

La desigualtat salarial entre homes i dones, encara

«És una mancança estructural que contribueix al fet que les desigualtats s'enquistin, es perpetuïn i siguin tan difícils de foragitar»

22 de febrer. No és una data més sinó un dia d'aquells que cal reivindicar no només aquell dia, sinó en la quotidianitat. Avui és el dia per la igualtat salarial. Segons les darreres dades, la bretxa salarial a Catalunya el 2018 se situava en un 22,2%. Això vol dir que el salari mitjà de les dones era llavors 6.350? inferior als dels homes, per la mateixa feina. Bretxa que s'enlaira causalment fins al 33,7% en les ocupacions amb salaris més baixos: restauració, serveis personals i venedores/ors, majoritàriament ocupades per dones. Pel que fa a la contextualització d'aquestes dades durant aquest darrer any de pandèmia, s'apunta que la bretxa salarial pot reduir-se a conseqüència de la baixada general de salaris causada per la crisi. Alhora que es pot produir una major expulsió de les dones del mercat de treball derivada de l'augment de la càrrega de treball de les tasques de cura i domèstiques i la dificultat de compatibilitzar-les amb la feina. Ambdós efectes signifiquen un augment de la feminització de la pobresa.

Cal tenir molt present que les dades sobre la bretxa no comptabilitzen el treball invisibilitzat de cures familiar i domèstic que realitzen les dones i que s'estima en un 14,9% del PIB de l'estat espanyol, ni les dones ocupades a la llar en l'economia informal, unes 187.530 el 2020, segons l'EPA. La majoria dones migrants en situació administrativa irregular. Aquesta xifra representa el 32,6% del personal domèstic i de cures que treballa a la llar.

La desigualtat salarial és doncs un greuge escandalós (un més) que patim les dones pel simple fet de ser dones. Això va molt més enllà del simple i vergonyós fet que un home pugui cobrar més per fer la mateixa feina que una dona: és un greuge estructural, derivat del masclisme i del patriarcat instal·lats a la nostra societat.

I, per què la desigualtat salarial va més enllà que la simple diferència de sou per una feina? Doncs perquè hi ha altres fenòmens que col·laboren a generar aquesta situació injusta. Un d'aquests fenòmens és el sostre de vidre, aquell impediment no explícit que fa que les dones tinguem menys accés als llocs de responsabilitat. És un fet que no passa exclusivament al sector privat, com molts podríem pensar. Per exemple, segons dades del propi Departament d'Educació de la Generalitat, el 74% del personal són dones i hi ha menys d'un 50% de dones que assumeixin papers directius tant als centres educatius com als serveis centrals i a les diferents direccions generals.

Aquest fenomen està sustentat directament per les desigualtats a l'hora del repartiment de les càrregues de cura, tant de fills com de progenitors. Un 70% de persones que van deixar la feina o reduir la jornada per exercir tasques de cura l'any 2018 a l'Estat espanyol van ser dones, segons dades de l'INE. Aquest fet, que siguin les dones les que majoritàriament acabin agafant excedències o reduccions de jornada afecta de manera directa i indirecta al desenvolupament de la seva carrera professional i, per tant també, a l'hora de calcular les cotitzacions per a la jubilació o d'altres prestacions.

No és casualitat tampoc que els sectors més feminitzats siguin els que tenen condicions laborals més precàries. Sense entrar en detalls de per què això és així o per quin motiu les tasques de cura estan tan poc valorades econòmicament o directament no remunerades, quan són la base de la vida, una de les mesures que afectaria de manera radical a disminuir aquesta diferència entre el sou dels homes i el de les dones (a banda, evidentment de millorar-ne directament les condicions de treball i vida) seria augmentar el Salari Mínim Interprofessional. El col·lectiu femení,

com que és el més nombrós dins del gruix dels treballadors en condicions precàries, seria el més beneficiat i seria un pas importantíssim cap a la reversió de les desigualtats.

Una altra mesura, aquesta ja de caràcter més estructural, és la Renda Bàsica Universal i Incondicional (RBUI), que relacionada amb l'SMI català que reivindicuem des de la Intersindical-CSC, permetria disposar d'uns recursos econòmics suficients per a garantir-nos les necessitats bàsiques. Acompanyada del reconeixement de plena ciutadania a totes les persones que viuen a Catalunya, tindria conseqüències positives en relació amb la reducció de la bretxa salarial, la regularització del mercat de treball, la corresponsabilitat de les tasques de cura i domèstiques i les condicions de treball, entre altres. Reduiria la taxa de pobresa entre les dones i els riscs per a la salut física i mental derivats. També permetria a les dones tenir més eines per combatre les violències masclistes, en disposar d'uns mínims ingressos fixos garantits. En definitiva contribuiria a millorar les condicions de vida de la classe treballadora i de les dones en particular.

Mentre que la societat no sigui capaç d'articular la manera de revertir aquest biaix no podem deixar de reivindicar la igualtat salarial en dies com avui. I això és un peix que es mossega la cua perquè la manca de lideratges femenins reconeguts, i per tant, de la perspectiva feminista a l'hora de definir les polítiques públiques, influeix finalment en les mesures de caràcter socioeconòmiques que es prenen. És una mancança estructural que contribueix al fet que les desigualtats s'enquistin, es perpetuïn i siguin tan difícils de foragitar.

Si el que volem és construir un nou país, socialment just, no podem fer-ho deixant enrere més del 50% de la població, per això les polítiques, totes, han d'anar encarades cap a la correcció de desigualtats estructurals com aquestes i han d'estar fetes des d'una òptica sempre feminista.

Dades extretes de: IQ Observatori de les dones, Institut de les Dones, Xarxa Renda Bàsica, Observatori del Treball i model productiu i Idescat.