



PROPOSTES PER MILLORAR LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN DEL TREBALL

 **GOVERN ALTERNATIU
DE CATALUNYA**

Igualtat

Gemma Lienas, Elena Díaz i Lea Cipullo

8 de març de 2024

ÍNDEX

Introducció	5
Percepció de la societat pel que fa a la situació de les dones i les polítiques d'igualtat	5
La realitat de la situació de les dones	8
Activitat	8
Ocupació.....	9
Atur registrat	12
L'aportació de les dones a l'economia i a la transformació social	13
Distribució de la càrrega del treball no remunerat	14
L'aportació de les dones al PIB d'Espanya.....	15
Definicions.....	15
Dades	17
Bretxa salarial	17
Precarietat laboral.....	18
Conciliació, coresponsabilitat i usos del temps.....	19
Segregació laboral	20
Marc normatiu.....	22
Normativa internacional	22
Declaració Universal de Drets Humans, Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.....	22
C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951.	22
C111 Conveni sobre la discriminació (ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958. .	23
Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals, Resolució de l'Assemblea General de las Nacions Unides, 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.	23
Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) Resolució de l'Assemblea General de las Nacions Unides, 34/180 del 18 de desembre de 1979.	23
Normativa europea	23
Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Consell d'Europa, 4 de novembre de 1950.	23
Tractat de la Unió Europea i Tractat de funcionament de la Unió Europea (DO C 202 de 7.6.2016, p. 1).....	24
Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea DOUE 30.03.2010	24
Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre Pacto Europeo per la Igualtat de Gènere .	24

Altres normes europees de rellevància:.....	24
Normativa nacional	25
Constitució Espanyola de 1978	25
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	25
Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.....	26
Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors	26
Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.	26
Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.	26
Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	27
Altres normes rellevants en matèria d'ocupació i igualtat entre homes i dones	27
Normativa catalana	27
Estatut d'autonomia de Catalunya	27
Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.....	28
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes	28
Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.....	31
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes	32
Reunió amb les diputades portaveus d'igualtat.....	33
Avaluació de la Llei 17/2015.....	34
Anàlisi qualitativa	35
Anàlisi quantitativa.....	35
Avaluació de la implementació	37
Desplegament de la llei	37
Seguiment i avaluació.....	37
Ús d'instruments	37
Avaluació de l'impacte social de la llei	37
Transformació institucional.....	37
Reducció de les desigualtats	38
Canvi de normes i valors i eradicació dels estereotips sexistes	41
Algunes qüestions a tenir en compte des del nostre punt de vista respecte a la Llei d'igualtat.....	41

Debilitats i problemes	42
Queixes que de manera general presenten les entitats	42
La precarietat té nom de dona	43
Problemàtica específica de les dones autònomes i emprenedores.....	45
Problemes amb els plans d'igualtat	48
Problemes de salut.....	53
Càrrega mental	56
Usos dels temps, conciliació i coresponsabilitat	57
Violència masclista	59
Propostes de millora	62

INTRODUCCIÓ

Les dones pateixen, en relació als homes, desigualtats, discriminacions i opressions, que tenen lloc en tots els àmbits, tan privat com públic. No és sorprenent, doncs, que en el treball també s'hi trobin, que resulten en greuges comparatius respecte dels homes. La intenció d'aconseguir la igualtat entre Dones i Homes és un dels reptes més importants de les agendes polítiques, tant internacionals (Objectiu número 5 del Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides) com europees (un dels drets fonamentals aprovats el 2017). És per això que aquest document pretén reflectir la situació de les dones en relació als homes en l'àmbit del treball productiu.

En anteriors documents hem incidit en la situació de les dones en el treball remunerat o treball productiu en diferents sectors. Ara, en presentem un de transversal a tots els sectors, centrat en dos aspectes, cadascun d'ells a la vegada subdividit en diferents qüestions. D'una banda, la representativitat homes/dones, els diferents criteris usats per seleccionar homes o dones i els criteris de valoració que es fan servir, el tracte desigual que hi ha cap a dones i homes en el món del treball. D'altra banda els problemes amb que es troben les dones: la bretxa salarial, la precarietat laboral, el sostre de vidre, la segregació horitzontal, el terra enganxós, la conciliació i la coresponsabilitat.

PERCEPCIÓ DE LA SOCIETAT PEL QUE FA A LA SITUACIÓ DE LES DONES I LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Perquè ens fem una idea de com percep la societat les diferències entre dones i homes en el treball productiu, partirem de l'enquesta que a novembre de 2023 va publicar el CIS, 'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género'¹. Hi havia unes quantes dades que resultaven, com a mínim, sorprenents.

En relació al treball productiu, quan es preguntava als homes sobre si la situació de les dones a Espanya és millor, igual o pitjor que la dels homes en una sèrie d'aspectes, les respostes dels homes van ser:

- Els salaris de les dones són pitjors que els del homes (52,9%).
- Les possibilitats que una dona accedeixi a llocs de responsabilitat en l'empresa és pitjor que en el cas dels homes (50,9%).
- Les possibilitats de compaginar la vida laboral i la familiar són pitjors per a les dones (58,9%).

¹ https://www.cis.es/documents/d/cis/es3428mar_HyM_A

Per aquestes respostes es dedueix que la meitat dels homes tenen força clar que les dones es troben amb més dificultats que els homes en el treball productiu o remunerat. Pel que fa a les respostes de les dones, el percentatge és més alt:

- Els salaris de les dones són pitjors que els dels homes (68,9%).
- Les possibilitats que una dona accedeixi a llocs de responsabilitat.
- L'empresa és pitjor que en el cas dels homes (67,8%).
- Les possibilitats de compaginar la vida laboral i la familiar són pitjors per a les dones (62,5%).

I per les respostes de les dones es veu que tenen una percepció netament pitjor i segurament més ajustada a la realitat; concretament superen en 20 punts la resposta dels homes.

En relació al treball de la cura, a la pregunta: Quant temps dedica aproximadament a fer les tasques de la llar, és a dir, cuinar, netejar, ocupar-se de la roba, fer la compra, etc.? El tram de quantitat d'hores on s'observa una diferència més gran és entre 6 i 24 hores de dedicació. En aquest tram hi ha un 17,0% d'homes i un 37,8% de dones, és a dir una diferència de 20 punts. I també en relació al treball de la cura, a la pregunta: I de mitjana, en un dia feiner normal, quant de temps dedica a la cura dels fills o filles menors? El tram de quantitat d'hores on s'observa més diferència és entre 4 i 24 hores de dedicació. En aquest tram hi ha un 11,9% d'homes i un 24,8% de dones, és a dir una diferència de més de 10 punts.

És a dir, les dones dediquen molt més temps al treball de la cura que els homes, per tant, tenen menys temps per dedicar al treball productiu i al lleure.

Sorprenentment (o no!), quan es fa la pregunta: S'ha arribat tan lluny en la promoció de la igualtat de les dones que ara s'està discriminant els homes?, un 22,7% d'homes responen que sí i un 21,7% que hi estan força d'acord. No resulta gaire coherent que gairebé 1 de cada 4 homes consideri que les polítiques d'igualtat ara beneficien les dones quan 1 de cada 2 veu que hi ha grans desigualtats tant en el treball productiu com en el de la cura. I si sumem els dos percentatges molt d'acord i força d'acord, el resultat és un 44,4%. És a dir, gairebé 1 de cada 2.

Si observem les respostes en funció del partit que voten les persones enquestades², comprovem que són els votants de dretes (PP i, sobretot, VOX) els qui se senten intimidats per les polítiques d'igualtat, és a dir, homes que tenen molt incrustats al cervell els estereotips de gènere. També hi ha alguns homes més progressistes (votants de PSOE o Sumar) però, òbviament, gens disposats a perdre cap dels seus privilegis.

El segon és si cal o no continuar aplicant polítiques d'igualtat per corregir les desigualtats home-dona. I la resposta és sí, ja que soles no es resoldran (recordem els homes estancats en la seva representació mental dels estereotips de gènere i els homes que es resisteixen a

² https://www.cis.es/documents/d/cis/es3428vp_Mujeres_A y https://www.cis.es/documents/d/cis/es3428sd_Hombres_A

perdre privilegis). Per descomptat, cal continuar aplicant polítiques d'igualtat, i la més important que tenim a mà, és Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Pel que fa a Catalunya, l'últim informe del CEO (Centre d'Estudis d'Opinió) ofereix una anàlisi exhaustiva sobre la percepció de la desigualtat de gènere i el sexisme modern a Catalunya durant l'any 2023. A través de dades enquestades, el document proporciona una visió detallada de com la societat catalana percep i interpreta les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i les actituds sexistes.

Aquest informe ofereix una panoràmica completa de la situació en matèria de gènere a Catalunya, destacant les tendències, les diferències segons l'edat, el sexe i l'orientació política, i proporcionant una base per a futures investigacions i accions destinades a promoure la igualtat de gènere i combatre el sexisme.

Majoritàriament, a Catalunya, hi ha una percepció de desigualtat en perjudici de les dones a la societat, amb una distribució que es corba cap a les posicions que perceben més desigualtat en detriment de les dones.

En mitjana, els homes perceben una desigualtat (5,9/10), però les dones perceben una desigualtat molt més acusada.

Les diferències de percepció també varien segons l'edat, amb una percepció més gran de desigualtat entre els col·lectius d'edat més avançats:

- Els homes joves, especialment els de 16 a 24 anys, perceben menys desigualtat a mesura que són més joves.
- Les dones mantenen una percepció constant de desigualtat, mentre que els homes joves tenen una percepció decreixent de desigualtat en detriment de les dones.
- Els simpatitzants de diferents partits tenen percepcions diferents, destacant els de CUP i Comuns en la percepció de desigualtat en detriment de les dones, mentre que els simpatitzants de Vox perceben discriminació en detriment dels homes.
- Respecte al sexisme modern, hi ha un grau significatiu d'acord amb afirmacions sexistes, amb un rebuig que oscil·la entre el 28% i el 45% i destaca la creença que les dones posen denúncies falses, amb un 43% d'acord.
- Hi ha una diferència notable entre homes i dones en el grau d'acord amb afirmacions sexistes, amb els homes mostrant major acord.
- Les persones més joves mostren una major diferència de percepció en comparació amb les més grans, amb una majoria d'homes joves d'acord amb afirmacions sexistes.
- A més nivell d'estudis, menys suport a afirmacions sexistes, tot i que fins i tot en grups amb estudis superiors, hi ha un suport significatiu.
- La percepció del sexisme modern està correlacionada amb l'afiliació política, amb els simpatitzants de VOX mostrant major acord amb afirmacions sexistes, i els de CUP mostrant major rebuig.

LA REALITAT DE LA SITUACIÓ DE LES DONES

L'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat, que elabora trimestralment un informe que té com a objectiu analitzar la situació i evolució de les dones en el mercat laboral català, tal com marca la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (més endavant hi dediquem un apartat).

En el nostre document es tenen en compte les dades publicades al quart informe de 2023. L'informe inclou un apartat de participació laboral femenina, un altre d'evolució de l'ocupació femenina a partir de les dades de l'Enquesta de població activa (EPA), de contractació laboral i d'afiliació a la Seguretat Social i un tercer apartat de dades.

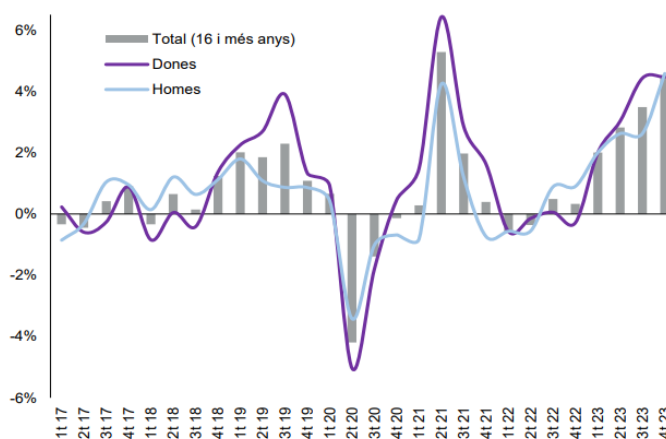
ACTIVITAT

D'acord amb les dades publicades per l'Enquesta de població activa (EPA) corresponents al quart trimestre de 2023, el 48,2% de la força de treball de l'economia catalana està formada per dones. Així doncs, la població activa femenina se situa en 1.966.100 dones, assolint la xifra més alta de tota la sèrie història des de 2008.

En termes interanuals, es dispara el creixement de les dones que participen en el mercat laboral amb un ascens del 4,5% i 84.000 més, pràcticament en el mateix sentit que l'increment dels homes amb un 4,6%.

Catalunya – Variació interanual de la població activa de 16 i més anys per sexe (en %)

1r trim. 2017 – 4t trim. 2023



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Quant a la taxa d'activitat de 16 a 64 anys, puja 0,9 punts intertrimestrals en les dones fins al 76,3%, arribant a un màxim històric de participació femenina en el món laboral. La taxa masculina (82,3%), tot i situar-se 6 punts per sobre de la de les dones, presentava valor més

³ Observatori del Treball i Model Productiu. Perspectiva de gènere. Dones i treball 4t trimestre 2023. observatorit treball.gencat.cat

elevats abans de la crisi del 2008, quan va superar el 86%. Els motius d'inactivitat continuen marcant diferències per sexe: el 24,2% del col·lectiu femení esgrimeix que les tasques de la llar constitueix la principal raó, per davant del 5,7% masculí. i en segon lloc, el 13,7% d'elles adueix percebre una pensió diferent a la de jubilació, front al 4,2% d'homes.

OCUPACIÓ

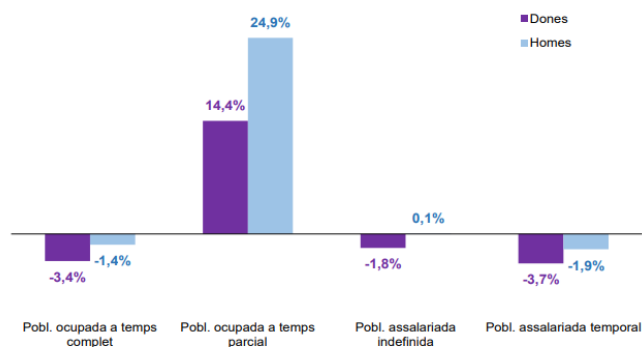
En el quart trimestre de 2023 hi ha 1.774.500 dones ocupades, 5.400 menys que el trimestre precedent, mentre que l'ocupació masculina s'ha incrementat en un 0,3%. L'ocupació femenina representa el 47,7% de la població ocupada, 0,4 punts menys que en els darrers tres trimestres, quan es va assolir el pes més elevat de la sèrie (48,1%). Aquest darrer trimestre de l'any 2023 s'ha trencat la dinàmica de creació d'ocupació femenina d'aquest mateix trimestre des de l'any 2017.

La taxa d'ocupació femenina de 16 a 64 anys baixa (0,5 punts) i es posiciona en el valor del 68,8%, una mala dada donat que veníem de tenir el rècord de la sèrie històrica al tercer trimestre amb el 69,3%. Tot i que la xifra posa de manifest una bona situació de la dona en el mercat laboral, aquest percentatge presenta encara una diferència de 6,6 punts per sota de la taxa d'ocupació masculina. Ressaltar que la diferència existent entre la taxa d'ocupació d'ambdós sexes s'ha anat reduint amb el pas dels anys (en 2008 el diferencial era de més de 10 punts).

Considerant les característiques laborals, el creixement de l'ocupació femenina en el trimestre s'ha fonamentat en el temps parcial (+14,4%), i malauradament la jornada temps complert s'ha reduït (-3,4%). En conseqüència la taxa de parcialitat es situa en el 20,2% en les dones, mentre la dels homes es del 7,8%.

Catalunya – Variació intertrimestral de l'ocupació de 16 i més anys, per sexe i per característiques laborals (en %)

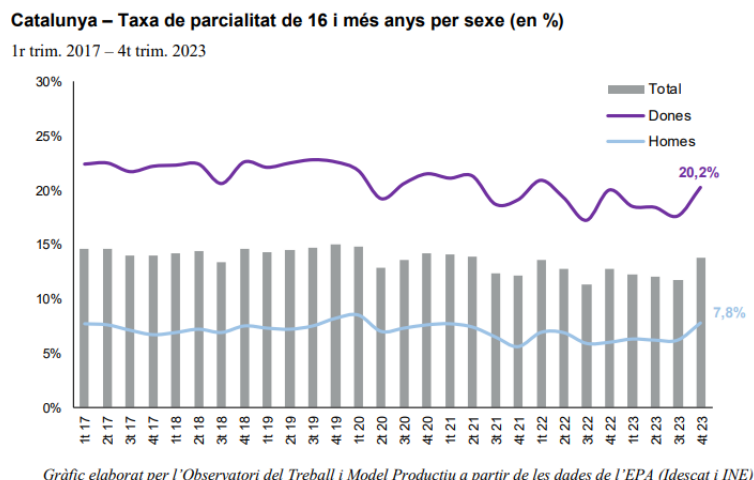
4t trim. 2023



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Quant a l'ocupació assalariada femenina, s'ha produït una disminució generalitzada, però la temporal es redueix un -3,7% mentre que la indefinida ho fa en un -1,8%. D'aquesta manera, la taxa de temporalitat femenina, per cinquè trimestre consecutiu, torna a assolir un nou

mínim històric, posicionant-se en el 15%. No obstant això, la masculina és 3,3 punts inferior (11,6%).



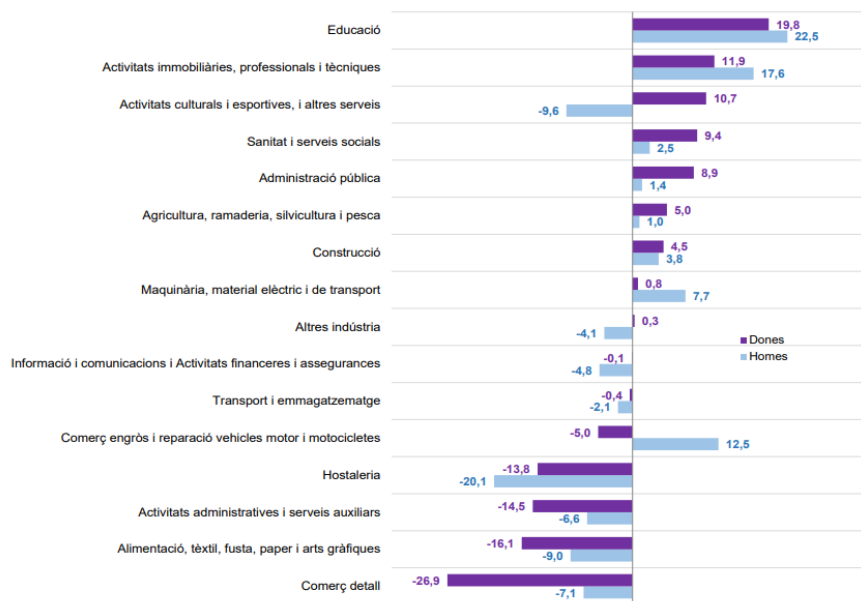
Sectorialment, durant el quart trimestre l'ocupació de les dones ha estat majoritàriament terciaritzada, on hi han treballat 1.544.500 dones, el que representa el 87% del col·lectiu. Li segueix en ordre d'importància la indústria amb 199.800 dones, el 11,3% d'elles, i de forma més distanciada la construcció i el sector agricultura que de manera conjunta representa l'1,7% de l'ocupació femenina. Malgrat això aquests dos sectors son els que han incrementat la seva ocupació en aquest darrer trimestre de l'any, incorporant 5.000 dones a l'agricultura i 4.500 a la construcció.

