que la segregació al mercat laboral també es dona en l'etapa formativa, on dones i homes escullen sectors de formació relacionats amb els estereotips de feina associats a cada sexe.



4. Conciliació

L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fa que moltes dones estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Quant als **contractes a temps parcial**, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones.

Persones ocupades (milers i %) segons sexe i tipus de contracte a Catalunya, 2015

	Total	Jornada a temps complet	Jornada a temps parcial
Total	3.077,7	2.650,7	427,1
Homes	1.643,3	1.527,1	116,1
Dones	1.434,5	1.123,5	310,9

	Total	Jornada a temps complet	Jornada a temps parcial
Total	100,0%	86,1%	13,9%
Homes	100,0%	92,9%	7,1%
Dones	100,0%	78,3%	21,7%

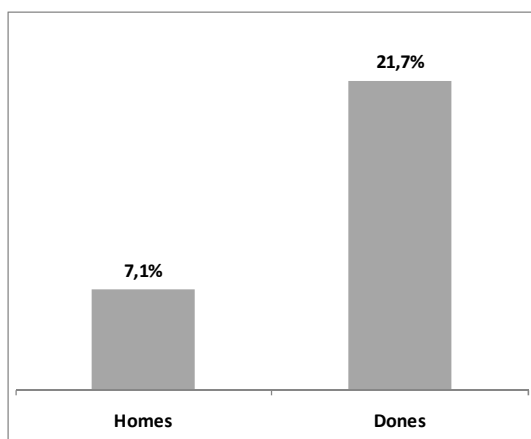
	Total	Jornada a temps complet	Jornada a temps parcial
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Homes	53,4%	57,6%	27,2%
Dones	46,6%	42,4%	72,8%

Font: EPA, INE

Segons les enquestes, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 63,6% de les dones de 35 a 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents (dades per a Espanya, 2014, INE).



Percentatge de dones i homes amb contracte a temps parcial. Catalunya, 2015

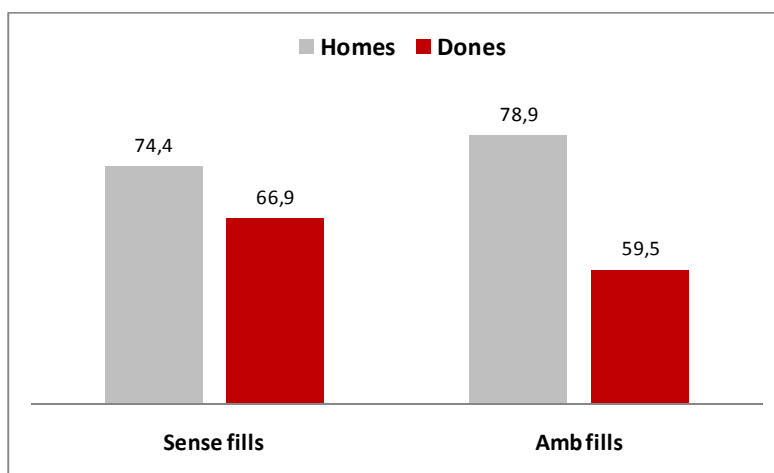


Font: EPA, INE

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació d'homes i dones sense fills se situen en un 74,4% per a ells i un 66,9% per a elles. En canvi, quan tenen fills, la taxa augmenta fins al 78,9% per als homes i baixa fins a un 59,5% per a les dones.

Per tant, tenir fills és factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

Taxes d'ocupació amb/sense fills/es, 25 a 49 anys, Espanya 2014



Font: EPA, INE

D'altra banda, els **drets de conciliació** són emprats majoritàriament per les dones. En deu anys (del 2005 al 2014) s'han gaudit 39.783 permisos



d'excedència dels quals només un 3,4% han estat excedències demandades per pares. El 96,6% restant han estat per a mares. Tot i que el percentatge de pares que es demana aquest permís va en augment, aquest continua sent molt anecdòtic entre els progenitors masculins.

	Excedències de mares	Excedències de pares	Total excedències
2005	3.603	78	3.681
2006	3.830	126	3.956
2007	4.271	132	4.403
2008	4.547	120	4.667
2009	3.772	116	3.888
2010	3.641	119	3.760
2011	3.445	114	3.559
2012	2.877	113	2.990
2013	4.000	192	4.192
2014	4.439	248	4.687
Acumulat	38.425	1.358	39.783

	Excedències de mares	Excedències de pares	Total excedències
2005	97,9%	2,1%	100,0%
2006	96,8%	3,2%	100,0%
2007	97,0%	3,0%	100,0%
2008	97,4%	2,6%	100,0%
2009	97,0%	3,0%	100,0%
2010	96,8%	3,2%	100,0%
2011	96,8%	3,2%	100,0%
2012	96,2%	3,8%	100,0%
2013	95,4%	4,6%	100,0%
2014	94,7%	5,3%	100,0%
Mitjana	96,6%	3,4%	100,0%

