



**La UGT de Catalunya, davant la commemoració del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones, MANIFESTEM el nostre compromís per la consecució de la igualtat real entre dones i homes i l'eliminació de totes les formes de discriminació i violència vers les dones i, molt especialment, en el nostre principal àmbit d'actuació com és l'àmbit laboral.**

Per a **UGT de Catalunya** l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes és un objectiu prioritari, i el nostre compromís per a la consecució d'aquest objectiu es materialitza dia a dia en la nostra activitat sindical per una societat més justa, inclusiva i solidària.

El 2019 es va aprovar el Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació, on es recullen mesures reivindicades històricament per la **UGT**, com són l'equiparació dels permisos per als dos progenitors per naixement i cura del lactant, la creació d'un registre de retribucions desagregat per sexe a les empreses, les auditories salarials en els Plans d'Igualtat i l'extensió de l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat negociat amb la representació legal de les treballadores i treballadors en les empreses de 50 o més persones treballadores.

A finals del 2020 es va avançar una mica més cap a la igualtat amb el desenvolupament reglamentari del RDL 6/2019 a través de dos Reials decrets, el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Normes derivades de l'Acord per al desenvolupament de la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball, signat pels sindicats més representatius del país i sense l'acord de les patronals.

La pandèmia ha evidenciat els desequilibris i desigualtats de gènere entre dones i homes i ha posat de manifest importants dèficits del nostre estat del benestar i de protecció social.

La crisi de cures és un problema estructural i global, caracteritzada per l'existència d'un sector laboral de cures fortament feminitzat i molt precaritzat i per l'absència de polítiques efectives amb perspectiva de gènere en matèria de corresponsabilitat entre dones i homes. Aquesta crisi ha mostrat les greus conseqüències socials per a les dones, tant per a les treballadores del sector de cures, com per a les treballadores que assumeixen de forma majoritària aquestes tasques en l'àmbit de la llar compatibilitzant feina i cures familiars.

En temps de pandèmia les situacions de violència masclista també s'han agreujat, especialment durant el confinament domiciliari. Les dones han estat confinades amb els seus agressors, dia i nit. També s'ha destruït ocupació i la taxa de pobresa s'ha incrementat notablement, deixant novament a les dones en situació de més vulnerabilitat.

Les dones en aquesta crisi sanitària també han estat a primera línia dels serveis essencials, sectors en moltes ocasions precaritzats i amb manca de reconeixement tant laboral com social. I també han estat al capdavant dels ERTOS, tenint en compte que d'entrada ja parteixen d'una taxa d'ocupació inferior als homes. Aquesta doble afectació ha estat a conseqüència de la forta segregació ocupacional; el 81,7% treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.

Persisteixen encara importants desigualtats estructurals que provoquen la permanència de bretxes de gènere en l'ocupació, que es tradueix en menys oportunitats laborals per a les dones i, per tant, en limitacions al seu dret a l'autonomia personal i a la igualtat.

El quart trimestre de 2020 la taxa d'atur femenina era d'un 14,97%, mentre que la dels homes era inferior, d'un 12,85%. I en el mateix període, el 51,70% de les persones a l'atur són dones. La feminització del treball a temps parcial és aclaparadora: 7 de cada 10 contractes a temps parcial són signats per dones, amb taxes de temporalitat més altes i amb una segregació sectorial que fa que 9 de cada 10 dones treballin en el sector serveis, el més castigat pels efectes econòmics de la pandèmia.

I és que les dades en ocupació no són bones per a les dones el 2021 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 22%, gairebé un punt per sobre de la mitjana estatal. Les dones cobren 6.350 euros l'any menys que els homes, el que suposa 529 euros mensuals de diferència.

Malgrat les mesures d'urgència adoptades durant la pandèmia, amb els ERTOS o amb el treball a distància o amb l'intent de frenar els efectes de l'increment de la pobresa amb l'aprovació d'un ingrés mínim vital, haurem de veure l'evolució que tindrà aquesta greu crisi a mitjà i llarg termini i el seu impacte en les dones, ja que les crisis sempre tenen cara de dona.

### **LA UGT DE CATALUNYA EXIGIM:**

- El compliment de les lleis d'igualtat i de totes les obligacions legals que es deriven dels Reials decrets de recent aprovació que comporten obligacions tan importants com són els registres salarials, les auditories salarials i el registre dels plans d'igualtat entre d'altres. Ja que sembla que en aquest país les lleis d'igualtat es poden deixar de complir perquè no són una prioritat per a les empreses. L'incompliment d'aquestes normes surt més econòmic a les empreses que no pas el compliment.
- A les administracions, que posin a disposició els mitjans suficients i necessaris per fer complir la llei, tant amb mesures d'impuls com amb mesures de control. I també han de poder dotar-se de la formació necessària per poder implementar aquestes mesures.
- Els recursos i les eines necessàries i suficients per posar a disposició dels agents socials perquè puguem exercir la nostra funció amb eficiència. Totes les empreses han de tenir mesures d'igualtat i no discriminació i també totes les empreses estan obligades a tenir mesures de prevenció enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe; també han de comptar amb un procediment d'actuació en cas de denúncia. Finalment, no hem d'oblidar que d'aquí a un any les empreses de més de 50 treballadores i treballadors han de tenir un pla d'igualtat i la resta l'han de tenir actualitzat.
- Promoure el canvi cultural, social i laboral del concepte de treballs d'igual valor sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. La "igualtat de remuneració per un treball d'igual valor" és el principi per arribar a l'equitat salarial.
- Trencar d'una vegada per totes amb els estereotips i els rols de gènere que releguen les dones a viure amb menys guanys i, com a conseqüència, a viure pitjor. També trencar amb la forta segregació horitzontal i vertical que pateixen les dones al mercat de treball que, d'una banda, les condemna a no poder tenir unes carreres professionals iguals a les dels seus companys homes, i de l'altra, a estar situades en sectors altament feminitzats i amb pitjors condicions.
- Que als centres de treball no sigui present una de les violències més ocultes, però a la vegada més esteses que és l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Que el sexisme i la cosificació de les dones no estigui latent en el mercat de treball, perquè aquesta és una altra de les violències masclistes encara disfressades en la nostra societat actual.

**La UGT DE CATALUNYA fa una crida a treballadores i treballadors  
a la participació activa en els diferents actes, mobilitzacions i manifestacions que tindran lloc el  
dia 8 de març, Dia Internacional de les Dones,  
i respectant rigorosament les mesures de protecció de la salut pública  
establertes per les autoritats sanitàries**