De forma més desagregada les xifres mostren un decreixement del nivell d'ocupació femení en el sector del comerç al detall (26,9 mil menys), l'alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques (16,1 mil menys), activitats administratives i serveis auxiliars (14,5 mil menys) i l'hostaleria (13,8 mil menys).

PROPOSTES PER MILLORAR LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN DEL TREBALL

Catalunya – Variació intertrimestral de l'ocupació de 16 i més anys, per sexe i per activitat econòmica CCAE-2009 (en valors absoluts i milers)

4t trim. 2023

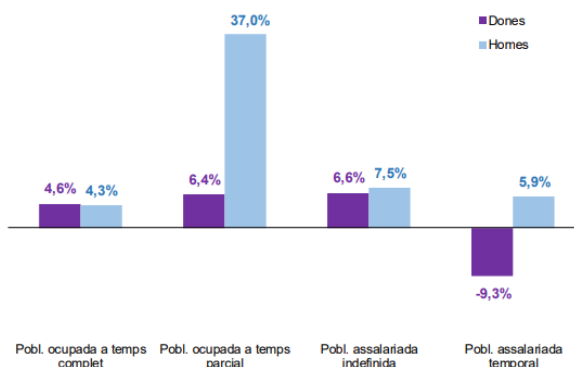


Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

En referència al tipus de jornada, l'ocupació femenina a jornada parcial s'impulsa més (+6,4%; 21.500 més) que a temps complet (+4,6%; 61.800 més). En l'ocupació masculina també sobresurt l'increment del temps parcial (+37%; 40.800 més), i en el temps complet creix una mica menys que en les dones (+4,3%; 73.500 més). Atenent a l'ocupació assalariada, el creixement es concentra en el treball assalariat indefinit (+6,6%; 82.900 dones més), mentre que les assalariades temporals descendeixen (-9,3%; 24.000 menys). En el cas dels homes, creix tant la contractació indefinida com temporal (+7,5% pels indefinits i 5,9% pels temporals).

Catalunya – Variació interanual de la població ocupada de 16 i més anys per sexe (en %)

4t trim. 2023



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

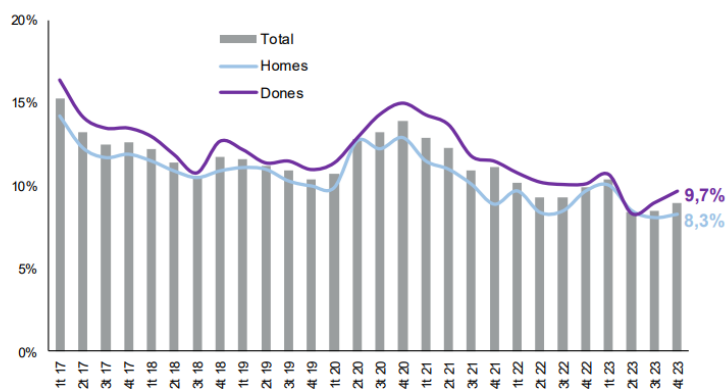
ATUR REGISTRAT

L'últim dia del mes de desembre a les oficines de Treball de Catalunya hi havia comptabilitzades 196.253 dones aturades registrades, representant així el 57,2% del total de l'atur registrat.

Respecte del 30 de setembre, l'atur registrat femení ha augmentat un 1,6% (3.147 més). Aquest ascens en el cas de les dones s'ha concentrat en els mesos d'octubre i desembre.

Catalunya – Taxa d'atur de 16 i més anys per sexe (en %)

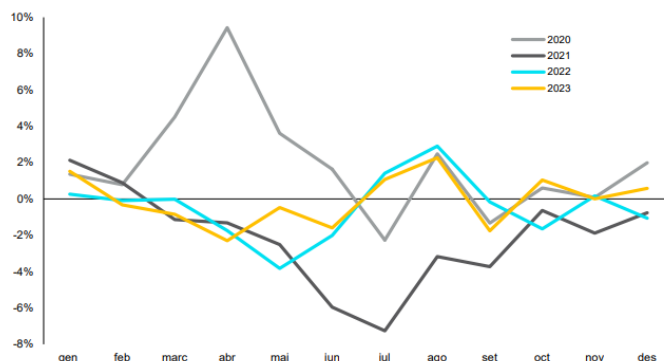
1r trim. 2017 – 4t trim. 2023



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Catalunya – Variació intermensual de l'atur registrat femení (en %)

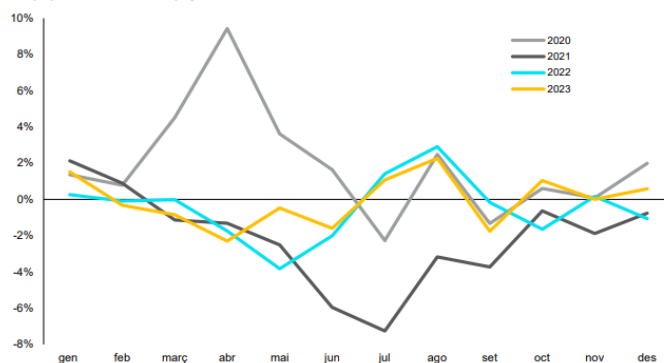
Gener de 2020 a desembre de 2023



Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Catalunya – Variació intermensual de l'atur registrat femení (en %)

Gener de 2020 a desembre de 2023



Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

L'APORTACIÓ DE LES DONES A L'ECONOMIA I A LA TRANSFORMACIÓ SOCIAL

La participació de les dones a la força laboral ha evolucionat al llarg del temps, i ha sigut molt diferencial depenent del lloc del món on posem el focus. A nivell general podem dir que tant la Revolució Industrial, amb la incorporació de les dones al treball en fàbriques, o les dues Guerres Mundials, quan les dones van haver d'assumir llocs de feina que fins ara feien els homes que havien marxat a la Guerra; o els moviments feministes de les dècades del 60-70 van ser la punta de llança per afavorir la incorporació de la dona al mercat de treball.

El final de la dictadura i la millora en l'accés a l'educació, sumat als canvis socials i legislatius han contribuït a normalitzar el paper actiu de les dones a l'economia, malgrat no ha sigut fàcil i tampoc en igualtat de condicions.

La primera manifestació celebrada de manera legal a Espanya per reivindicar el paper de la dona a l'economia productiva es va celebrar el 8 de març de 1978, fa més de 40 anys les dones demanaven igualtat en l'accés, disminuir l'atur femení, igualtat salarial entre homes i dones, abordar les elevades taxes d'eventualitat femenina o la igualtat d'accés a les diferents categories professionals. Moltes d'aquestes reivindicacions encara vigents.

La millora en la qualitat educativa i la seva universalització han permès a les dones accedir a millors llocs de treball i més diversificats per sectors. El nombre de treballadores qualificades ha incrementat al llarg dels anys, així com també ho ha fet el nombre d'empresadores i empresàries.

Malgrat els diferents avenços, la participació de la dona no es fa en igualtat al mercat de treball. Encara existeixen sectors on la presència de força laboral femenina es molt minsa, com pot ser la construcció; i d'altres sector, en canvi, altament feminitzat com es el treball de les cures.

La incorporació de la dona al mercat de treball ha comportat aspectes molt positius, no només com a pas per aconseguir la tant desitjada igualtat de gènere, sinó que també ha tingut un impacte molt positiu en el desenvolupament econòmic del país. Sense menystenir aquests avenços encara queda molt recorregut per fer.

DISTRIBUCIÓ DE LA CÀRREGA DEL TREBALL NO REMUNERAT

Una de les principals desigualtats es la diferència en la distribució de la càrrega de treball. Els darrers estudis de la OCDE ens indiquen les dones dediquen una mitjana de 5 hores al dia a les tasques no remunerades. En canvi la mitjana dels homes no arriba a ser de la meitat (2,4 hores al dia). Això té una contraprestació molt evident: les dones han de dedicar menys hores a la feina remunerada.

Del total de hores treballades (tant remunerades com no remunerades), les dones dediquen el 63,4% del temps a totes aquelles tasques personals, familiars i de la llar que no son remunerades (38,2% en el cas dels homes). I quan parlem de les tasques remunerades les dones només dediquen el 36,6% del seu temps envers del 61,8% del temps que hi dediquen els homes.

Aquesta distribució desigual en el repartiment de les càrregues de treball no només comporta desequilibris a nivell d'ingressos, que porta afegit problemes futurs en les prestacions de pensions, per exemple. Sinó que també comporta problemes en la inserció i el paper de les dones en el mercat de treball.

Les dones que justifiquen motius relacionats amb la cura i les responsabilitats familiar com a inconvenient per poder dedicar-se a una ocupació a jornada completa es del 24%, en canvi aquest percentatge es del 6,6% en el cas dels homes. Si analitzem les persones que es troben en situació d'inactivitat per motius relacionats amb les cures i càrregues familiars, el 92% d'aquestes son dones. En el cas de les persones que tenen una jornada a temps parcial per aquests mateixos motius, el 91% del total son dones. I les que al·ludeixen aquests motius per no aconseguir un contracte a jornada completa, el 73% son dones.

Aquestes dades evidencien el fet de que el desequilibri en el repartiment de les càrregues familiars i de cures perjudica principalment a les dones tant en la incorporació (o inclús expulsió) al mercat de treball, la distribució de la jornada i el nivell d'ingressos present o prestacions futures.

Aquest fet comporta una jornada laboral retribuïda de les dones en forma agregada de tres hores de mitjana diària, molt per sota de la dels homes, que es de quatre hores mitjanes diàries. Si tenim en consideració la jornada total de treball, tant remunerat com no remunerat les dones ocupades dediquen 456 minuts diaris totals, en canvi els homes hi dediquen 382 minuts diaris. Les dones suporten una càrrega addicional cada dia de 73,8 minuts diaris de feina; el que suma un total de vuit hores i mitja setmanals, l'equivalent a una jornada laboral. Dades que no fan altre cosa que constatar les diferències de gènere en la distribució de les tasques i en el repartiment de les càrregues i de responsabilitats.

Aquest desequilibri en el repartiment de les hores dedicades a cada tipus de tasca suposa un dels principals reptes a abordar per aconseguir trencar amb els inconvenients en l'accés en igualtat de condicions al mercat de treball. Al no donar un valor econòmic a les tasques relacionades en moltes ocasions a les cures de la llar i la família, convertim aquest treball en una despesa oculta de l'activitat econòmica, però alhora necessària per poder desenvolupar l'activitat econòmica productiva amb total normalitat.

Malgrat les discriminacions i desigualtats existents en la participació femenina, el paper de la dona es cabdal per desplegar el potencial econòmic de qualsevol país. La participació activa de les dones al mercat de treball contribueix al desenvolupament econòmic al incrementar la força laboral i la productivitat. Parlar de talent, de capacitat o d'oportunitat, enlloc de parlar de sexe, és vital i necessari per garantir la prosperitat i aprofitar al màxim el potencial de qualsevol economia.

L'APORTACIÓ DE LES DONES AL PIB D'ESPANYA

Els països tenen en consideració l'activitat econòmica pel valor econòmic de mercat que aquests generen, ignorant i deixant al marge les activitats no remunerades i la seva importància i funció en el desenvolupament econòmic. En el cas d'Espanya el pes de l'economia es mesura a través del PIB, on les activitats no remunerades no formen part del còmput total de l'economia del país.

Aquest fet provoca no només una disminució de l'activitat econòmica real del territori, sinó també fa invisible un esforç de treball que realitzen principalment les dones. Cal destacar que el temps dedicat a la feina no remunerada per les dones supera al destinat al treball remunerat; la càrrega de treball total (remunerat i no remunerat) de les dones es superior al dels homes i que la part proporcional de temps que les dones dediquen a activitats no remunerades és superior al dedicat a les remunerades. Aquesta relació s'inverteix en el cas dels homes, que dediquen més temps a activitats de mercat.

Alguns estudis han fet una estimació sobre el valor de mercat de les hores dedicades pel treball no remunerat. Aquests estudis estimen aquest valor en 541.000 milions d'euros a l'any, l'equivalent al 40% del PIB d'Espanya. El 63% d'aquest càlcul es generat per dones. Aquest sistema de càlcul és molt complex i no està estandarditzat a la resta de països europeus, malgrat els esforços que l'EUROSTAT ha dedicat per incloure aquest sistema de càlcul a nivell europeu.

En termes de PIB les dones aporten a l'economia el 37,67% de la producció, segons dades de 2021; però si aquí s'inclouen les tasques no recompensades, l'aportació del PIB de les dones a l'economia podria arribar a ser del 51,55%; segons les darreres dades presentades per la Comissió d'Empresa i Dona de Pimec a l'any 2023.

DEFINICIONS

Bretxa salarial. La bretxa salarial o esclatxa salarial és la diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressada en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.

Sostre de vidre. El sostre de vidre fa referència a la dificultat que troben les dones per accedir als càrrecs directius. Tot i els majors nivells de formació que registren, elles es queden en posicions tècniques i professionals, sense arribar a la direcció.

Terra enganxós. El terra enganxós és la 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. També fa referència al fet que els treballs en l'escala més baixa, quan són treballs desenvolupats per homes sempre hi ha possibilitat de millora: Aprenent, manobre, oficial de segona, oficial de primera, mestre d'obres./ En canvi: senyora de la neteja.

La segregació horitzontal. Segregació horitzontal és un terme que s'utilitza per referir-se a la concentració de dones i homes en diferents tipus de treballs. La realitat és que el recorregut de les dones és diferent dels seus companys homes. L'ocupació femenina no ha vingut de la mà d'una major igualtat, sinó que les dones i homes presenten diferents i desiguals formes d'inserció en el mercat de treball remunerat, les dones tenen taxa més gran de temporalitat i el treball a temps parcial, les discriminacions salarials, la segregació i les menors possibilitats de promocionar-se.

Usos del temps. El temps ordena i estructura la nostra vida en el dia a dia. En els darrers anys la ciutadania ha manifestat insatisfacció en relació als usos del temps i al ritme que imposa la vida actual a les ciutats. Les persones tenen dret a gaudir del propi temps: un temps per al treball productiu, un temps pel treball de la cura i un temps propi per fer el que cada persona consideri (anar al gimnàs, fer formació, fer activitats de lleure...). Les polítiques d'usos del temps són actualment una qüestió prioritària en l'agenda política i social. Les polítiques d'usos del temps fan referència a la regulació dels usos del temps per tal que la població tingui una vida més saludable, igualitària, eficient i sostenible.

Pobresa de temps. És parla de pobresa de temps per indicar que no es disposa de temps propi. Hi ha consciència que aquesta pobresa no recau de la mateixa manera sobre tota la ciutadania. Les dades demostren que les dones pateixen més pobresa de temps que els homes, i que les persones amb menys recursos econòmics en general també pateixen més pobresa. Caldria, doncs, una sèrie de transformacions per tal que la ciutadania pogués passar de la pobresa de temps al dret al temps per a la vida.

Conciliació. La conciliació representa la participació equilibrada entre dones i homes a la vida familiar i al mercat de treball, aconseguida a través de la reestructuració i reorganització dels sistemes, laboral, educatiu i de recursos socials, per tal d'introduir la igualtat d'oportunitats a l'ocupació, variar els rols i estereotips tradicionals, i cobrir les necessitats d'atenció i cura de persones dependents. La conciliació requereix sobretot canvis organitzatius i d'horaris en tota la societat (empreses, centres escolars, Comerços, etc..) i requereix que l'administració posi recursos que permetin conciliar (llars d'infants, centres de dia, centres de recuperació de persones malaltes, pisos tutelats, residències de gent gran...).

Coresponsabilitat. La coresponsabilitat és la responsabilitat compartida. En el cas dels treballs de la cura consisteix en la distribució equilibrada, equitativa i funcional de la planificació, l'organització i la realització de les responsabilitats domèstiques entre els membres de la llar.[equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar. La coresponsabilitat requereix un canvi de mentalitats que ha de passar necessàriament per l'educació.

DADES

BRETXA SALARIAL

Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes, Catalunya 2011- 2023

	Bretxa	Dades de l'any
2023	19,69%	2020
2022	20,64%	2019
2021	22,17%	2018
2020	23,03%	2017
2019	23,40%	2016
2018	23,90%	2015
2017	26,00%	2014
2016	25,10%	2013
2015	24,80%	2012
2014	25,80%	2011
2013	23,80%	2010
2012	23,90%	2009
2011	24,40%	2008

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta anual d'estructura salarial, INE

Disminució gradual de la bretxa salarial: La bretxa salarial entre dones i homes ha experimentat una disminució progressiva al llarg dels anys, encara que lentament. Aquesta tendència s'ha accelerat principalment durant els períodes en què s'han produït augments significatius en el salari mínim interprofessional (SMI).

Augments de l'SMI i impacte en la bretxa salarial: Els increments de l'SMI, com ara l'increment del 22,3% el 2019 i altres increments posteriors fins a arribar a 1.080€ el 2023, han tingut un impacte positiu en la reducció de la bretxa salarial, especialment en sectors amb major presència femenina i salaris més baixos.

Beneficiaris dels augments de l'SMI: Els increments de l'SMI han beneficiat principalment les dones i els sectors ocupacionals on la presència femenina és majoritària, com la dependència, el comerç, l'hostaleria, i les empleades de la llar, entre altres.

Impacte regional dels augments de l'SMI: A Catalunya, els increments de l'SMI han beneficiat un percentatge significatiu de la població treballadora, amb un major impacte entre les dones.