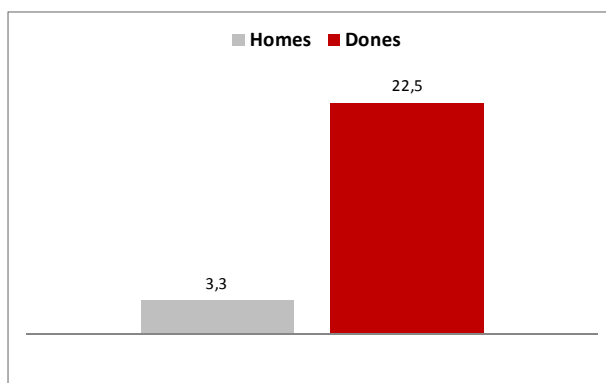
Font: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

D'altra banda, un 22,5% de les dones ocupades el 2010 declaraven haver reduït la seva jornada laboral per tenir cura de menors, davant l'escàs 3,3% dels homes ocupats que també ho havien fet.



% de persones ocupades que van reduir jornada per cura de fills/filles

Espanya 2010



Font: EPA, INE

5. Bretxa salarial

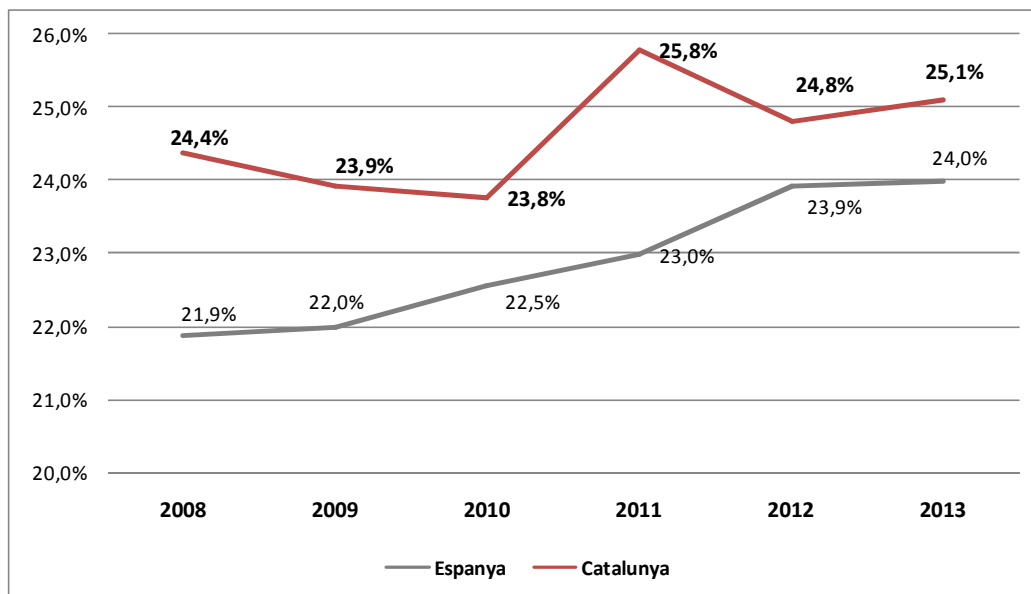
El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i a Catalunya. D'una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. De l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones durant la seva carrera professional, de manera que obté menys ingressos. La valoració inferior 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 inferior en dones que en homes.

Els rols de gènere i els estereotips juguen 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. Com hem vist, 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 guany mitjà anual dels homes el 2013 va ser de 27.684 euros, mentre que el de les dones va ser de 20.741 euros, un 25,1% menys que els homes. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (19.515 i 25.675 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 24%.



Les desigualtats d'ingressos entre dones i homes ha estat sempre elevada, per les raons abans esmentades. Però la crisi sembla haver agreujat aquesta situació. A Espanya, la taxa no ha deixat de créixer des del 2008, que ha passat d'un 21,9% el 2008 a un 24% el 2013. A Catalunya, si bé aquesta evolució no ha sigut tan lineal, ha estat igualment creixent i ha passat d'una bretxa del 24,4% el 2008 fins al 25,1% el 2013.



6. Conclusions i propostes

Evolució del mercat de treball per sexe

Durant els anys de crisi, l'evolució dels homes i dones en el mercat de treball ha tingut comportaments diferenciats. Els primers anys, va augmentar la taxa d'activitat femenina; en canvi, l'activitat masculina ha anat caient progressivament. Tot i la lleu millora de les taxes d'ocupació a partir del 2014, la femenina continua estant gairebé 8 punts per sota de la masculina. Pel que fa a les taxes d'atur, durant la crisi la taxa d'atur femenina va situar-se per sota de la masculina, però el 2015 la taxa d'atur femenina ja torna a situar-se per sobre.

