

Una dona cobra 7.000 euros menys a l'any que un home: com s'ha de combatre l'esclatxa salarial?

Les diferències salarials persisteixen en tots els tipus d'ocupació i en totes les franges d'edat, tot i que les dones tenen percentualment un nivell d'educació superior més elevat | El TC va tombar el 2016 la llei d'igualtat però, igualment, la Generalitat ha començat a desplegar mesures per combatre les diferències al món laboral, explica Mireia Mata, directora general d'Igualtat



Una treballadora en una planta de cotxes a Catalunya | ACN

L'esclatxa salarial continua sent una assignatura pendent. A Catalunya, les dones cobren un salari anual un 26% més baix que els homes, tot i que percentualment tenen un nivell d'educació superior més elevat. Suposa, de mitjana, 7.000 euros menys al cap de l'any. Es tracta, de fet, de la xifra més alta des del 2008, el primer any que es compatibilitza la diferència salarial segons gènere. Una dada, doncs, que s'allunya de l'estipulat per l'Organització Internacional del Treball, que apunta que l'educació i l'experiència són els factors determinants per al sou d'un professional.

Tenint en compte aquesta premissa i el nivell de formació, al Principat els salaris femenins haurien de ser un 2% superiors als masculins. Així ho va assenyalar la consellera de Treball, Dolors Bassa, en la presentació de l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i*

dones (http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2017/02/15/13/42/59515e5f-9bca-411e-8980-9695885a4938.pdf) , basat en xifres de l'INE de 2014. (http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

L'informe posa de manifest que les diferències salarials persisteixen en tots els tipus d'ocupació i en totes les franges d'edat. A dia d'avui, les dones cobren menys de 10 euros bruts per hora en cinc àmbits (ocupacions elementals; serveis de restauració, personal i venedors; artesans i treballadors de les indústries manufactureres i de la construcció; empleats d'oficina, comptables i administratius, i operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors). Els homes, en canvi, només guanyen menys de 10 euros per hora si treballen en ocupacions elementals, és a dir, aquelles que requereixen ensenyaments de primer grau. A més a més, el sou del sector masculí creix més ràpidament amb l'antiguitat en l'empresa que el del femení, fet que determina majors desigualtats en les franges centrals d'antiguitat (de 4 a 20 anys).

L'esclletxa també es manté si es posa el focus en el tipus de jornada -treball a temps complet o a temps parcial- i en els contractes indefinits. Per contra, en els temporals la bretxa és lleugerament favorable a les dones, que cobren un 0,5% més que els homes. De fet, aquest és un dels únics aspectes analitzats per l'estudi que no és propici per al col·lectiu masculí.

Per què hi ha esclletxa salarial?

La diferència entre la remuneració del treball dels homes i de les dones té múltiples causes, si bé se'n poden apuntar dues com a principals. La primera és la d'una retribució diferent per a homes i dones que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. Aquest fenomen es coneix com a discriminació directa, ja que l'única variable que determina un sou diferent és el sexe.

La segona, en canvi, s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre el sector femení i el masculí. En aquest cas, doncs, es tracta de la discriminació indirecta, o dit d'altra manera, l'efecte de criteris o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

Ambdues causes no s'entendrien si s'ignorés la tradició i els rols de gènere de la societat i que condicionen el paper d'homes i dones en el mercat laboral. És de la interrelació de tots aquests factors, que en deriven quatre aspectes clau per explicar les diferències salarials:

La desigualtat, en quatre factors

1. La conciliació de la vida laboral i familiar i l'efecte sobre el temps de treball: existeixen diferències per sexe quant a conciliació de vida laboral i familiar, atès que les dones dediquen normalment més temps a les responsabilitats familiars. Això provoca un menor nombre d'hores treballades i una major taxa de parcialitat entre les dones, així com una major sortida del mercat laboral, que també pot afectar les seves possibilitats de promoció professional.

2. La segmentació horitzontal del mercat de treball: La concentració femenina en determinats sectors, mentre que en d'altres la seva presència és pràcticament inexistent. Els sectors més feminitzats habitualment presenten salaris inferiors en comparació amb aquells que estan més masculinitzats. Per exemple, només un 30,9% de les dones ocupen càrrecs de direcció, on, per contra, la presència masculina és de gairebé el 70%.

3. **La segmentació vertical del mercat laboral:** per una banda, les dones es concentren en els llocs de treball de qualificació més baixa i, per altra, tenen un menor accés a llocs de treball de major responsabilitat i es troben infrarepresentades en la part alta de la distribució ocupacional. És per aquest motiu que no accedeixen a nivells salarials tan elevats.