Evolució del % de persones beneficiades per les pujades del SMI

Any	SMI	% de persones beneficiades per les pujades del 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
2023	1.080 €			

Font: UGT de Catalunya

Impacte regional dels augments de l'SMI: Estimació futura: Les estimacions de la UGT indiquen un augment addicional de l'SMI el 2023, el qual es preveu que beneficiï més de 2,5 milions de treballadors a Espanya, amb un impacte positiu també en la reducció de la bretxa salarial de gènere.

Impacte de la pandèmia: La pandèmia de la COVID-19 del 2020 ha accentuat les desigualtats preexistents i ha afectat particularment les dones, ja que han assumit majoritàriament les responsabilitats de cures familiars i s'han vist més afectades pels sectors més precaris i essencials.

En resum, els increments del salari mínim interprofessional han jugat un paper important en la reducció de la bretxa salarial de gènere, però encara queden reptes importants per aconseguir la igualtat salarial completa i abordar les desigualtats estructurals existents⁴.

PRECARIETAT LABORAL

Bretxa salarial en remuneració per hora. A Catalunya, la bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, va ser del 12,54%, mentre que a Espanya va ser del 10,05%.

Reforma Laboral de 2022. Aprovada el 2 de febrer de 2022 amb l'objectiu de fomentar la creació i conversió de contractes laborals fixos en lloc de temporals, millorant les condicions laborals amb un treball més estable i menys precari. La reforma ha reduït la taxa de temporalitat global fins al 17,2%, amb una reducció més significativa entre les dones (19,9%) que entre els homes (14,5%).

Reducció de la parcialitat. El 2022, del total de contractes signats, el 31,1% són a jornada parcial, amb una disminució de 4,9 punts respecte a l'any anterior.

⁴ <https://www.ugt.cat/document/informe-bretxa-salarial-2023/>

Diferències de gènere en la parcialitat. Tot i que les dones tenen un percentatge més alt de contractes a temps parcial (39,2%) en comparació amb els homes (23,6%), aquesta diferència s'ha reduït respecte als anys anteriors.

Característiques dels llocs de treball a Catalunya. Els tipus de jornada laboral difereixen entre dones i homes, amb una bretxa menor en llocs de treball a temps parcial (5,77%) en comparació amb llocs a temps complet (12,06%), ja que la parcialitat és més comuna entre les dones.

Mitjana anual salarial segons tipus de jornada, per sexe, Catalunya, 2020

	Dones	Homes	Bretxa
Completa	28.615,52 €	32.540,25 €	12,06%
Parcial	12.558,86 €	13.328,31 €	5,77%
Salari brut anual mitjà	24.096,69 €	30.003,62 €	19,69%

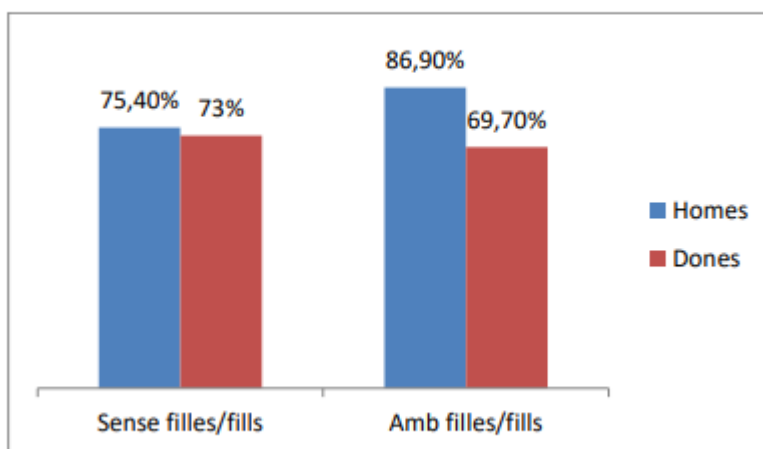
Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Així doncs, la reforma laboral del 2022 ha contribuït a millorar la situació laboral, especialment en la reducció de la temporalitat i la parcialitat, tot i que encara es detecten diferències de gènere en aquestes àrees.

CONCILIACIÓ, CORESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS

Impacte dels rols de gènere en la bretxa salarial: Les dones assumeixen majoritàriament el rol de cura i reproducció, conciliant la vida familiar i laboral, el que contribueix a l'augment de la bretxa salarial, especialment durant els cicles vitals amb majors necessitats de conciliació. La presència de filles i fills redueix la taxa d'ocupació entre les dones, mentre que augmenta entre els homes.

Taxes d'ocupació amb/sense filles i fills, 25 a 49 anys, Espanya, 2021



Font: EPA, INE

Bretxa en complements salarials: La bretxa en el cobrament de complements salarials és del 30,34%, el doble de la bretxa en el salari base. Les dones reben, de mitjana, menys complements salarials (422,36 euros al mes) que els homes (606,30 euros). Els complements salarials suposen un percentatge més gran del salari brut mensual dels homes que de les dones, augmentant la bretxa salarial. Els complements salarials manquen d'una perspectiva de gènere i sovint estan associats a feines masculinitzades, sense tenir en compte les habilitats i capacitats pròpies de les feines ocupades majoritàriament per dones. El pagament d'hores extraordinàries és considerablement superior en els homes en comparació amb les dones.

Excedències per cura de filles i fills: La gran majoria d'excedències per cura de filles i fills les prenen les dones, mentre que només un petit percentatge és agafat pels pares o progenitors diferents de la mare biològica.

Excedència per cura de filles i fills, Catalunya, 2021

		%
Ambdós progenitors	5.728,00	
Mares	5.278,00	92,14%
Pares	450,00	8,53%

Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

SEGREGACIÓ LABORAL

Segregació ocupacional per sexe: Les dones estan fortament concentrades en determinades ocupacions, amb un 80,81% ocupades en només quatre tipus d'ocupacions, en comparació amb el 47,39% dels homes. Les ocupacions més comunes per a les dones inclouen personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda, personal tècnic i professional científic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i d'oficina, i ocupacions elementals.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe.

Catalunya, 3r trimestre 2022

	Dones		Homes	
		%		%
1	437,5	26,01%	270,3	14,39%
2	416,3	24,75%	312,2	16,63%
3	326,7	19,42%	137,4	7,32%
4	178,8	10,63%	170,0	9,05%
Total ocupacions (1 a 4)	1.359,3	80,81%	889,9	47,39%
5	158,1	9,40%	288,6	15,37%
6	61,9	3,68%	218,3	11,63%
7	65,8	3,91%	121,8	6,49%
8	31,8	1,89%	319,3	17,00%
9	5,1	0,30%	38,1	2,03%
TOTAL (1 al 9)	1.682,1	100%	1.877,8	100%

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

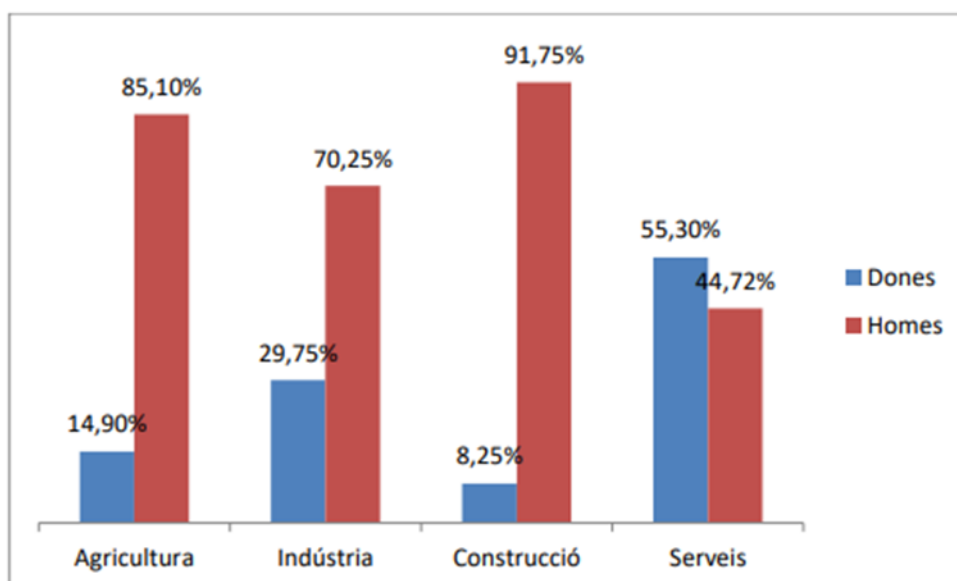
- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores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

Diferències en salaris segons ocupació: Les ocupacions elementals i de serveis de restauració, personals i venda, ocupades majoritàriament per dones, tenen salaris mitjans més baixos i una bretxa salarial més gran.

Segregació per sector d'activitat: En sectors com la construcció, l'agricultura i la indústria, la presència masculina és dominant, mentre que en el sector serveis la presència femenina és majoritària.

Segregació horitzontal, vertical i de càrrecs: 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.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya, 2021



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

Tot i que les dones són majoria en l'administració pública catalana, pateixen segregació vertical, amb una menor presència als grups de més alta categoria i càrrecs superiors. Les dones tenen una major presència en posicions de personal interí, laboral temporal i associat, en comparació amb els càrrecs directius i superiors, on la representació femenina és més baixa.

Personal de les administracions públiques catalanes, per sexe.
Informe anual general, 2022

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Òrgans superiors i alts càrrecs	95	112	207	45,89	54,11
Altres directius	610	850	1.460	41,78	58,22
Eventuals	465	568	1.033	45,01	54,99
Funcionaris	83.710	57.881	141.591	59,12	40,88
Interins	54.119	21.383	75.502	71,68	28,32
Laborals indefinits	49.977	36.986	86.963	57,47	42,53
Laborals temporals	23.435	13.930	37.365	62,72	37,28
Associats	5.048	5.646	10.694	47,20	52,80
Total personal	217.459	137.356	354.815		
Distribució total dones i homes	61%	39%	100%		

Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública
(Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya), 2022

MARC NORMATIU

NORMATIVA INTERNACIONAL

DECLARACIÓ UNIVERSAL DE DRETS HUMANS, ADOPTADA I PROCLAMADA PER L'ASSEMBLEA GENERAL DE LES NACIONS UNIDES, RESOLUCIÓ 217 A (III), DE 10 DE DESEMBRE DE 1948.

Per una banda, l'article 7 fixa la igualtat de totes les persones i la protecció de la discriminació, i l'article 23 regula que: "1. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció de la seva ocupació, a condicions equitatives i satisfactòries de treball, i a la protecció contra l'atur. 2. Tota persona, sense cap discriminació, té dret a salari igual per igual treball. 3. Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a ell i la seva família una existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb altres mitjans de protecció social. 4. Tothom té dret a constituir sindicats per a la defensa dels seus interessos i a afiliar-s'hi".

C100 CONVENI SOBRE IGUALTAT DE REMUNERACIÓ, ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, 1951.

Estableix que l'expressió "igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor" designa les taxes de remuneració fixades sense discriminació quant al sexe.

C111 CONVENI SOBRE LA DISCRIMINACIÓ (OCUPACIÓ), ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, 1958.

Fixa l'obligació per a tots els signants de dur a terme polítiques nacionals que promoguin la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació i ocupació, amb l'objectiu d'eliminar qualsevol discriminació al respecte (art. 2).

PACTE INTERNACIONAL DELS DRETS ECONÒMICS, SOCIALS I CULTURALS, RESOLUCIÓ DE L'ASSEMBLEA GENERAL DE LAS NACIONS UNIDES, 2200 A (XXI), DE 16 DE DESEMBRE DE 1966.

L'article 6 reconeix el "dret al treball, el qual compren el dret de cada persona a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida amb un treball lliurement escollit o acceptat, i s'hauran d'adoptar les mesures adequades per garantir aquest dret", i obliga als Estats a assolir la plena efectivitat del mateix.

Per part seva, l'article 7 fixa el dret de totes les persones de tenir assegurat una remuneració que proporcioni com a mínim a tots els treballadors i un salari equitatiu i igual per treball d'igual valor, sense distincions de cap espècie; en particular, ha d'assegurar-se a les dones condicions de treball no inferiors a les dels homes, amb salari igual per treball igual.

CONVENIÓ SOBRE L'ELIMINACIÓ DE TOTES LES FORMES DE DISCRIMINACIÓ CONTRA LA DONA (CEDAW) RESOLUCIÓ DE L'ASSEMBLEA GENERAL DE LAS NACIONS UNIDES, 34/180 DEL 18 DE DESEMBRE DE 1979.

L'article 3 fixa l'obligació dels Estats Parts a assegurar el desenvolupament de la dona i la igualtat de condicions amb els homes, mentre que l'article 11 estableix l'obligació per als Estats Parts d'adoptar-les mesures apropiades per a eliminar la discriminació contra la dona en l'esfera de l'ocupació, la qual cosa engloba el dret a les mateixes oportunitats, a triar lliurement professió i ocupació, el dret a l'ascens, a l'estabilitat en l'ocupació i a totes les prestacions i altres condicions de servei, i el dret a la formació professional, inclòs l'aprenentatge, la formació professional superior i l'ensinistrament periòdic; el dret a igual remuneració, inclusivament prestacions, i a igualtat de tracte respecte a un treball d'igual valor, així com a igualtat de tracte respecte a l'avaluació de la qualitat del treball, el dret a la seguretat social, i el dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions de treball, fins i tot la salvaguarda de la funció de reproducció.

Per tant es prohibeixen i es fixen accions, com la prohibició de l'acomiadament per motiu d'embaràs, per a assegurar aquests drets.

NORMATIVA EUROPEA

CONVENI PER A LA PROTECCIÓ DELS DRETS HUMANS I DE LES LLIBERTATS FONAMENTALS I PROTOCOLS ADDICIONALS. CONSELL D'EUROPA, 4 DE NOVEMBRE DE 1950.

Es prohibeix la discriminació del gaudi de drets i llibertats reconeguts pel Conveni, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació (art. 14).

TRACTAT DE LA UNIÓ EUROPEA I TRACTAT DE FUNCIONAMENT DE LA UNIÓ EUROPEA (DO C 202 DE 7.6.2016, P. 1)

A l'article 8 es fixa l'objectiu de la Unió d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat. Per això, el art.153 estableix que per a la consecució dels mateixos es completarà l'acció dels Estats membres en diferents àmbits, com:

“a) la millora, en concret, de l'entorn de treball, per protegir la salut i la seguretat dels treballadors; b) les condicions de treball; c) la seguretat social i la protecció social dels treballadors; d) la protecció dels treballadors en cas de rescissió del contracte laboral; e) la informació i la consulta als treballadors; f) la representació i la defensa col·lectiva dels interessos dels treballadors i dels empresaris, inclosa la cogestió, sense perjudici del que disposa l'apartat 5; g) les condicions d'ocupació dels nacionals de tercers països que resideixin legalment en el territori de la Unió; h) la integració de les persones excloses del mercat laboral, sense perjudici de l'article 166; i) la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte a la feina; j) la lluita contra l'exclusió social; k) la modernització dels sistemes de protecció social”.

Finalment, l'article 157 fixa que els Estats membre garantissin la igualtat de retribució sense discriminació de sexe, cosa que significa que “a) que la retribució establerta per a una mateixa feina remunerada per unitat d'obra efectuada es fixa sobre la base d'una mateixa unitat de mesura; b) que la retribució establerta per a una feina remunerada per unitat de temps és igual per a un mateix lloc de treball”.

A més, es fixa que l'Estat membre pot adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals.

CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA DOUE 30.03.2010

L'article 23 fixa la igualtat entre Homes i dones, la qual ha de garantir-se en matèria d'ocupació, treball i retribució.

CONCLUSIONS DEL CONSELL DE 7 DE MARÇ DE 2011 SOBRE PACTO EUROPEO PER LA IGUALTAT DE GÈNERE

S'estableix el objectiu d'aconseguir la reducció de les desigualtats en l'ocupació, igualtat entre homes i dones, equilibri vida laboral i privada.

ALTRES NORMES EUROPEES DE RELLEVÀNCIA:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicació del principi de igualtat de oportunitats e igualtat de trato entre homes y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023 del Consejo de Europa.

NORMATIVA NACIONAL

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA DE 1978

Estableix la igualtat de tots els espanyols davant la Llei, “sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social” (art. 14).

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

L'objecte d'aquesta llei és “fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir, en el desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària” (article 1). Quant a la igualtat entre homes i dones, l'article 3 estableix el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, el qual suposa “l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”, i l'article 5 fixa la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

Aquest s'ha de garantir, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

A més, en l'àmbit laboral, aquesta llei proposa mesures i actuacions que pretenen garantir una igualtat quant a les oportunitats d'homes i dones, eliminar els obstacles que puguin presentar-los a les dones per a accedir a l'ocupació i a promocions i millorar la conciliació de la vida professional amb la vida personal i familiar. Un exemple són els plans d'igualtat, que es creen amb l'objectiu de eradicar les diferències entre dones i homes en el treball (art. 45).

Altres drets relacionats amb el treball són aquells inclosos al Títol IV “El dret al treball en igualtat d’oportunitats”, que inclouen la igualtat de tracte i d’oportunitats, els programes de millora de l’ocupabilitat (art. 42), la promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva (art. 43) i els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 44).

LLEI 39/1999, DE 5 DE NOVEMBRE, PER A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

Completa la transposició a la legislació espanyola de les directrius marcades per la normativa internacional i comunitària, amb l’objectiu d’aconseguir la igualtat d’oportunitats en el treball i guardar un equilibri per a afavorir els permisos per maternitat i paternitat sense que això afecti negativament les possibilitats d’accés a l’ocupació, a les condicions del treball i a l’accés a llocs d’especial responsabilitat de les dones. Al mateix temps es facilita que els homes puguin ser copartíips de la cura dels seus fills des del mateix moment del naixement o de la seva incorporació a la família.

REIAL DECRET LEGISLATIU 2/2015, DE 23 D’OCTUBRE, PEL QUAL S’APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L’ESTATUT DELS TREBALLADORS

Regula la igualtat en el treball en diferents articles, essent el més rellevant l’article 17 que fixa la no discriminació en les relacions laborals, on es fixa la possibilitat de establir reserves de contractació d’aquelles persones del sexe menys representant, així com l’obligatorietat d’establir els plans d’igualtat en les empreses segons la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Es fixa també l’objectiu de garantir l’absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre homes i dones en el sistema de classificació professional (art. 22), els ascensos (art. 24), els descansos (art. 37), les excedències (art. 46) o l’article 28, que es refereix a la igualtat de remuneració per raó de sexe.

REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2015, DE 30 D’OCTUBRE, PEL QUAL S’APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L’ESTATUT BÀSIC DE L’EMPLEAT PÚBLIC.

En aquesta norma reguladora de l’ocupació pública s’estableix entre els seus principis d’actuació la igualtat de tracte entre Homes i dones (art. 1.3.d), així com la mobilitat per raó de violència de gènere (art. 82) i l’obligació de les Administracions Públiques de “respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes”, obligant-les a elaborar i aplicar plans d’igualtat.