Segregació vertical

El tipus de lloc de treball que ocupen majoritàriament les dones, estan situats en escales inferiors i pitjor remunerades. Així, el 81% de les dones ocupades són empleades que depenen d'un cap i sense subordinats, davant del 67,6% dels homes. En canvi, els homes estan més presents en càrrecs superiors: un 17,7% dels homes ocupats tenen càrrecs de direcció o comandament, davant el 11,2% de les dones ocupades.

Entre les persones ocupades només hi ha sobrerrepresentació femenina entre les persones ocupades amb cap i sense subordinats, on hi ha un 8,1% més de dones que homes. En canvi, hi ha un 69,7% menys de dones que homes directors d'empresa gran o mitjana, un 54,2% menys de dones que homes directors de petita empresa, departament o sucursal, un 41,5% menys d'encarregades o similars que homes encarregats i un 11,9% menys de comandaments intermedis dones que homes.

Subocupades

Un 50,3% de les dones ocupades el 2015 a Catalunya tenien estudis superiors, davant el 38,4% dels homes.

Segregació horitzontal

Els rols i estereotips de gènere juguen encara un paper determinant a l'hora de situar dones i homes al mercat laboral: un 69,9% de les dones estan ocupades al comerç, hostaleria i serveis públics i activitats administratives, en canvi, un 53,5% dels homes estan ocupats a la indústria, comerç i transport.



Una segregació que també és present en l'etapa formativa: un 21,5% de les dones escullen sectors de formació relacionats amb les ciències socials, ensenyament i dret; en canvi, el 21% dels homes escullen mecànica, electrònica i altres formacions tècniques.

Conciliació

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Quan tenen fills, la taxa d'ocupació dels homes augmenta 4,5 punts percentuals fins al 78,9%, i baixa 7,4 punts percentuals fins a un 59,5% en les dones.

Clarament són les dones les qui intenten conciliar vida familiar i laboral:

- 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones. El motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 63,6% de les dones de 35 a 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents.
- El 96,6% de les excedències per cura d'un menor les exerceixen les dones. Lamentablement, aquest percentatge no ha variat en 10 anys.
- Segons les dades, **la primera causa d'inactivitat de les dones** de 25 a 49 anys és tenir **responsabilitats familiars** (un 27,5% dels casos). El mateix percentatge baixa fins al 5,6% en el cas dels homes.
- Un 22,5% de les dones enquestades va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 3,3%.

Bretxa salarial

A Catalunya, les dones guanyen un 25,1% menys que els homes.

Aquesta bretxa s'ha incrementat durant els anys de la crisi, del 24,4% el 2008 fins al 25,1% el 2013.

Observant com evoluciona la bretxa per edats, s'observa una bretxa de sortida molt més elevada (29,1% per a les persones de 55 i més anys) que d'entrada (25,5% per a les menors de 25 anys).



Recomanacions

Des de la UGT de Catalunya denunciem i lluitem contra tota mena de discriminacions, dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de coresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absoluten el mercat laboral davant els homes.

Per aquest motiu, és indispensable **trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família i a la feina.**

És urgent treballar conjuntament per canviar l'imaginari social, que assigna rols i comportaments diferenciats a homes i dones. S'ha de lluitar contra els rols de gènere, conductes i preferències de comportament que s'aprenen en les edats més primerenques i que es reforcen a través dels mitjans de comunicació, l'escola o la família i que es veuen reflectits al mercat de treball.

Per això és indispensable treballar des de **l'escola a través de la coeducació**. A la societat, modificant imaginari a través dels **mitjans de comunicació, la publicitat**, especialment l'adreçada als infants.

A més, hem de dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible el manteniment de la resta de sectors.

En aquest sentit, hem de lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.

Exigim el desplegament de la Llei d'igualtat de Catalunya, especialment pel que fa a la implementació de la figura de **l'agent d'igualtat a les empreses**. Es tracta d'un/a delegat/ada sindical a les empreses amb responsabilitats en l'àmbit d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.

La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial. En aquest sentit, **l'Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2015** estableix recomanacions per implantar en els



acords col·lectius de sector i d'empresa, també en l'àmbit de la bretxa salarial i discriminació de gènere.

Reclamem que s'obri el debat i la posterior **aprovació d'una llei de transparència salarial** que obligui les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.

És necessari **augmentar la dotació del cos d'inspecció laboral per garantir el compliment de la Llei d'igualtat**, especialment pel que fa a la implantació i avaluació dels plans d'igualtat a les empreses.

Per últim, és indispensable la **derogació de la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les dones treballadores.