4. **Infravaloració de les feines i les capacitats de les dones:** les feines realitzades majoritàriament per dones són percebudes com a feines de menor valor o que requereixen una menor capacitat quan es comparen amb feines de nivell equivalent que habitualment desenvolupen homes.

POBLACIÓ OCUPADA PER GRUP OCUPACIONAL I SEXE

Create bar charts (https://infogr.am/create/bar-chart?utm_source=embed_bottom&utm_medium=seo&utm_campaign=bar_chart)

Font: informe "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones" (2017)

Per què ha augmentat l'escletxa salarial?

Des de fa anys les polítiques d'igualtat són a l'agenda política i social, però tot i això no s'ha aconseguit disminuir de manera significativa la bretxa salarial. De fet, el 2014 aquesta era més de dos punts superior a la de l'any 2008. Així doncs, com s'entén aquest repunt? Mireia Mata, directora general d'Igualtat de la Generalitat, situa els motius en "la mala sortida de la crisi".

"A mesura que es va anar recuperant l'economia, va remuntar l'índex d'ocupació, però no el de qualitat. És a dir, moltes dones que van tornar al mercat laboral ho van fer amb feines més precàries. A més, hi va haver una destrucció de la xarxa pública. Aquest deteriorament ha fet que part del col·lectiu femení no pugui compaginar les feines de cura amb una jornada laboral completa i, forçosament, es vegi obligat a treballar a temps parcial. Això vol dir menys hores i en general, feines menys qualificades i remunerades", argumenta Mata a **NacióDigital**.

Precisament en l'explicació de la directora general d'Igualtat queda reflectit un altre motiu que juga en contra de l'escletxa salarial: la idea que la dona ha d'assumir les tasques de cura. "Mentre tinguem interioritzat el sistema patriarcal, les dones quedem com a treballadores de segona. Ens promocionem menys i accedim menys a les cúpules de les empreses. Aquest fet provoca que els equips directius estiguin molt masculinitzats i que llavors acabin triant entre els seus 'coneguts", comenta Mata. De fet a Catalunya les dones representen el 52% de la població major de 16 anys, però són el 58% de la població inactiva, ja que segons ha explicat aquest dimarts la secretària de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya, Alba Garcia, una de cada quatre té la necessitat de tenir cura dels infants, persones dependents i malaltes.

Per contra, a les "segones files" de les empreses, és a dir, en càrrecs de recursos humans i de logística, la presència femenina és notable. "Queda clar que les dones tenim capacitats per exercir lideratge, però no ens deixen accedir al poder", sentència la directora general d'Igualtat.

BRETXA SALARIA DE GÈNERE EN EL GUANY MITJÀ BRUT ANUAL

Create column charts (<https://infogr.am/create/column->

chart?utm_source=embed_bottom&utm_medium=seo&utm_campaign=column_chart)

Font: informe "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones" (2017)

Mesures per combatre les desigualtats salarials

En els darrers cinc anys s'han implementat diverses mesures per posar fi a les diferències salarials. En l'àmbit europeu destaquen l'*Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015* (<http://www.igualdad.enlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/estrategia-europea-igualdad.pdf>), que va incloure accions per impulsar la independència del col·lectiu femení en l'àmbit econòmic, així com en la igualtat salarial per a feines d'igual valor. I el *Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019* (<https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf>), que té com a objectiu principal la reducció de l'escletxa salarial.

A Catalunya, l'any 2015 es va aprovar

(<http://www.naciodigital.cat/noticia/90650/parlament/aprova/primera/llei/igualtat/entre/homes/dones/catalunya>) la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

(<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>), amb el propòsit d'establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits. El 2016 el Tribunal Constitucional tombava la normativa en considerar que envaïa competències de l'Estat.

(<http://www.naciodigital.cat/noticia/117345/constitucional/tomba/llei/catalana/igualtat/homes/dones>) Tot i això, la llei s'ha començat a desplegar igualment, explica Mata. De moment, entre les mesures que s'han pres destaquen per una banda l'aplicació d'un pla d'igualtat intern en totes les institucions i, per l'altra, la de treballar colze a colze amb les empreses perquè vagin aplicant també aquests plans.

Si bé hauran de passar anys per calcular l'impacte de les mesures, Mata es mostra optimista. La directora general d'igualtat relata que diverses multinacionals ja s'han mostrat satisfetes amb l'aplicació de polítiques d'igualtat: "No només obtenen més bons resultats econòmics, sinó que són més eficients i l'ambient millora". Les grans companyies, però, no són les úniques que despleguen aquests programes. Mata afirma que empreses emergents s'han posat amb contacte amb el seu departament perquè les ajudessin a elaborar un pla d'igualtat.