REIAL DECRET LEGISLATIU 8/2015, DE 30 D’OCTUBRE, PEL QUAL S’APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL.

Aquest Reial Decret fixa com a mesures per fer efectiva la igualtat entre homes i dones el complement per maternitat en les pensions contributives del sistema de la Seguretat Social (art. 60), la prestació per riscos durant l’embaràs (capítol VIII), per risc durant la lactància natural, o per violència masclista, entre altres que són comuns, com ara per viudetat.

REIAL DECRET 902/2020, DE 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES.

L'objectiu d'aquest Reial Decret és establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta, promovent les condicions necessàries i remoyent els obstacles existents

ALTRES NORMES RELLEVANTS EN MATÈRIA D'OCUPACIÓ I IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica diversas normas per tal d'incidir de forma directa en la igualtat entre homes i dones
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

NORMATIVA CATALANA

ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA

Respecte a les obligacions que tenen els poders públics de Catalunya, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya fixa la de promoure, entre altres, l'equitat de gènere (art. 4.3). A més, els mateixos han de garantir també el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en "l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat" (art. 41).

Per altra banda, l'article 19 fixa la igualtat de les dones i els homes en els següents termes:
"1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Quant a la garantia dels drets laborals i sindicals, els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir-los, així com assegurar la creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no-discriminació per raó de gènere (art. 45.3), així com tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials (art. 41.4).

LLEI 19/2020, DEL 30 DE DESEMBRE, D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

Per altra banda, defineix la discriminació per raó de gènere (art. 4.r) com “la situació discriminatòria en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que fomenten l'acció positiva per a les dones, en la necessitat de protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat entre homes i dones”.

Per últim, fixa a l'article 6, com a àmbit d'aplicació material del dret, el dret a la igualtat de tracte i no discriminació en l'ocupació i la funció pública, fixant l'obligació a les administracions públiques “d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública”.

Per tant el Govern haurà de garantir la no discriminació en el treball d'una manera real i efectiva, i protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, així com evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista, entre altres.

LLEI 17/2015, DEL 21 DE JULIOL, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Aquesta llei és bàsica per tal d'assegurar la igualtat efectiva en el treball. A l'article 1 fixa ja com a finalitats de la mateixa “Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones” i “Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible”.

Defineix el treball de mercat “el conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis en el mercat laboral”) i el treball domèstic i de cura de persones (“el conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball o per a poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre altres, dels fills i de les persones

dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar”), obligant als poders públics a assolir un equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball (art.3.segon).

A més, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix també un capítol sencer amb mesures per tal de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, com l'elaboració de plans actius d'ocupació.

“Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

1. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:

a) Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, han de:

1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.

3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.

4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.

7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

b) Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3, i en aquest sentit:

1r. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duguin a terme.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

3r. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

2. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

a) Dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.

b) Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluat de manera continuada l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

e) Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

f) Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida dels treballadors com de la competitivitat i l'eficiència empresarials.

g) Elaborar, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avaluï les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tingui en compte la perspectiva de gènere.

3. El departament de la Generalitat competent en matèria d'empresa i ocupació ha de dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent".

També fixa mesures per assegurar aquesta igualtat efectiva, com ara amb Plans d'acció Pla de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball (art. 34), amb la creació del Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball (art. 35), amb la creació de Plans d'igualtat a les empreses (art. 36), la promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius (art. 38), la incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació (art. 41) i en la Inspecció de Treball (art. 42). A més, fixa mesures per a fer efectiva la inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral (art. 43) i

l'impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones (art. 45)

LLEI 5/2008, DEL 24 D'ABRIL, DEL DRET DE LES DONES A ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, MODIFICADA PER LA LLEI 17/2020, DEL 22 DE DESEMBRE, DE MODIFICACIÓ DE LA LLEI 5/2008, DEL DRET DE LES DONES A ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Aquesta llei defineix com a àmbit de la violència masclista la violència en l'àmbit laboral (art. 5, apartat tercer), que consisteix en “la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball”.

Estableix també tot un capítol amb mesures per lluitar contra l'assetjament sexual assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, establint l'obligació del Govern de promoure actuacions de sensibilització i formació destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament (art. 27), l'impuls per tal que les empreses estableixin mesures concretes i procediments d'actuació amb la finalitat de prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (art. 28) i l'obligació per a les empreses que siguin beneficiàries de subvencions d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, podent revocar-se la subvenció en cas que no tinguin (art. 29).

LLEI 17/2015, DEL 21 DE JULIOL, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES⁵

Tenim una llei d'igualtat, descrita en apartats anteriors, que diu: “aquesta llei s'impregna dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes, entesa, en primer lloc, com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou llur obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta”.

I també diu: “La representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica, per això els poders públics de Catalunya han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.”

“Així mateix, l'eliminació dels estereotips de gènere és indispensable per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, per aquest motiu les administracions i els poders públics de Catalunya han de fer tot el possible per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria política, econòmica, social i cultural.”

La llei era necessària perquè calia un marc de referència per definir les discriminacions que patim les dones, pel sol fet de néixer dones, i defensar els drets de les nenes i dones basats en la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits. La generació nascuda després de la mort de Franco (1975) encara estava rebent una educació hereva de l'etapa franquista-religiosa amb uns estereotips molt masculinistes, i per ella era fonamental garantir la coeducació. També calia garantir la igualtat d'accés i promoció de dones en l'àmbit laboral i sobretot, posar a ratlla des d'un punt de vista legal la tolerància social davant la violència de gènere.

I un altre assoliment de la llei va ser incloure la discriminació positiva com una eina temporal per impulsar un marc d'igualtat real entre dones i homes. Una cosa que fins al dia d'avui no s'ha aconseguit.

Les lleis són imprescindibles, però no són màgiques. En llenguatge científic diríem que són la condició necessària però no suficient. Sense el desplegament efectiu de la llei, sense la implicació política necessària, sense un pressupost aquesta llei ha aconseguit grans canvis socials estructurals, però no ha assolit tots els seus objectius.

Les dades demostren que no estem encara en una situació d'igualtat efectiva entre dones i homes, i el patriarcat ha impulsat noves formes per frenar els objectius de la llei.

És la llei més transgressora contra el patriarcat i, per això, se n'ha frenat la seva implementació. El que ha mancat perquè la llei sigui efectiva:

- Ha faltat voluntat política per al seu desenvolupament i implementació, recursos econòmics i tècnics per fer-ho.
- Hi ha hagut manca de desplegament efectiu de la llei. Per a una llei que té com a objectiu el canvi estructural més ambiciós i transgressor de totes les lleis, com és el

⁵ <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>

canvi de relacions entre dones i homes i la pèrdua de privilegis del poder patriarcal, és imprescindible la voluntat política amb recursos i avaluació continuada.

- Caldria desenvolupar el règim sancionador, caldria dotar-la de pressupost, determinar un calendari d'implementació de la Llei, caldria pensar en reglaments i, si calgués, posar en marxa decrets. I caldria que no hi haguessin incongruents amb l'objectiu d'aquesta Llei. No pot ser, per exemple, que hi hagi projectes de Llei que incorrin en contradicció expressa amb aquesta en una cosa tan bàsica com és l'estereotip de gènere. El gènere és una opressió a abolir, generadora de discriminació masclista, no una identitat a defensar i fomentar.
- Hi ha manca d'indicadors sistematitzats que permetin fer un seguiment de la implementació de la Llei, dels seus incompliments i complimentes.

L'objectiu que teníem, des del govern alternatiu, en iniciar-se la legislatura era entrar una proposta de modificació d'aquesta Llei per tal de fer-la efectiva. I no ho hem fet, no perquè ens n'haguem desdit sinó perquè, des del govern, volien fer una modificació en un sentit oposat al nostre.

Per tant, vam pensar que era millor deixar-la “dormir” i mirar d'evitar la modificació del govern. A continuació, s'explica en primer lloc alguna de les conclusions que va treure Ivàlua quan va entrevistar les diputades d'igualtat en relació a la Llei, malgrat que des del nostre grup vam discrepar i vam demanar que s'incorporessin les nostres objeccions a l'acta de la reunió i en segon lloc es resumeix el document que va fer Ivàlua per avaluar la Llei i justificar-ne la modificació que pretenia el Govern.

REUNIÓ AMB LES DIPUTADES PORTAVEUS D'IGUALTAT

Alguns punts que, diuen, justifiquen la modificació de la Llei:

- Es fa referència explícita a que no es una Llei que interpel·li totes les dones sinó una Llei per a les dones blanques cis.
- Es qüestiona a l'enfocament de la Llei per partir d'una lògica binària (homes i dones) i no reconèixer les diferències entre dones. Percepció que a la Llei li manca molta perspectiva interseccional i això té conseqüències en com s'aborden les desigualtats i afectacions materials en àmbits sectorials diversos.
- Es percep que en el context d'elaboració de la Llei, la diagnosi i el debat feminista entorn el subjecte dones era un altre. Certa percepció que en el seu moment la Llei era prou innovadora però, en canvi ha “envellit malament” i està lluny d'interpel·lar els debats actuals. Hi ha desacord/debat entorn aquesta qüestió:
 1. En alguns casos (el nostre grup) es considera indispensable partir de la lògica binària per abordar allò que passa a les dones pel fet de ser dones. Es fa referència a que les lleis orgàniques també parteixen de la lògica binària.
 2. Per contra, percepció que aquesta lògica és limitada i s'ha de modificar l'enfocament de la Llei perquè sigui una Llei que interpel·li totes les dones: una Llei d'igualtat de dones i homes sinó d'igualtat de gènere.

AVALUACIÓ DE LA LLEI 17/2015⁶

Ivàlua parteix de la teoria del canvi per “entendre què volia canviar la Llei, quins recursos i actuacions plantejava i quins resultats (outcomes) pretenia assolir quelcom clau donat l’ample abast de l’articulat. Definir la teoria del canvi permet descriure com la Llei preveia induir canvis i transformacions socials en els diferents àmbits i espais considerats rellevants.”

Ivàlua identifica tres impactes que pretenia assolir la llei:

- Transformació institucional.
- Reducció de desigualtats en diversos àmbits sectorials.
- Canvis de normes i valors i eliminació d'estereotips sexistes.

Tot això havia d’aconseguir-se en diferents àmbits d’actuació: educació, treball domèstic i de cura de persones, treball productiu o d’ocupació, salut, manifestacions culturals i artístiques, mitjans de comunicació, seguretat laboral, tràfic, explotació sexual i prostitució, cooperació al desenvolupament i foment de la pau, medi ambient, urbanisme i habitatge i mobilitat, justícia i seguretat, societat de la informació i del coneixement, universitats i recerca, esports i lleure, prevenció violència masclista i l’assetjament sexual, polítiques socials, representació en els àmbits polítics, socials i econòmics, visibilitat i reconeixement de les aportacions de les dones i de la problemàtica de la desigualtat de gènere, i estadístiques i estudis.

Ivàlua detecta sis tipus d’accions que són les següents:

- Accions de transversalització: destinades a promoure la transversalitat de gènere en la pràctica de l’administració pública a tots els nivells.
- Accions específiques: dirigides a desenvolupar polítiques i programes per corregir la situació de desigualtat de les dones de diversos perfils i en diversos àmbits.
- Accions de sensibilització: destinades a eliminar rols i estereotips tradicionals de gènere, prevenir conductes sexistes i promoure el reconeixement de les aportacions de les dones.
- Accions de discriminació i acció positiva: dirigides a fomentar la participació paritària de les dones en espais de representació, presa de decisions i poder.
- Accions de visibilitat: dirigides a fer visibles les aportacions científiques, culturals, artístiques, etc. de les dones amb l’objectiu de reconèixer-les i contribuir al canvi d’imaginari i referents.
- Accions de comunicació inclusiva: destinades a promoure l’ús del llenguatge no sexista i contribuir al canvi d’imaginari i referents.

Ivàlua també ha identificat deu tipus d’instruments:

- Normes i protocols: elaboració i implementació de normatives i protocols orientats a la consecució dels objectius per a l’assoliment de la igualtat efectiva.

⁶ Avaluació de la Llei 17/2015. Una anàlisi a partir dels discursos i un índex sintètic, per Ivàlua, Institut Català d’Avaluació de Polítiques Públiques

- Clàusules d'igualtat: inclusió de disposicions específiques sobre gènere en licitacions i contractes amb la finalitat d'evitar la discriminació de gènere i promoure la igualtat efectiva.
- Estructures i òrgans: creació i manteniment d'estructures i òrgans per a la integració de la perspectiva de gènere en l'administració.
- Recursos: atorgament de recursos econòmics i humans per la promoció de la igualtat efectiva.
- Formació: desenvolupament de cursos, tallers i jornades per capacitar el personal de l'administració i del conjunt de la ciutadania en matèria d'igualtat de gènere i la situació de les dones.
- Generació de coneixement: elaboració d'informes, recollida de dades i anàlisi de la situació de les dones en diversos àmbits que serveixi de base per a integrar la perspectiva de gènere en polítiques, programes i projectes.
- Participació: promoció de participació ciutadana, amb especial focus en la participació de les entitats i associacions feministes i de les dones en la seva diversitat, en el procés de disseny i implementació de polítiques i programes i en altres de participació, representació, i presa de decisions.
- Plans i programes: desenvolupament de polítiques (de diversa naturalesa) per a la consecució dels objectius d'igualtat de gènere.
- Avaluació i seguiment: monitoratge i avaluació de les accions posades en marxa en termes d'igualtat efectiva.
- Regim sancionador: conjunt d'infraccions i sancions contemplats a la Llei per sancionar els incompliments de l'articulat de la Llei.

Aquesta estructura ens permetrà, després, fer propostes de desenvolupament de la llei.

ANÀLISI QUALITATIVA

Pel que fa a la metodologia usada en la part qualitativa, quan descriu les persones que han intervingut en les entrevistes d'Ívlua, ens sobrevola el dubte de si totes les feministes enquestades eren plurals (tant del feminisme tradicional com el feminisme postmodern) o no ho eren.

ANÀLISI QUANTITATIVA

En relació amb l'anàlisi quantitativa, cal destacar que aquesta s'ha centrat en la revisió d'indicadors per copsar la reducció de les desigualtats. L'anàlisi compara la situació prèvia a la Llei amb la situació cinc anys després de la seva entrada en vigència.

En aquest informe es procedeix a crear un índex sintètic, adequat per mesurar un fenomen complex com el tractat. En aquest sentit, l'índex inclou indicadors corresponents a àmbits sectorials rellevants per valorar la contribució de la Llei 17/2015 a la igualtat efectiva.

S'inclouen tres aspectes addicionals que no es contemplen a l'Índex d'igualtat de gènere:

- Treball domèstic i de cures.

- Universitats i recerca.
- Visibilitat i reconeixement.

Els indicadors seleccionats en aquesta anàlisi posen el focus, fonamentalment, en dos elements. En primer lloc, en les persones, de manera que tots els indicadors fan referència al percentatge de persones que es troben en una determinada situació. En segon lloc, la bretxa de gènere.

Els 51 indicadors que componen l'índex sistèmic es divideixen en 7 àmbits:

- Mercat laboral.
- Treball domèstic i de cura de persones.
- Condicions materials.
- Salut.
- Estudis superiors.
- Poder i presa de decisions.
- Visibilitat i reconeixement.

A més, inclou un àmbit d'interseccionalitat que mesura desigualtat entre dones segons diversos eixos de desigualtat.

La matriu d'avaluació que s'utilitza en aquest informe és la següent:

Categories d'anàlisi	Fonts d'informació i mètodes emprats								
	Articulat de la Llei	Documentació i literatura	Sessions participatives	Entrevistes semi-estructurades	Grups de discussió	Sessió de treball Comissió Tècnica	Indicadors d'implementació	Indicadors de reducció de	Triangulació
Avaluació de la implementació									
Desplegament de la Llei 17/2015: accions i instruments									
Obstacles i facilitadors al desplegament									
Identificació de resistències									
Avaluació de l'impacte social									
Transformació institucional									
Reducció de desigualtats									
Canvi de normes i valors i eliminació d'estereotips									

Font: Institut Català d'Avaluació de Politiques Públiques

AVALUACIÓ DE LA IMPLEMENTACIÓ

DESPLEGAMENT DE LA LLEI

En general, la impressió és que el desplegament de la Llei 17/2015 ha estat insuficient. S'ha quedat en una declaració d'intencions que no ha modificat les polítiques públiques. Apareixen diversos factors que poden explicar aquestes impressions:

- Debilitats de disseny: manca de concreció, manca de definició de responsables i manca d'assignació de recursos pel desplegament de la Llei.
- Manca de recursos i voluntat política per impulsar la Llei i assegurar la seva implementació.
- Manca de compromís institucional i polític.
- Manca de règim sancionador.

Les persones informants a què es fa referència en aquest informe expressen preocupació pel fet que hi ha hagut incompliments de la Llei però, en canvi, no s'han inspeccionat i sancionat. Hi ha sensació també que l'administració pública és poc exemplar en termes de compliment. S'ha recollit també en el treball de camp que la utilitat del règim sancionador no és igual en tots els àmbits.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Les persones informats vinculen aquesta manca d'aplicació a què es fa referència en línies anteriors al fet que no s'hagi fet un seguiment i monitorització de les accions aplicades en el marc de la Llei. Cal reforçar els espais de rendició de comptes.

ÚS D'INSTRUMENTS

La Llei 17/2015 defineix una sèrie d'instruments que les administracions públiques i la resta d'agents socials poden fer servir per assolir els canvis que la mateixa Llei proposa. Alguns d'aquests instruments són la formació, els protocols, la generació de coneixement o els plans i programes.

En relació amb la seva utilitat, les impressions mostren que s'han prioritzat mesures més puntuals que estructurals. A més, hi ha una sensació generalitzada de que les coses que s'han fet han estat liderades per les entitats. Es vincula amb models de finançament precaris.

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE SOCIAL DE LA LLEI

TRANSFORMACIÓ INSTITUCIONAL

La transformació institucional és la modificació de les pràctiques i la cultural dels poders públics per a que es treballi orgànicament amb perspectiva de gènere.

Hi ha la sensació de que la Llei ha estat un bon marc de referència dins l'administració, manifestant-se de tres maneres:

- Ha servit com a guia general per definir accions a desenvolupar.
- És una bona base i ha donat força per reclamar moltes actuacions.
- Dona centralitat a la qüestió del gènere.

Les persones informants expressen que la Llei 17/2015 ha servit per concretar en què consisteix l'adopció de la transversalitat de gènere, tot i que l'adopció d'aquesta ha estat més simbòlica. Segons es recull en aquest informe, "diverses persones expressen que en els primers cinc anys de vigència de la Llei, l'administració de la Generalitat no ha estat capaç d'encapçalar i liderar el procés de transformació i promoció de la igualtat, i en canvi, han estat les entitats i el moviment feminista les encarregades de liderar el canvi".

Com a consideracions finals, es destacarien les resistències institucionals i individuals, especialment en termes de recursos i estructures per garantir el procés de transformació, així com la manca d'un lideratge organitzatiu ben dotat, que hagués condicionat positivament el desplegament de la transversalitat.

REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

Àmbit	Indicador	2014			2019			Evolució 2014/2019
		H (%)	D (%)	Bretxa	H (%)	D (%)	Bretxa	
Mercat laboral				86,0			91,2	5,2
	Ocupació indefinida	82,3	81,1	99,3	79,2	77,6	99,0	-0,3
	Desocupats/des que porten un any o més buscant treball	62,1	58,6	97,1	40,2	39,4	99,0	1,9
	Ocupació en empreses o negocis familiars	0,3	0,8	50,5	0,3	0,6	72,7	22,3
	Ocupació a temps parcial involuntària	51,3	40,9	88,8	39,6	32,1	89,6	0,8
	Durada de la vida laboral (anys)	16,5	14,8	94,6	17,8	16,3	95,7	1,1
Treball domèstic i de cura de persones				25,9			31,4	5,5
	Ocupació a temps parcial per obligacions familiars	2,1	12,9	27,6	3,0	13,5	36,1	8,6
	Cuidadors/es no professionals	10,1	89,9	20,1	10,8	89,2	21,6	1,5
	Excedències per cura de familiars	15,6	84,4	31,2	20,9	79,1	41,9	10,7
	Excedències per cura de fills/es	4,3	95,7	8,5	7,5	92,5	14,9	6,4
	Llars monoparentals	21,0	79,0	42,0	21,1	78,8	42,3	0,3
Condicions econòmiques				88,1			89,1	1,0
	Taxa AROPE	25,2	26,8	96,9	22,0	25,1	93,4	-3,5
	Població treballadora en risc de pobresa	10,5	13,1	89,0	12,5	11,5	95,8	6,9

Font: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques.

PROPOSTES PER MILLORAR LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN DEL TREBALL

Àmbit	Indicador	2014			2019			Evolució 2014/2019
		H (%)	D (%)	Bretxa	H (%)	D (%)	Bretxa	
	Salari brut anual (euros)	27447,7	20324,9	85,1	28965,4	22988,2	88,5	3,4
	Població que arriba amb (molta) dificultat a final de mes	31,3	33,1	97,2	25,5	27,8	95,7	-1,5
	Pensió contributiva per jubilació (euros)	1387,4	751,4	70,3	1560,3	912,6	73,8	3,5
	Població amb renda baixa (decil 20)	19,3	20,8	96,3	18,8	21,1	94,2	-2,0
Salut	Població titular de RGC	41,2	58,8	82,3	41,2	58,8	82,3	0,0
				83,5			84,0	0,5
	Esperança de vida en néixer (anys)	80,5	86,1	96,6	80,8	86,3	96,7	0,1
	Esperança de vida en bona salut en néixer (anys)	67,9	68,8	99,4	67,2	65,7	98,9	-0,5
	Esperança de vida lliure de discapacitat en néixer (anys)	69,1	70,1	99,3	71,6	72,2	99,6	0,3
	Percepció de la salut com a bona o molt bona	80,2	75,6	97,0	81,9	76,1	96,3	-0,7
	Incidència malalties cardiovasculars	5,9	4,8	90,4	6,8	5,5	88,9	-1,5
	Incidència dolor crònic	0,2	0,5	59,2	0,5	1,2	59,3	0,1
	Incidència patologies mentals	9,8	16,6	74,1	14,1	21,5	79,4	5,3
	Suïcidis	1,3	0,5	52,3	1,1	0,4	53,8	1,5
Universitat i recerca				73,33			74,29	0,97
	Tesis doctorals aprovades	49,0	51,0	98,0	49,0	51,0	98,0	0,0

Font: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques

PROPOSTES PER MILLORAR LA SITUACIÓ DE LES DONES AL MÓN DEL TREBALL

Àmbit	Indicador	2014			2019			Evolució 2014/2019
		H (%)	D (%)	Bretxa	H (%)	D (%)	Bretxa	
	Ocupació amb estudis superiors	75,9	75,9	100,0	78,1	78,3	99,8	-0,2
	Graduats/des FP en àmbits tècnics	32,2	89,6	52,9	33,7	87,5	55,6	2,7
	Titulats/des universitaris en àmbits científics	39,3	14,4	53,6	35,0	13,0	54,2	0,6
	Ocupació en I+D (sector privat)	0,9	0,5	72,6	1,0	0,6	70,5	-2,1
	Ocupació en I+D (sector públic)	0,8	0,8	96,2	0,7	0,8	97,3	1,1
Poder i presa de decisions				56,1			64,0	7,9
	Alcaldies	84,2	15,8	31,7	77,2	22,8	45,6	13,9
	Regidories	65,7	34,3	68,7	56,7	43,4	86,7	18,0
	Parlament	60,0	40,0	80,0	57,5	42,5	85,1	5,1
	Ocupador/a	6,1	2,9	64,2	5,7	2,5	61,2	-2,9
	Ocupació en llocs de gerència o direcció	6,7	3,6	69,2	5,8	3,5	75,5	6,3
	Direcció executiva en PIMES	74,6	25,5	50,9	74,9	25,1	50,2	-0,7
	Participació en els consells de les principals organitzacions que financen la recerca	73,3	26,7	53,4	67,2	32,8	65,6	12,2
	Participació en els consells d'organismes públics de comunicació	75,0	25,0	50,0	66,7	33,3	66,6	16,6
	Participació en els òrgans de govern de les principals federacions esportives	81,4	18,6	37,2	80,2	19,8	39,6	2,4
Visibilitat i reconeixement				49,7			75,9	26,2

Font: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques

Àmbit	Indicador	2014			2019			Evolució 2014/2019
		H (%)	D (%)	Brecha	H (%)	D (%)	Brecha	
	Premiats/es Creus de Sant Jordi	77,8	22,2	44,4	53,6	46,4	92,9	48,4
	Premiats/des Premi Gaudí del cinema	72,7	27,3	54,5	58,3	41,7	83,3	28,8
	Premiats/des Premis Cultura	45,0	18,4	58,0	20,0	40,0	66,7	8,7
	Jurat Premis Cultura	33,2	66,8	66,4	33,3	66,7	66,7	0,2
	Premiats/des premis literaris de Catalunya	100,0	0,0	0,0	71,4	28,6	57,1	57,1
	Artistes que han exposat en galeries d'art de Catalunya	62,5	37,5	75,0	55,6	44,4	88,7	13,7

Font: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques.

CANVI DE NORMES I VALORS I ERADICACIÓ DELS ESTEREOTIPS SEXISTES

En aquest sentit, la impressió general és ambivalent. En termes de visibilitat i representació es percep que s'ha millorat força, en línia amb els resultats exposats a l'apartat anterior. Tanmateix, no està tan clar que aquestes millores hagin revertit en un canvi de normes i valors socials o en una reducció dels estereotips de gènere.

En termes de visibilitat, es perceben avenços pel que fa a donar visibilitat a les aportacions de les dones. Es reclama, però, una major visibilitat de l'esport femení i es plantegen quotes de temps als mitjans de comunicació com un instrument que es podria aplicar per revertir aquesta situació de desigualtat.

ALGUNES QÜESTIONS A TENIR EN COMPTE DES DEL NOSTRE PUNT DE VISTA RESPECTE A LA LLEI D'IGUALTAT

Nosaltres considerem que la Llei continua sent vàlida i s'ha de desplegar amb decrets, reglaments, règim sancionador i inspeccions. Per posar un exemple, els plans d'igualtat, que són una eina fonamental tenen diversos problemes que s'han de resoldre:

- Només hi estan obligades a fer-los les empreses de més de 50 treballadors/res. S'han de fer extensió a totes.
- Calen ajudes públiques per fer i implementar els plans d'igualtat. No poden ser un paper i prou. Han de ser un canvi de mentalitat a l'empresa, la qual cosa requereix formació.
- Calen inspeccions per veure que es compleixen, la qual cosa requereix inspectors i inspectores amb formació. I calen, o bé avantatges per a les empreses que compleixen els plans (que pugui accedir a subvencions, per exemple) o sancions.

Nosaltres veiem que la Llei planteja diverses accions específiques en termes de redistribució de recursos que es concreten en el desplegament de polítiques específiques per promoure la redistribució entre homes i dones. Hi estem totalment d'acord, i no veiem bé algunes de les qüestions que plantegen altres grups. Per tant,

- No compartim que s'hi barregin col·lectius. Les dones no som un col·lectiu. Som la meitat de la població i aquesta llei està pensada per aconseguir la igualtat mentre una meitat de la població desfavorida (les dones) i l'altra meitat privilegiada (els homes). Per tant, no hi caben, per posar un exemple, les persones migrants, enteses com a un col·lectiu en el que hi ha homes i dones.
- No compartim que es reinterpreti l'eina sociològica "perspectiva de gènere". La perspectiva de gènere és una eina conceptual que busca mostrar que les diferències entre dones i homes es donen no només per la seva determinació biològica (sexe), sinó també per les diferències culturals assignades als éssers humans (gènere). Per tant, perspectiva de gènere s'aplica a les dones, no a col·lectius determinants
- No compartim que la categoria sexe no serveixi per avaluar les diferències entre Dones i Homes, i s'intenti canviar-ho per la categoria "gènere" entesa com la capacitat de qualsevol ésser humà per autodeterminar-se el sexe. La realitat material continua sent imprescindible per a l'esquerra.

Nosaltres tampoc estem d'acord a introduir-hi la categoria "interseccionalitat". La interseccionalitat és l'estudi de les identitats socials i els seus respectius sistemes d'opressió, dominació o discriminació. Malauradament, això posa al mateix nivell l'opressió i discriminació de les dones i la de qualsevol col·lectiu.

No obstant, la discriminació "dona" no està al mateix nivell que la resta d'opressions, és a dir, la resta de col·lectius, sinó que és un paraigua per damunt de tots, es tracta d'una discriminació que travessa tots els col·lectius ja que hi ha dones en tots ells i sempre pateixen doble discriminació. Passa el mateix amb el privilegi "home". Per aquesta raó no usem el terme Interseccionalitat ni apliquem les mesures que proposa; continuem parlant de treballar sobre les opressions i les discriminacions múltiples.

DEBILITATS I PROBLEMES

QUEIXES QUE DE MANERA GENERAL PRESENTEN LES ENTITATS

- El Govern escolta però després no dona cap resposta. A més fan anuncis de millora amb focs artificials, però després no es concreten en res.
- El Govern no focalitza bé perquè no té dades objectives i, doncs, no té una bona fotografia dels problemes que ha d'abordar i, per tant, no obté resultats. Això és especialment rellevant pel que fa a les mesures de conciliació. Les mesures que ha posat en marxa són un engany perquè pivoten sobre les dones. Cal mirar cap als homes i cal que hi hagi serveis públics des de l'administració, que no estiguin vinculats a les empreses.

- Treball no està dins del departament d'igualtat i això, tal com he assenyalat nosaltres repetides vegades, és una anomalia. Caldria, doncs, crear dins del departament de treball una Direcció General d'Igualtat.
- Sovint en els estudis, plans, resultats econòmics etc...les dades no estan desagregades per sexes. És important tenir una fotografia exacta dels problemes que tenen les dones al món laboral i també el percentatge de PIB que és atribuïble a les dones.
- Les subvencions per a dones que no es dediquen al tercer sector són escasses, per no dir inexistentes.
- Cal continuar treballant perquè les noies s'apunten a estudis STEM, i molt especialment a enginyeria i tecnologia
- Manquen treballadors i, sobretot treballadores, per a molts sectors.
- El Consell de Dones de Catalunya no funciona. La tutela del Departament d'igualtat i feminismes és una rèmor. Cal que es transformi en un Consell autònom i amb pressupost com té, per exemple, el Consell de la Joventut.
- El Departament d'Igualtat i feminismes no es preocupa en absolut de les dones i el món laboral; se centra exclusivament en el món acadèmic i en els treballs de les cures.
- Manca transversalitat entre departaments, especialment amb el de Treball.
- Les ajudes a empreses afavoreixen clarament les empreses grans, que no són majoritàries a Catalunya, cosa que representa un greuge per a les empreses creades per les dones, que acostumen a ser petites.
- Cal simplificar els tràmits que s'han de fer per accedir a ajudes; cal simplificar la burocràcia.

LA PRECARIETAT TÉ NOM DE DONA⁷

Tal com diu la introducció de l'estudi de CCOO sobre els plans d'igualtat: "la desigualtat en el mercat de treball entre dones i homes és un fenomen de gran complexitat que es fa palpable de molt diverses formes. La bretxa salarial de gènere, que va ser del 25,1% l'any 2021, n'és un exemple, però n'hi ha molts més. La taxa d'atur és sistemàticament més elevada entre les dones que entre els homes, amb excepció del període que va de 2008 a 2014, quan l'esclat de la bombolla immobiliària va destruir centenars de milers de llocs de treball associats a la construcció i que eren ocupats de forma majoritària per homes.

Durant el darrer any, però, la bretxa de gènere en la taxa d'atur s'ha reduït amb força, essent aquesta el quart trimestre de 2022 de 9,9% en el cas dels homes i del 10,1% en el cas de les dones. També existeix una gran desigualtat de gènere pel que fa a l'extensió del treball a temps parcial, amb una taxa de parcialitat el quart trimestre de 2022 del 6% en el cas dels homes i del 20% en el cas de les dones. A més, més del 50% d'aquest treball a temps parcial és involuntari: els treballadors voldrien una ocupació a jornada completa, però no en troben."

Malgrat l'increment en la participació laboral de les dones, encara es troben en una posició de desavantatge respecte als homes en diversos aspectes clau. Aquesta discrepància es fa palesa en les percepcions tant dels homes com de les dones, destacant-se en temes com els salaris, les oportunitats de promoció i la conciliació entre la vida laboral i familiar. Tot i els esforços per promoure la igualtat entre homes i dones, hi ha una clara disparitat entre les percepcions

⁷ 8 de Març: un any de reforma laboral i primera anàlisi de plans d'igualtat www.ccoo.cat març 2023

masculines i femenines, amb les dones mostrant una visió més crítica i realista de la seva situació.

En segon lloc, és evident que les dones continuen assumint majoritàriament les responsabilitats relacionades amb el treball de cura i les tasques domèstiques. Aquesta càrrega suplementària de treball no remunerat no només limita la seva disponibilitat per a ocupacions remunerades, sinó que també contribueix a la persistència de desigualtats estructurals.

Pel que fa als sectors ocupacionals, les dones tendeixen a estar concentrades en àmbits com els serveis i la sanitat, mentre que la seva presència en sectors com la construcció o la indústria és notablement menor. Aquesta segregació ocupacional contribueix a la persistència de desigualtats salarials i de condicions laborals entre sexes.

Aquesta segregació horitzontal té importants efectes, com per exemple la contribució a la bretxa salarial, contribuint a la infravaloració de les feines altament feminitzades. Aquests sectors han estat menystinguts socialment, és necessari i urgent impulsar polítiques que portin a revaloritzar aquestes feines, tant econòmica com socialment.

Aquesta segregació té un important impacte en els moments de crisi econòmica, ja que l'impacte diferencial per sectors origina canvis clars en els patrons d'ocupació. Per exemple, en la darrera crisi econòmica i financera de l'any 2008 l'impacte més important el van patir sectors industrials i la construcció, ocupats principalment per homes.

Aquest fet va tenir un impacte en el gruix dels anomenats treballadors afegits (aquells que s'incorporen al mercat de treball degut a la necessitat de complementar el nivell d'ingressos, tant personals com familiars), que principalment van ser dones. Per altra banda, els anomenats treballadors desanimats (aquells treballadors que decideixen no fer un recerca activa de feina o sortir-ne donada la poca oferta) van ser homes.

La segregació sectorial, és sinònim de desigualtat en el mercat de treball i això té una implicació directa en els càlculs de l'activitat productiva. A través del control de fluxos que determinen el valor econòmic segons el valor de mercat que es consumit. Aquest criteri d'eficàcia econòmica, beneficien aquells sectors que tenen una contribució més gran al valor total de la producció, on hi ha una dotació de la força laboral masculina. Això pot comportar problemes d'inequitat i reforçar sectors on la presència de les dones es clarament inferior.

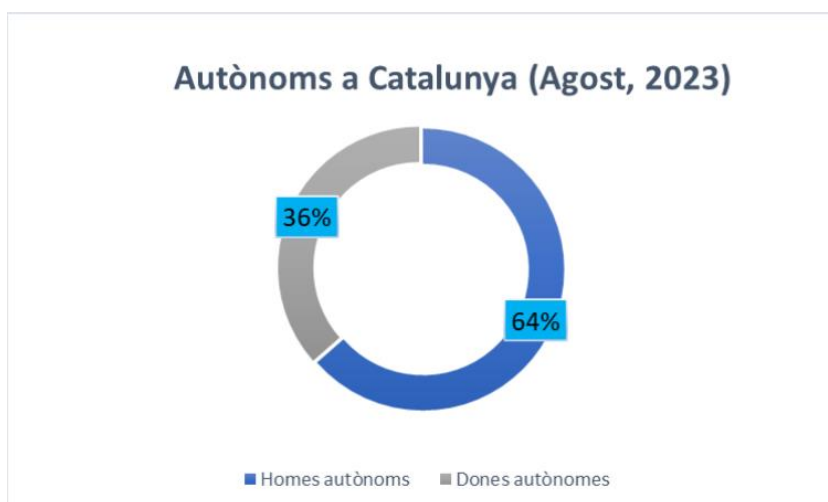
Cal, per tant, trobar els mecanismes que incloguin la perspectiva de gènere i no exclusivament la de l'eficiència econòmica a l'hora de decidir mecanismes de suport a sectors econòmics. Quant a les condicions laborals, les dones continuen patint una major precarietat en comparació amb els homes, amb una taxa de temporalitat més elevada i una presència menor en ocupacions a temps complet. Tot i els progressos en la reducció de la temporalitat, aquesta encara resta notablement alta en les ocupacions femenines, indicant la necessitat de mesures més efectives per garantir una estabilitat laboral equitativa.

Finalment, el fenomen de l'atur afecta de manera desproporcionada les dones, que representen una majoria dels aturats registrats. Aquesta disparitat en les xifres d'atur reflecteix les dificultats addicionals que les dones enfronten en l'accés i la permanència al mercat laboral.

No obstant els progressos en la participació laboral de les dones, encara hi ha un llarg camí a recórrer per aconseguir una veritable igualtat de gènere en l'àmbit laboral. És imprescindible continuar implementant polítiques efectives que abordin les desigualtats estructurals i promoguin una distribució equitativa del treball i les oportunitats entre dones i homes.

PROBLEMÀTICA ESPECÍFICA DE LES DONES AUTÒNOMES I EMPRENEDORES

Una part important del nostre teixit econòmic i productiu són les dones autònomes i emprenedores. A Catalunya a l'agost de 2023 hi havia 557.425 persones autònomes, d'aquestes 203.295 son dones (el 36%), mentre que 354.130 son homes (el 64%).



Gràfic elaborat per Autcat. El col·lectiu d'autònoms des de la perspectiva de gènere (2023)

Segons l'informe GEM de la província de Barcelona, l'emprenedoria en fase inicial (es a dir, la que porta menys de tres anys i mig en funcionament) està distribuïda un 45% per dones i un 55% per homes, però com hem pogut veure anteriorment els projectes consolidats disminueixen en el col·lectiu de les dones. Aquest fet es dona principalment pel conjunt de dificultats i desigualtats també en l'àmbit de l'emprenedoria de les dones envers els homes. De fet el grau d'abandonament dels projectes per part de les dones es del 58%, mentre que l'abandonament dels homes es del 42%.

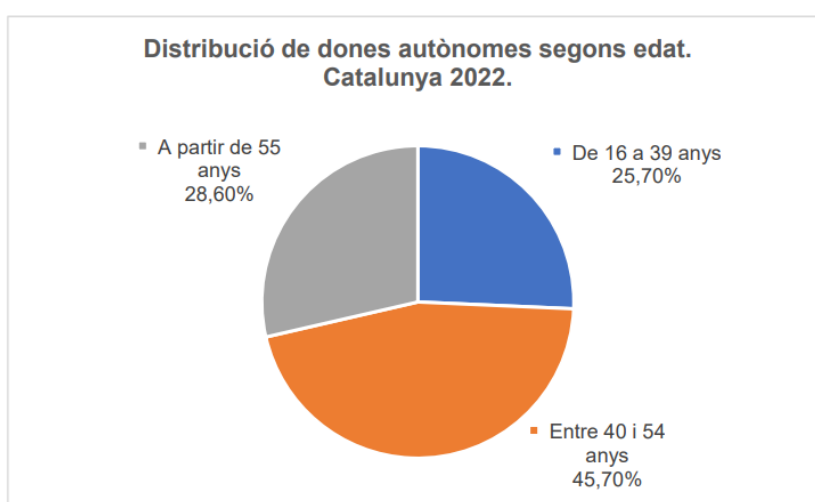
Els motius d'això segurament seran molt diversos, però es evident que les dones es troben a més desafiaments en el moment d'iniciar els seus projectes autònoms. Començat perquè els motius que porten a una dona a emprendre, en molts casos son diferents dels motius dels homes.

Les dones que decideixen donar el pas endavant i emprendre el seu projecte son dones que es troben en actiu, és a dir, no inicien aquest camí com a alternativa a trobar-se en situació d'atur, sinó que son dones que tenen feina però que no han acabat de trobar el seu perfil

professional o la seva sortida laboral adequada. Moltes de les dones busquen d'aquesta manera una ocupació que les hi permeti conciliar millor amb una millora de la flexibilitat horària. No es que treballin menys hores, es que les distribueixen de manera diferent.

La dificultat per accedir a llocs de responsabilitat també té impacte a l'hora de decidir deixar l'ocupació que es venia desenvolupant fins ara, per autocupar-se. Promocions que no arriben mai i que dones en càrrecs intermitjos decideixen no esperar més i tirar endavant el seu propi negoci.

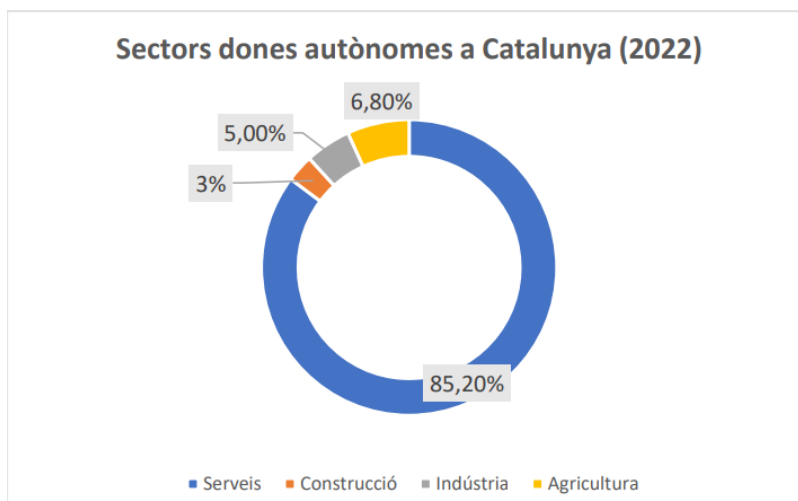
Segons l'edat de les dones autònomes majoritàriament (45,70%) son dones entre 40 i 54 anys. La distribució entre les autònomes més joves (16-39 anys) i les de major edat (55 anys o més), és molt similar. El perfil de les dones emprenedores i les casuístiques que li han portat a emprendre expliquen en bona part aquest fet.



Gràfic elaborat per Autcat. El col·lectiu d'autònoms des de la perspectiva de gènere (2023)

Aquesta distribució tant desigual en les edats de les dones autònomes té una relació molt directa amb les causes que porten a les dones a emprendre: la manca de corresponsabilitat i la necessitat de conciliar la vida personal i familiar amb horaris i jornades més flexibles. Son les dones en les edats on es més freqüent tenir responsabilitats familiars degut a la maternitat i altres càrregues com la cura de familiars a càrrec el gruix de dones autònomes.

Pel que respecta a les dones autònomes i segons els sectors on desenvolupen la seva activitat, podem veure a la gràfica següent com que el 85,20% de les dones desenvolupen la seva activitat en el sector serveis. Activitats com el comerç, la salut, la hostaleria i restauració, artesania o consultories son les més comunes entre les dones autònomes. Aquest fet no difereix molt de les dones que treballen per compte aliena, on també el sector serveis es on més presència femenina hi ha, malgrat que les diferències no son tan pronunciades.



Gràfic elaborat per Autcat. El col·lectiu d'autònoms des de la perspectiva de gènere (2023)

En els darrers deu anys les dones autònomes han crescut en Catalunya a un ritme més intens que els homes. En concret tenim 23.933 autònomes més (això vol dir que s'han incrementat en un 11,8% en deu anys), mentre que tenim 14.437 autònoms homes més (un increment del 4,1%). Es cert que les dones partien amb clara desavantatge en relació al nombre, i que a mínimes polítiques que s'hagin aplicat per activar el sector i voler animar a les dones a iniciar projectes propis, aquests increments s'han potenciat. Ara es el moment de continuar coneixent les debilitats que envolten a les dones que treballen per compte propi, per cercar solucions que puguin fer que més dones donin un pas endavant en l'emprenedoria.

Per entendre de millor manera el pes i l'estructura del treball autònom de les dones una diferència rellevant on cal fer incidència es la diferència entre l'emprenedoria per l'autocupació i l'emprenedoria invertible.

Respecte l'emprenedoria autocupacional el seu objectiu principal es el de generar ocupació per si mateixa i/o per la seva família que doni uns ingressos suficients per mantenir una estabilitat econòmica. Aquesta es la modalitat d'emprenedoria que porten a terme les dones en major proporció. Acostuma a ser un negoci de petites dimensions, on l'emprenedor assumeix la totalitat de la responsabilitat del negoci, tant de la producció com de la gestió. El seu sector principalment es el de serveis concret i si parlem de les emprenedores dones molt arrelat al comerç, la salut, àmbit social o artesanal.

Aquests negocis acostumen a tenir un mercat molt local, i son un dels principals engranatges de l'economia comunitària. En moltes ocasions son sinònim de proximitat i de qualitat, que generen sinèrgies i treball comunitari. Encara que molt d'ells son viables i factibles, no tenen capacitat de créixer o la seva capacitat es molt limitada.

L'altre tipus és l'emprenedoria invertible, aquest tipus d'emprenedoria es diferència principalment de l'autoocupació perquè acostuma a tenir al darrere un volum més elevat d'inversió econòmica, i el seu objectiu és el d'assolir nivells de rendiment que permetin recuperar la inversió amb un elevat rendiment d'aquesta.

Els sectors on acostumen a operar, per contra de l'emprenedoria autocupacional, son sectors amb un elevat nivell d'innovació i tecnologia. Son projectes que busquen la transformació dels sectors, pensant en gran i no en local; amb la voluntat d'atraure inversions que puguin finançar el seu creixement i la constant recerca d'innovació.

Aquest sector, per contra està generalment més instaurat en els homes que en les dones. Aquest fet no es només una dada que defineix el present d'un sector, sinó que ens ha de fer posar el focus en intentar equilibrar la participació dels dos sexes perquè sinó patim el risc d'expulsar d'un dels sectors claus pel desenvolupament econòmic que està en constant canvi i evolució, a la meitat de la població; i correm el risc de crear un sector que no tingui en consideració les aportacions, experiències o perspectives de les dones.

Un dels factors clau de l'emprenedoria invertible és l'accés al finançament. Segons l'European VC female founders dashboard a l'any 2022 les start-ups creades per dones van obtenir només el 0,9% del total invertit pel capital risc. Una manca de finançament fa inviable alguns projectes, o que aquests no puguin desenvolupar tot el seu potencial. Per això es necessari desenvolupar una agenda de polítiques públiques que contribueixin a reduir la desigualtat en l'emprenedoria femenina, tant en aquells projectes que requereixen d'un gran impacte inversor com dels que el seu principal handicap es l'acompanyament, la formació o l'assessorament.

Cal destacar que el sector de les start-up només té el 20% de presència de dones, i a més aquest percentatge s'ha mostrat invariable en els darrers anys.

Al mes de desembre de l'any 2022 es va aprovar la llei d'start-ups; gràcies a la qual s'han donat els primers passos per fomentar l'emprenedoria amb base tecnologia i innovadora entre les dones i reduir la bretxa que existeix en l'emprenedoria entre els homes i les dones. Aquesta es una mesura necessària per trencar amb les dificultats que pateixen les dones en un sector molt masculinitzat, però s'ha de continuar impulsant polítiques públiques que abordin les desigualtats existents en l'emprenedoria i el col·lectiu d'autònoms entre homes i dones. La diagnosi la coneixem, les desigualtats les coneixem (desigual càrrega de cures familiars i de la llar, dificultat per accedir al finançament, necessitat de formació empresarial i financera, etc.) ara el que cal es fer una aposta decidida per reduir-les fins eliminar-les.

PROBLEMES AMB ELS PLANS D'IGUALTAT

Les entitats es queixen que els plans d'igualtat són un pur tràmit, quan, en realitat haurien de servir per canviar les mentalitats i, doncs, per fer una transformació real del món del treball.

En general, totes les entitats constaten el següent:

- No hi ha acompanyament per fer plans ni hi ha seguiment un cop fets.
- Sovint no es fan els plans d'igualtat i, si es fan, no es registren
- No hi ha formació a les empreses per tal de promocionar el talent femení i per tal de comunicar aquest talent a l'exterior.
- El registre salarial per saber què cobren els homes i què les dones no es fa.

- També es queixen que els plans d'igualtat s'han convertit en plans de diversitat; i no és això el que necessitem. Les dones estan precaritzades de manera general i són una mica més de 50% de la població. Es necessiten plans d'igualtat com els que exigeix la Llei d'igualtat i els decrets 901 i 902. Si hi ha d'haver plans per als col·lectius vulnerables cal no barrejar-los i cal fer els plans que necessaris, però sempre conforme dicten les lleis.

Els plans d'igualtat tenen rang de conveni col·lectiu, per tant, caldria que totes les empreses el tinguessin fet. No obstant, segons l'estudi de Comissions Obreres⁸, sobre les 6.000 les empreses amb 50 o més treballadors que hi ha a Catalunya només 781 han fet els plans d'igualtat. És veritat que a hi ha també 967 plans d'igualtat d'àmbit estatal, alguns dels quals afecten també treballadors i treballadores. D'altra banda, el govern només ha previst 15.000 € d'ajudes per fer els plans d'igualtat (Consell de Relacions Laborals). És a dir, 15.000€ per als plans d'igualtat per a unes 6.500 empreses.

Segons explica l'informe: "La Llei orgànica 3/2007, de 2 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones (LOIEDH), es va aprovar l'any 2007 amb l'objectiu de combatre la desigualtat entre homes i dones al mercat de treball, establint l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat en aquelles empreses més grans de 250 treballadors i treballadores. Pocs mesos després, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) establia també l'obligatorietat dels plans d'igualtat a l'Administració Pública.

L'any 2019 veu la llum el 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 al treball i l'ocupació (RDL 6/2019), que estableix, entre d'altres, una rebaixa progressiva en el llinar de treballadors a partir dels quals una empresa ha de disposar d'un pla d'igualtat, fins a arribar a totes les empreses amb 50 o més treballadors a partir del dia 7 de març de 2022. És a dir, si la LOIEDH va establir l'obligatorietat dels plans d'igualtat per a les grans empreses (a partir de 250 treballadors), el RDL 6/2019 amplia considerablement el nombre d'empreses obligades a disposar de pla d'igualtat, i en conseqüència també el nombre de persones afectades, en incloure també les empreses mitjanes (50 - 249 treballadors)."

Segons la Llei orgànica 3/2007, de 2 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones (LOIEDH), els plans d'igualtat de les empreses són "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". Cal aturar-se en aquest punt: "aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". I és que actualment, molts plans d'igualtat, empesos per la Generalitat no compleixen aquesta definició, atès que s'hi ha barrejat també dos col·lectius: el de les persones LGTBI i el de les persones "racialitzades", usant la terminologia que es fa servir des del Departament d'Igualtat i Feminismes.

⁸ 8 de Març: un any de reforma laboral i primera anàlisi de plans d'igualtat. Març 2023. CCOO

El terme “racialitzat” ve dels Estats Units i té poca o cap aplicació a Catalunya. La racialització és un terme en el camp de la sociologia que fa referència al procés pel qual, en el context d'una societat concreta, s'assigna uns individus a una raça (entesa aquesta com a constructe social). Els criteris per a l'encabiment d'uns individus a una raça poden ser diversos, habitualment l'aparença, com ara el color de la pell, però també el vestit, la llengua o, fins i tot, la religió. Quan es parla de persones racialitzades sovint es fa èmfasi als efectes negatius que pateixen. Per entendre per què a Catalunya no té sentit aquesta terminologia, copiem un fragment d'un article de la Najat El Hachmi: “

En aquest cas el diccionari no em serveix, la paraula "racialitzat" no hi apareix. De totes maneres em resulta estranya aquesta classificació sobtada: jo sóc blanca i tu racialitzada, em diuen, i és com si s'esfondressin de cop i volta tots els meus intents d'enderrocar fronteres. Com podem parlar de blanquitud en un país mediterrani on la sang barrejada de segles ens fa més semblant que diferents? Quina és la raça que m'atribueixen? No havien dit els antropòlegs que la raça és precisament una invenció dels racistes? Llavors per què m'he d'aferrar a una diferenciació que no sé ni qui ha establert? La racialització, en aquest sentit, em recorda aquell feminisme que reivindica una essència femenina que s'ha de preservar. I de nou fa olor a atrinxerament identitari davant de la opressió.”

“Algú em dirà, perquè ara m'ho diuen sovint, que si no vull assumir la meva condició de racialitzada és perquè ja he oblidat el que és viure la discriminació. Des d'alguns sectors de l'antirracisme el desclassament cap amunt, encara que sigui tan petit com el de convertir-te en escriptora catalana, resta legitimitat pel fet de gaudir, suposadament, d'un estatus privilegiat en el present. És a dir, que si no em sento racialitzada és perquè no recordo la discriminació. I no, la recordo perfectament i la segueixo patint però trio no aferrar-m'hi. Sóc molt més que els atacs racistes que he patit i he triat que aquests no em defineixin, no s'interposin en la meva relació amb els altres. Crec que la millor estratègia és fer, ser, treballar, tirar endavant tot i les dificultats i reivindicar per damunt de tot la meva condició de ciutadana de ple dret.”

“Sé que la utilització del terme es fa amb tota la bona intenció del món i que hi ha persones que es reivindiquen d'aquesta manera però jo, quan algú em diu "racialitzada", em torno a sentir sobtadament estrangera.”

En tot cas, doncs, des de la nostra òptica, les persones incloses en els plans d'igualtat fets pel Govern no són només dones, buscant la igualtat entre dones i homes, com indica la llei, sinó que s'hi posen també les persones LGTBI i migrades, com passa amb el pla que s'està impulsant al Parlament de Catalunya.

És cert que la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació en l'article 34 sobre L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació quan n'explica les funcions, cita, entre d'altres, les següents: [...] “e) Promoure l'adopció de codis de bones pràctiques, plans d'igualtat i de no-discriminació i protocols interns d'intervenció en matèria de lluita contra la discriminació.” Però això no vol dir incloure aquests plans específics dins dels plans d'igualtat entre dones i homes, perquè els

⁹ Racialitzada, ¿jo?. Najat El Hachmi. El Periódico. 20 de gener del 2020.

distorsionen. D'altra banda, no s'entén tampoc per què uns col·lectius sí i uns altres (persones discapacitades, persones amb trastorn mental, persones grans...), no. En qualsevol cas, des de totes les altres lleis, fins i tot l'Estatut del treballadors, es fa referència als plans d'igualtat en els termes de la llei d'igualtat homes i dones.

Continua explicant l'informe de CCOO: "Posteriorment, el RDL 6/2019 aprofundeix en la definició dels plans d'igualtat establint, d'una banda, el contingut mínim que ha de conformar el diagnòstic, realitzat en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat: els processos de selecció i contractació de personal; les classificacions professionals; la promoció i formació dels treballadors i treballadores; les seves condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes; les mesures de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; la infrarepresentació femenina; les retribucions, i la prevenció de l'assetjament sexual.

Per altra banda, aquesta normativa fixa els elements que necessàriament ha de contenir el pla d'igualtat, això és: el diagnòstic de la situació, els objectius a aconseguir així com les estratègies i pràctiques destinades a la seva consecució, que han de ser mesurables i avaluables i, per últim, un sistema per al seguiment i avaluació dels objectius fixats.

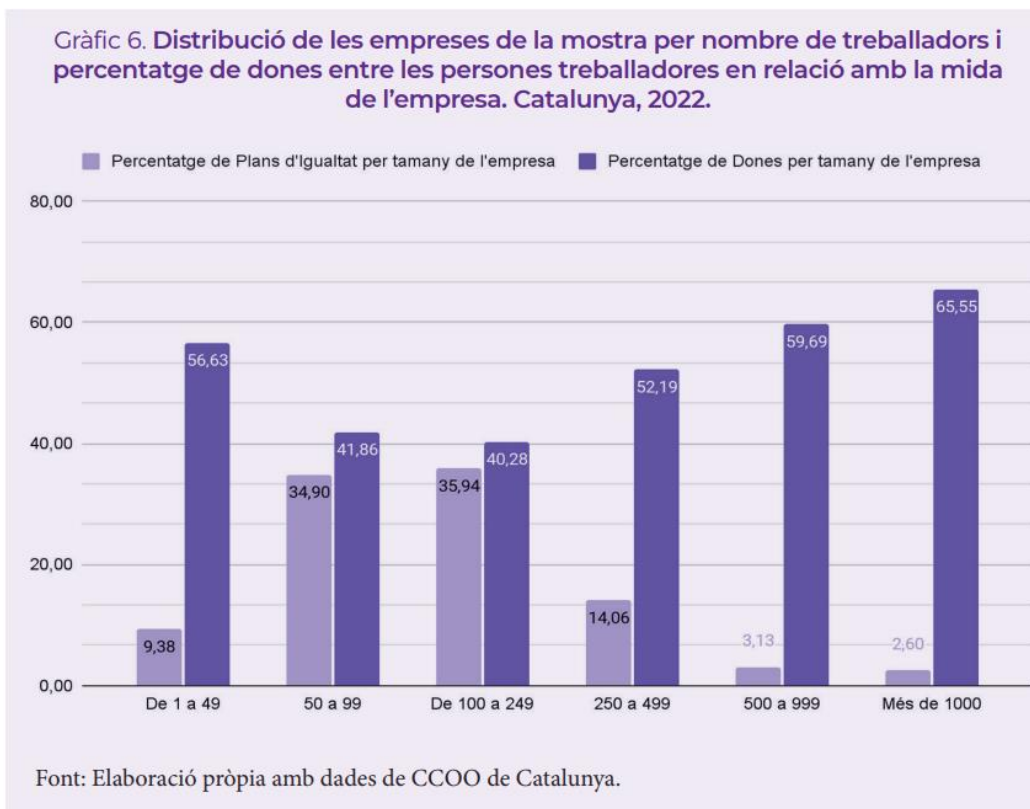
El RDL 6/2019 determina, a més, l'obligatorietat d'inscriure els plans d'igualtat en un registre específic com a part del Registre de convenis i acords col·lectius del treball (REGCON). Amb posterioritat s'ha continuat amb el desenvolupament de la normativa per tal de dotar-la de contingut específic i operatiu per a tots els actors involucrats.

El Reial Decret 901/2020 aprofundeix en la definició dels continguts mínims del pla d'igualtat i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula l'obligatorietat de totes les empreses de fer un registre salarial dels treballadors en plantilla, incloent-hi els càrrecs directius i, a més, la realització d'auditories salarials a totes aquelles empreses amb pla d'igualtat; és a dir, a totes les empreses de més de 50 treballadors."

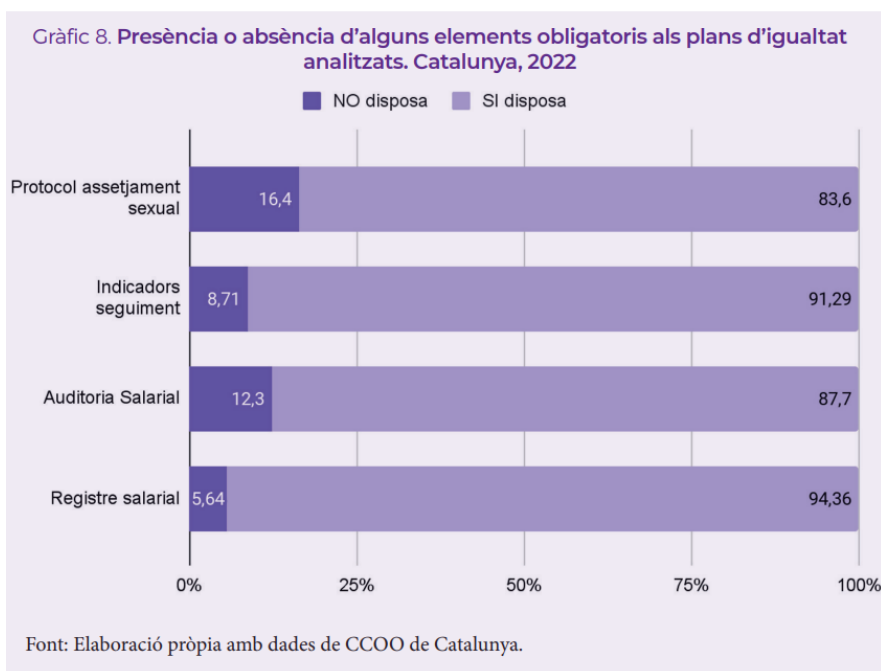
Tornem a la xifra que citàvem al començament d'aquest punt: sobre les 6.000 les empreses amb 50 o més treballadors que hi ha a Catalunya només 781 han fet els plans d'igualtat. L'informe de CCOO diu: "No és estrany, per tant, que el gruix de la mostra de plans d'igualtat analitzada (un 70,84%) correspongui a empreses d'entre 50 i 249 treballadors.

Pel que fa a la composició de les empreses de la mostra analitzada per gènere, podem veure com les dones són minoria en les empreses d'entre 50 i 249 treballadors (al voltant del 41% del total de treballadors) i majoria en la resta d'empreses de la mostra, destacant aquelles empreses amb més de 1.000 treballadors, on les dones representen un 65,55% de la plantilla."

El següent gràfic mostra la distribució de dones i homes a les empreses de Catalunya



I en el gràfic següent trobem el resultat d'una anàlisi que mostra aquells elements que són obligatoris en els plans i que sovint no hi figuren.



En definitiva, s’han fet pocs plans d’igualtat i els que s’han fet no contemplen tots els elements que estan obligats a tenir. Per últim, les empreses amb més dones –les que tenen menys de 50 treballadors- no estan obligades a fer els plans d’igualtat, cosa que les perjudica.

PROBLEMES DE SALUT

Per revisar l’estat de salut de les treballadores de Catalunya ens hem hagut de basar en l’Enquesta de salut de Catalunya 2017¹⁰, del govern de la Generalitat, perquè no n’hi ha cap més de publicada des d’aleshores.

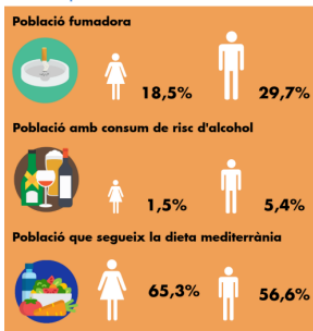
El que es pot observar és que les dones, malgrat que tenen uns hàbits de vida més saludables que els homes, declaren una salut pitjor que la dels homes.

I pel que fa a la salut mental, també les dones pateixen més episodis de depressió que els homes.

Tal vegada hi juga un factor biològic en el fet que les dones tinguin pitjor salut de tota mena que els homes. Però, segur que també hi juguen factors de gènere: el fet de tenir la càrrega del treball de les cures afegida a la càrrega laboral segur que minva la seva salut.

Anàlisi amb perspectiva de gènere. ESCA 2017

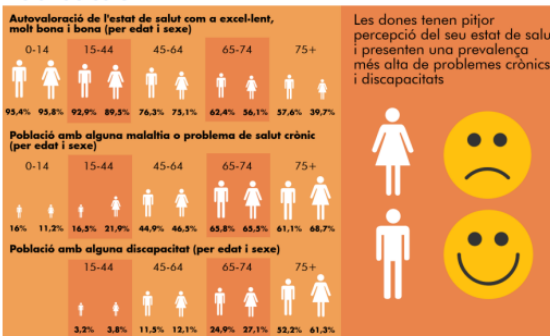
Comportaments i estils de vida



Les dones, en general, tenen comportaments més saludables que els homes



Estat de salut



Les dones tenen pitjor percepció del seu estat de salut i presenten una prevalença més alta de problemes crònics i discapacitats

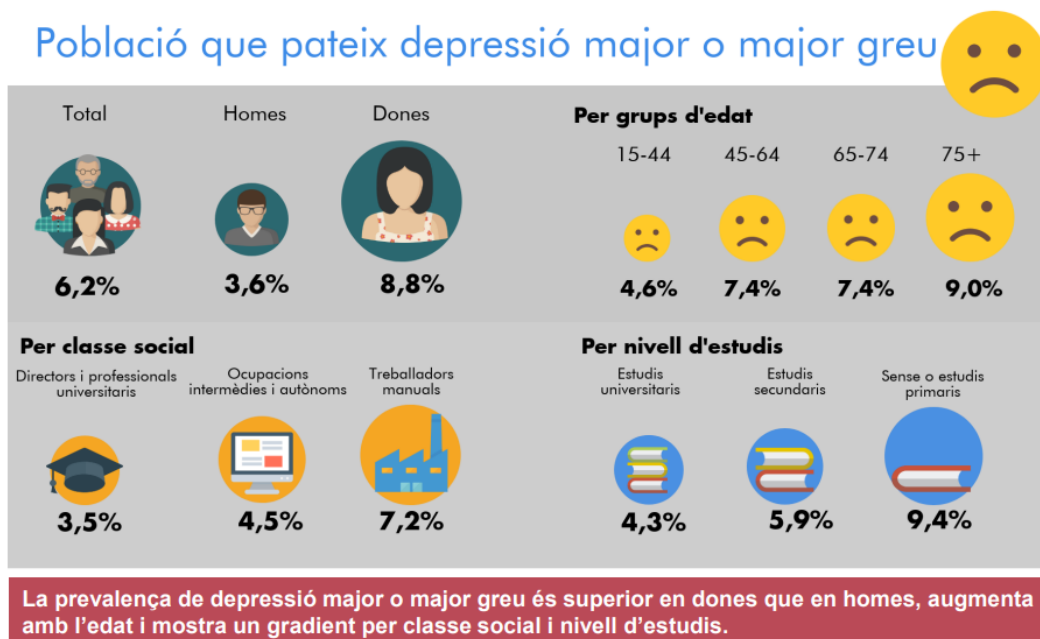


En totes les edats les dones declaren un pitjor estat de salut i una qualitat de vida relacionada amb la salut pitjor que els homes, tot i que tenen estils de vida més saludables.

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut

¹⁰ Enquesta de salut de Catalunya 2017. Generalitat de Catalunya. Departament de salut.

Problemes de salut mental en la població adulta. ESCA 2017



Generalitat de Catalunya
Departament de Salut

Algunes dades extretes de l'informe Salut Mental i Estigma a les Organitzacions Catalanes¹¹:

- el 40% de les persones treballadores considera dolent o regular el seu estat actual de salut mental
- el 52% dels treballadors que ha deixat d'anar a la feina per un problema de salut mental ha amagat el motiu real de la seva absència
- el 90% de les persones que han passat per un problema de salut mental no s'han sentit capaces de parlar-ne obertament a la feina
- el 45% dels treballadors creu que una persona amb un problema de salut mental seria tractada injustament i seria discriminada a la feina.
- el 60% dels treballadors que ha passat per un problema de salut mental no ha deixat d'anar a la feina.
- el 37% de les persones amb problemes de salut mental té por de demanar ajuda per l'impacte en el seu futur laboral.
- el 76% de les empreses afirma preocupar-se per la salut mental, però la xifra cau al 47% si preguntem al personal sobre aquest compromís de l'empresa i encara baixa més, fins al 38%, si responen les persones amb problemes de salut mental.
- el 74% dels treballadors no ha rebut cap tipus de suport per part de la seva empresa per a gestionar les problemàtiques de salut mental relacionades amb la feina.
- el 14% de les dones amb problemes de salut mental és tractat injustament de forma habitual per la seva condició, enfront del 8% dels homes.

¹¹ Salut Mental i Estigma a les Organitzacions Catalanes. Informe 2023. Obertament

- només el 31% dels mànagers considera que té les eines suficients per part de l'empresa per a gestionar les problemàtiques de salut mental i estigma.
- el 68% dels treballadors amb problemes de salut mental situa la feina com una de les causes de la seva condició

D'aquests punts podem extreure algunes conclusions:

- que hi ha un percentatge important de població treballadora té problemes de salut mental, i que no sent que rebi per part de la seva organització l'ajuda que necessitaria. I hi ha moltes d'aquestes persones se senten injustament tractades i, d'entre aquestes, el doble de dones que d'homes.
- que la feina pot contribuir a causar problemes de salut mental
- que les organitzacions no fan gaire res per prevenir la salut mental dels treballadors i treballadores i que tampoc tenen resolta la qüestió de les baixes per salut mental i el problema de l'estigma que discrimina les persones amb trastorn mental.
- que les dones són qui més pateixen ansietat, estrès i depressió a les feines.
- Ara veurem de quina manera les dones treballadores viuen els trastorns mentals de manera diferent que els homes treballadors.

Com definiries el teu estat de salut mental?

	Dones	Homes	Total
Molt bo	10,4%	14,7%	11,2%
Bo	49,6%	55,9%	51,8%
Regular	32,4%	22,8%	30,2%
Dolent	7,2%	5,9%	6,3%
Molt dolent	0,4%	0,7%	0,5%

Com es pot comprovar el 40% de dones tenen un estat regular o dolent en front del 29% d'homes.

A quin membre de l'organització ho has explicat en primer terme?

	Dones	Homes	Total
Direcció	10,8%	9,8%	10,4%
Superior	13,0%	23,5%	14,8%
Recursos Humans	1,8%	3,9%	2,2%
Prevenió de riscos laborals	3,1%	0,0%	2,5%
Company/a	68,2%	54,9%	66,2%
Altres	3,1%	7,9%	3,9%

Les dones s'estimen més parlar-ne amb companys mentre que els homes en parlen més amb els superiors, cosa que també denota una diferència evident probablement perquè els superiors són majoritàriament homes i se senten més còmodes per parlar-n'hi que les dones.

Amb quina freqüència has anat a treballar experimentant algun problema de salut mental?

	Dones	Homes	Total
Mai	1,6%	0,0%	1,3%
Rarament	18,7%	18,0%	18,6%
A vegades	34,6%	41,0%	35,8%
Sovint	30,3%	21,3%	28,8%
Sempre	14,8%	19,7%	15,5%

D'altra banda, cal tenir en compte una qüestió que no és visible però que afecta sobre manera les dones: la càrrega mental.

CÀRREGA MENTAL

Dins de l'àmbit laboral i en concret quan es parla de salut laboral un dels factors psicosocials que es tenen en consideració es l'anomenada càrrega mental. La càrrega mental en el treball és el conjunt de tensions induïdes a una persona per les exigències del treball mental que realitza, la relació entre les exigències del treball i els recursos mentals i emocionals de que hi disposa per fer-hi front. Aquest es un concepte molt estes en l'àmbit laboral però en els darrers anys s'ha ampliat a l'àmbit familiar i de la llar, perquè els factors que aboquen a una càrrega mental preocupants en termes sanitaris son molt amplis i no es queden única i exclusivament en l'àmbit laboral.

L'empresa P&G va realitzar un estudi: "Por una carga de responsabilidad compartida" on valora el volum, la distribució i l'impacte de la càrrega mental en l'àmbit familiar i de la llar. Segons dades d'aquest estudi, el 71% de les dones afirmen patir aquesta càrrega mental constant en contra del 12% dels homes.

Un dels principals problemes es la invisibilitat d'aquest problema. El 44% de les dones afirma, que malgrat viure cada dia amb aquesta circumstància, desconeix el concepte. La invisibilitat d'aquesta càrrega, compartida amb les responsabilitats físiques familiars, comporta que no sigui valorada per la societat. Es evident que pel que no es coneix, no s'intenta posar solució.

Malgrat que el repartiment de les tasques, actualment, estan millor repartides dins d'una mateixa llar, encara que aquestes continuen recaient principalment a les dones; la organització continua recaient principalment a les dones; a banda de la càrrega que ja porten pel seu desenvolupament professional. Treballem intensament per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones, especialment en l'àmbit laboral, però les transformacions en els àmbits privats no avancen amb la mateixa intensitat, i es continuen generant desigualtats

entre homes i dones que comporten un impacte en la salut i de manera indirecta en l'àmbit laboral.

Dins de l'àmbit laboral son els homes els que majoritàriament ocupen llocs de responsabilitat, on es veuen avocats a organitzar, dirigir i planificar estratègies dins de les seves empreses o negocis, mentre que aquests mateixos aspectes ho desenvolupen majoritàriament en l'àmbit familiar les dones.

Assumir una càrrega d'aquest àmbit va associada a una pitjor salut mental per part de les dones; que les dones consumeixin entre dues i tres vegades més psicofàrmacs que els homes no es casualitat. A les desigualtats que pateixen en l'àmbit laboral que comporten un perjudici per la salut emocional, s'ha de sumar a la vegada una càrrega emocional dins de l'organització diària a la seva llar i familiar. A més, que el pes d'aquesta càrrega la suportin principalment les dones fa més difícil treballar en favor de la coresponsabilitat, que es un dels nostres objectius per aconseguir la plena igualtat.

USOS DELS TEMPS, CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Hem pogut comprovar que les estadístiques reforcen el que ja ens han explicat totes les dones treballadores: els treballs de la cura recauen bàsicament sobre les dones. Dit d'una altra manera, a la nostra societat són les dones les qui paguen amb els seus salaris la manca de mesures de conciliació. Ni els homes ni les estructures d'estat preveuen solucions perquè els treballs de la cura, absolutament necessaris per a la vida, estiguin ben distribuïts i no recaiguin, com sempre ha passat, sobre les dones.

En un llibre titulat *La creació del patriarcat*, la seva autora, la historiadora Gerda Lerner diu: "El sexe fa possible que les dones tinguin fills. El gènere és el que s'assegura que siguin elles les qui hagin de cuidar-los.

Efectivament, és el patriarcat, basant-se en la divisió del treball --els homes a l'esfera pública, ocupant-se del treball productiu, remunerat i prestigiats; les dones a l'esfera privada, ocupant-se del treball de la cura, no remunerat i no prestigiats— que instal·la els estereotips de gènere basats en els rols i en les maneres psicològiques de ser. El gènere, que és, doncs, una construcció cultural que té com a finalitat subordinar les dones (considerades inferiors) als homes (considerats superiors), acaba considerant-se inherent a la biologia. Així, el pedagog Jean-Jacques Rousseau estava convençut que les noies, les dones no podien aprendre a llegir perquè tenien una incapacitat innata.

En realitat, però, a ningú no li interessava que les noies, les dones es formessin perquè, tal com afirmava Rousseau, les dones estan al món per cuidar els homes i fer-los la vida agradable, no els cal ni saber llegir ni saber les quatre regles. És a dir, Rousseau, que lluitava per la igualtat dels homes i defensava que ni la classe social ni el color de la pell podien condicionar la vida d'un home, estava a favor que el sexe sí que la condicionés.

És, doncs, l'organització patriarcal que fixa aquesta eliminació de la dona de l'esfera pública i li arrabassa la possibilitat de formar-se i de desenvolupar una faceta professional i de tenir una autonomia econòmica. Sortosament, a partir d'aquesta entrada en la Modernitat que comentàvem, primer els racionalistes com Descartes al segle XVII i després la Il·lustració a partir del segle XVIII, es qüestiona la inferioritat de les dones perquè no hi ha cap evidència que ho corrobore. És el naixement d'un moviment poderós anomenat Feminisme.

El Feminisme té diferents onades i cada onada té la seva agenda. No entrarem ara a explicar aquestes agendes però sí direm que és el moviment feminista el que aconseguirà formació per a les dones, primer informal i després reglada, i el que aconseguirà que les dones puguin superar alguns o molts estereotips de gènere i puguin situar-se en l'esfera pública, amb tot no han aconseguit ni el mateix reconeixement professional que els homes ni compartir el treball de la cura amb els homes i l'estat de manera equitativa.

Insistim, estem molt lluny d'aquesta distribució equitativa del temps. Les dones, de manera general, hi surten perdent. Segons l'enquesta "Yo no renuncio" del Club Malasmadres gairebé 1 de cada 4 dones (22%) ha renunciat de manera tota o parcial al lloc de treball remunerat durant l'any 2022. A l'apart d'estadístiques es mostra cruament aquesta discriminació que pateixen les dones, que majoritàriament són les que entomen el treball de la cura, i es queden sense temps per al treball productiu ni per al temps propi. En el cas del treball productiu o remunerat, les dones perden l'autonomia econòmica, cosa que les sotmet a les seves parelles, i perden la possibilitat de desenvolupar una faceta important de la seva persona. A més, el país perd talent femení i l'administració perd el que ha invertit en la formació. En el cas del temps personal, les dones perden l'oportunitat de fer activitats que tenen una relació directa amb la seva salut física o psicològica.

Com s'explica a l'informe Conciliar en Andalucía (2022)¹², que es pot extrapolar a Catalunya: "El problema de la conciliació i de les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit laboral té a veure amb les mal dissenyades mesures de conciliació, que obliguen moltes dones a renunciar a la seva carrera professional en ser mares o bé penalitzant-les laboralment. Continuem tenint solucions de conciliació insuficients, que es converteixen en trampes per a la dona perquè es "venen" com a mesures òptimes i realment estan sent obstacles per a les dones mares. La reducció de la jornada i l'excedència són majoritàriament sol·licitades per dones, amb les conseqüències directes que té sobre la carrera professional, reduint clarament possibilitats de promoció i ascens dins de les empreses."

Pel que fa al treball de la cura, cal tenir en compte que el treball de la cura és invisible però que té una gran importància, no només perquè és essencial per a la vida sinó també perquè si es monetitza, és a dir, quan es tradueixen totes aquestes activitats que es fan de manera altruista a valor econòmic, s'observa que representen una magnitud enorme que gairebé no es podria abordar. A partir dels estudis de sociòlogues com Ma Ángeles Durán o Cristina Carrasco, es va posar preu a totes les feines de la cura que es feien gratuïtament en un país. I van concloure que si s'haguessin de pagar serien l'equivalent d'un terç del PIB del país. Això

¹² Informe sobre la situación de la conciliación y la corresponsabilidad que viven las mujeres andaluzas.

indica la importància del treball de la cura i la injustícia que representa que recaigui bàsicament sobre les espatlles de les dones.

A més, cal tenir també en compte que la invisibilitat del treball de la cura incideix directament en els nostres nivells tan baixos de natalitat; i és que el desig de tenir més fills o filles es veu truncat per la falta de corresponsabilitat. La caiguda alarmant de la taxa de natalitat és un problema greu per al reemplaçament poblacional i per la sostenibilitat de la societat és, entre d'altres raons, conseqüència de la manca de suport.

Resumint, aquests són els costos de la manca de conciliació de les dones:

- Cost social (baixa natalitat) i pèrdua de talent femení.
- Cost laboral: haver d'adaptar (les dones, la seva trajectòria professional i pèrdua conseqüent de cotització.
- Cost personal: quedar-se sense temps lliure.
- Cost emocional: mala salut mental per culpa de la doble i triple jornada

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Les entitats remarquen que respecte als protocols d'assetjament:

- Són inexistents
- No es fa formació sobre el tema
- El govern no preveu recursos per a la formació
- Lamenten que no siguin un requisit per rebre subvencions o licitacions

No hem aconseguit trobar informació sobre la violència que pateixen les dones al lloc de treball, malgrat que és sabut que existeix i que per això Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga les empreses a fer els protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

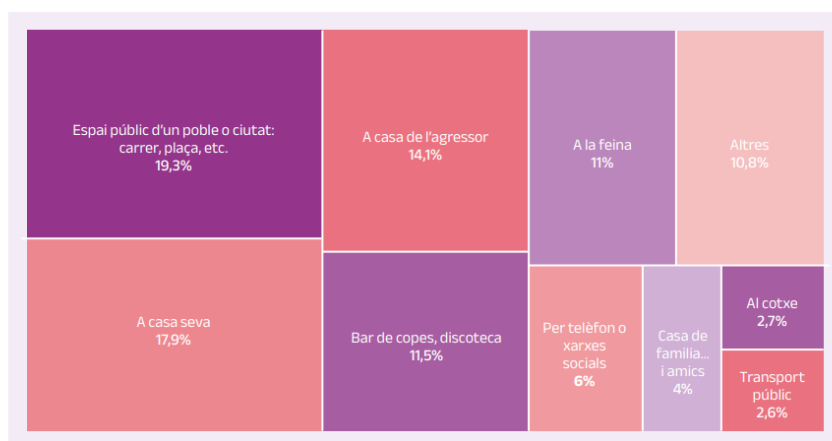
Totes les empreses, tinguin el nombre de treballadores que tinguin, estan obligades a tenir protocol. Moltes empreses, però, no disposen de protocol. I d'altres, han fet el mateix que amb els plans d'igualtat: incorporar-hi també a col·lectius com indica la Llei de Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació i la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

L'error, en aquests casos, és haver fet un únic protocol, quan en realitat es requereixen dos protocols diferents: un d'assetjament sexual i per raó de sexe i un altre que s'adeqüi al que demana la llei d'igualtat de tracte i no discriminació, és a dir, no només parlar d'assetjament per raó d'identitat de gènere o expressió de gènere sinó, com indica la llei "raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició

humana, real o atribuïda.” Per al cas que ens ocupa, però, el protocol que ens interessa és el d’assetjament sexual o per raó de sexe, que és el que afecta a la meitat de la població: les dones.

En tot cas, malgrat no haver trobar cap estudi a Catalunya sobre l’assetjament de les dones en l’àmbit laboral, sí que hem trobat una gràfica en un dossier estadístic d’HèliaDones¹³ que mostra com 11% de les violències que pateixen les dones es produeixen a l’àmbit laboral.

Lloc on s’han produït les violències sexuals



Font: Departament d'Interior. Enquesta de violències sexuals a Catalunya. 2019

	Percepció social del acoso sexual en el ámbito laboral					
	0 Total- mente en des- acuerdo	1	2	3	4	5 Total- mente de acuerdo
Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar	43,5%	16%	9,5%	12,4%	5,7%	3,5%
Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo	68%	12,9%	6%	4,9%	3%	1,9%
Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado	61,4%	13,7%	7,2%	5,6%	2,8%	2,5%
La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas	36,5%	17,5%	13%	13,7%	6,9%	5%
Es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo	41,5%	13,8%	11,4%	12,5%	8,6%	9%
La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente	51,2%	17,4%	9,7%	8,7%	3,6%	2,7%
Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare	30,3%	14,3%	12,6%	11,9%	9,7%	15,5%

¹³ <https://heliadones.org/wp-content/uploads/2023/03/0.2.-Dossier-Estadistic-Violencias-de-Genere-2022.pdf>

I, d'altra banda, els drets laborals de les dones que pateixen violència masclista estan enumerats a la pàgina web de la UGT¹⁴:

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere recull, entre d'altres, una sèrie de drets laborals per a les treballadores víctimes de violència de gènere.

- Reordenació o reducció de jornada: Les treballadores podran optar per la reordenació del seu temps de treball, conforme a les seves necessitats. La concreció d'aquest dret s'exercitarà en virtut del que es disposa en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i, a falta d'aquest, mitjançant acord col·lectiu o individual. I, en el cas concret de les funcionàries públiques, sempre tenint en compte els termes establerts per la pròpia Administració. A més, podran sol·licitar una reducció de la seva jornada laboral, amb proporcional reducció del salari.
- Canvi de centre de treball: La treballadora que hagi de canviar de lloc de residència, per a fer efectiva la seva protecció, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, dins del mateix grup professional, en un altre centre de treball que l'empresa tingui. L'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents, d'acord amb el seu grup professional, o les que puguin produir-se en un futur. En el cas de les funcionàries públiques, aquestes tenen dret al trasllat a un altre lloc, d'anàlogues característiques, sense necessitat que existeixi vacant, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball.
- Absències o faltes de puntualitat: Les absències o faltes de puntualitat al treball es consideren justificades quan així ho determinin els serveis socials o els de salut, segons sigui procedent, per tant, no es podrà acomiadar per causes disciplinàries a una treballadora per les referides absències o faltes de puntualitat.
- Suspensió de la relació laboral: Les treballadores podran suspendre la seva relació laboral, amb reserva del lloc de treball amb dret a prestació per desocupació, durant 6 mesos, ampliable fins a 18 mesos per resolució judicial. A més, les funcionàries podran sol·licitar la situació d'excedència, sense haver prestat un temps mínim de serveis previs, percebent durant els dos primers mesos d'excedència les retribucions íntegres. A més, el temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort o supervivència, maternitat i desocupació. El període de suspensió tindrà una durada inicial de, màxim, 6 mesos, tret que, s'interposessin accions judicials i es determinés la pròrroga de la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.
- Extinció contractual: Les treballadores podran extingir la relació laboral, és a dir, sol·licitar la baixa voluntària de l'empresa, i tindran dret a la prestació per desocupació, sempre que compleixin els requisits per a tenir accés a aquesta. Si una treballadora víctima de violència de gènere és acomiadada quan està exercint el seu dret a la reducció de jornada, reordenació del temps de treball, mobilitat geogràfica, canvi de centre de treball o suspensió del contracte, es podran interposar accions judicials per a sol·licitar la nul·litat de l'acomiadament.

¹⁴ <https://www.ugt.cat/drets-laborals-de-les-treballadores-victimes-de-violencia-masclista/>

PROPOSTES DE MILLORA

El Govern Alternatiu de Catalunya, en base a tots els motius que s'exposen en línies anteriors, proposa les següents mesures per a millorar la situació de les dones al món del treball:

1. **Desenvolupar la Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per posar fi a les debilitats descrites per l'informe Ivàlua explicat anteriorment, és a dir:
 - Debilitats de disseny: manca de concreció, manca de definició de responsables i manca d'assignació de recursos pel desplegament de la Llei.
 - Manca de recursos i voluntat política per impulsar la Llei i assegurar la seva implementació.
 - Manca de compromís institucional i polític.
 - Manca de règim sancionador.
2. **Crear dins del Departament de Treball una Direcció General d'Igualtat**, que tingui en compte els problemes específics de les dones en el món laboral.
3. **Desagregar per sexe totes les dades en relació amb el món del treball.**
4. **Establir polítiques que tinguin com a objectiu incrementar el valor de les feines altament feminitzades**, tant econòmicament com social.
5. **Millorar els plans d'igualtat:**
 - Impulsar els plans d'igualtat a totes les organitzacions i empreses (revisar la implantació actual i fer actuacions per impulsar-los).
 - Posar els recursos necessaris perquè les empreses de menys de 50 treballadors també els facin.
 - Destinar pressupost per ajudar les empreses a posar-lo en marxa. Exigir que estiguin donats d'alta al registre.
 - Exigir que tinguin els salaris separats per sexes. Els plans d'igualtat també han de servir per corregir el biaix de conciliació entre dones i homes.
 - Tenir inspectors/res que es dediquin específicament a revisar els plans d'igualtat. Preveure'n el règim sancionador a la llei d'igualtat.
 - Simplificar els tràmits per fer els plans d'igualtat.
6. **Impulsar la figura de l'agent d'igualtat** a les organitzacions, empreses i Administracions Públiques (sempre millor lligades al territori, on es fan les polítiques aplicades, per exemple, Ajuntaments o organismes municipals).

7. **D'acord amb la Directiva (UE) 2023/970, establir mesures per detectar possibles discriminacions salarials** que condueixin també a trencar el sostre de vidre.
8. **Donar a conèixer la relació d'ajudes a l'emprenedoria** existents per tal de tenir clar quantes n'hi ha, quantes persones hi accedeixen (desagregant les dades per sexe), i quin és el perfil de la gent que hi accedeix.
9. **Simplificar els tràmits que s'han de de fer per accedir a ajudes** per a dones emprenedores.
10. **Revisar la política pública d'ajudes a la promoció de xarxes d'inversió** i a la formació de business angels, especialment en sectors tecnològics i d'elevat valor afegit creat per dones.
11. Fomentar la participació de projectes tecnològics liderats per dones en les convocatòries d'ajuts i subvencions destinades a aquest àmbit.
12. **Elaborar polítiques per trencar amb les feines altament feminitzades**, sobretot en el sector serveis, també en el treball autònom. Dur a terme actuacions contra la bretxa salarial amb els sindicats i patronals com, per exemple, crear categories en els esglaons més baixos de l'estructura laboral per treure les dones més pobres del "terra enganxós".
13. **Reforçar els estudis de Formació Professional**, especialment en totes les branques de sectors d'ocupació que en aquests moments tenen problemes per trobar treballadors/res. Fer campanyes específiques perquè les noies s'apunten a aquests sectors, sovint fortament masculinitzats.
14. **Fomentar, a través de campanyes específiques, la matriculació de noies a estudis STEM**, sobretot a enginyeries i tecnologia.
15. **Reconèixer les cures com a element central de la política i de la vida**, incorporant la igualtat dels homes en aquestes tasques amb programes de sensibilització, formació i experiencials, impulsant també campanyes de sensibilització per fomentar la coresponsabilitat en el treball de les cures.
16. **Fer polítiques de temps de treball i de coresponsabilitat** (treball amb les empreses, amb les famílies i amb els protocols ja signats per l'administració pública sobre la Reforma Horària). Buscar eines que afavoreixin l'adaptació de la jornada, sense perjudicar la productivitat de les empreses i sense disminuir el sou de les empleades, és el repte a què s'han d'enfrontar perquè les empreses es coresponsabilitzin amb la conciliació, la qual cosa passa per la flexibilitat horària i la flexibilitat espacial. És

possible que la solució passi per treballar no per hores i presencialisme sinó per objectius.

17. **Treballar en la sensibilització de la coresponsabilitat als centres educatius** per trencar els rols tradicionals de gènere i per entendre la conciliació com un dret de totes les persones (càrrecs a les aules).
18. **Implicar les empreses perquè identifiquin factors relacionats amb riscos físics psicosocials en l'entorn laboral.** Implementar mesures preventives i correctives específiques per mitigar els riscos i promoure el benestar psicosocial dels treballadors. Impulsar plans de salut laboral (física i psicològica) amb perspectiva de gènere a les organitzacions i empreses.
19. **Oferir formació a les empreses perquè els i les treballadores puguin parlar obertament del seus problemes de salut mental.** Implementar un Pla de Salut Mental en el treball.
20. **Formar i reforçar la inspecció laboral en temes d'igualtat dones i homes,** perspectiva de gènere, salut laboral diferencial i plans d'igualtat per tal que es puguin dur a terme els punts anteriors.
21. **Instar les empreses de qualsevol mida a fer els protocols d'assetjament per raó de sexe.** Preveure recursos per a la formació i posar a disposició de les empreses aquesta formació. Fer una guia de recursos i recomanacions per a dones que puguin patir violència a la feina.
22. **Incorporar com a requisit** per rebre subvencions o licitacions o altres beneficis que l'empresa o entitat tingui fet el **protocol d'assetjament per raó de sexe.**
23. **Elaborar una nova Llei del Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC).**
24. **Elaborar anualment, un informe que avaluï el potencial econòmic i laboral de les empreses que siguin propietat de dones,** o tinguin el 51% o més de les accions dones, de les autònomes i les emprenedores. Tenir una fotografia respecte el valor de les dones a l'economia es base per establir polítiques econòmiques i empresarials destinades a potenciar l'emprenedoria i les empreses creades per dones.
25. **Elaborar des del Departament d'Empresa i Treball una enquesta que permeti conèixer el grau diferent de tracte i consideració** que reben les dones respecte als homes.
26. **Incorporar la perspectiva de gènere a la contractació pública i a les subvencions.** Incorporar la perspectiva de gènere a tots els sistemes d'informació i dades del govern.

27. **Treballar per la no cosificació del cos de les dones en el comerç** (maniquins de talles superiors a la 36, imatges empoderadores, etc.).
28. Impulsar el **Consell de Relacions laborals i els Consells econòmics i socials territorial**.
29. **Implantar quotes en llocs on les dones estiguin subrepresentades**.
30. **Lluitar contra l'edatisme al treball**, en general però especialment en les dones, que són les més perjudicades. Fer campanyes que posin en valor el talent sènior, incentius a la contractació, etc.
31. **Formar dones líders amb programes específics** com va ser el "Jo, directiva" a la Generalitat o el LIDERA a l'Ajuntament de Barcelona, a més de programes per al creixement en la carrera professional de totes les dones.
32. Generar referents, **visibilitzar dones del passat i del present** en diferents àmbits de la societat, com l'escolar, el cultural, etc.
33. **Impulsar i generar xarxes de dones professionals i associacions** de directives, emprenedores, empresàries, etc.