

22 DE FEBRER: DIA EUROPEU PER LA IGUALTAT SALARIAL

El 22 de febrer s'ha convertit en una data per reivindicar la igualtat salarial, per que la diferencia salarial segueix sent una discriminació de gènere. Les condicions dels homes i les dones en el món laboral són desiguals, i tot i la legislació en contra, les discriminacions segueixen produint-se.

La igualtat retributiva definida com a "igual retribució per treball de igual valor" segueix sent un repte pendent no només per Catalunya i l'Estat Espanyol sinó també pel conjunt de la Unió Europea. I és que la diferencia retributiva entre homes i dones, coneguda com a bretxa salarial, és un fet indiscutible, alhora que preocupant per la seva magnitud i persistència, per les seves repercussions en les condicions de vida de les dones i per la seva complexitat i resolució.

La bretxa salarial és un indicador general de la magnitud de la desigualtat entre homes i dones, la forma proposada a Europa per calcular-la deixa fora de l'anàlisi diferents factors que en són l'origen (contractes, jornades,...), i per tant impedeix plantejar-hi sol·lucions.

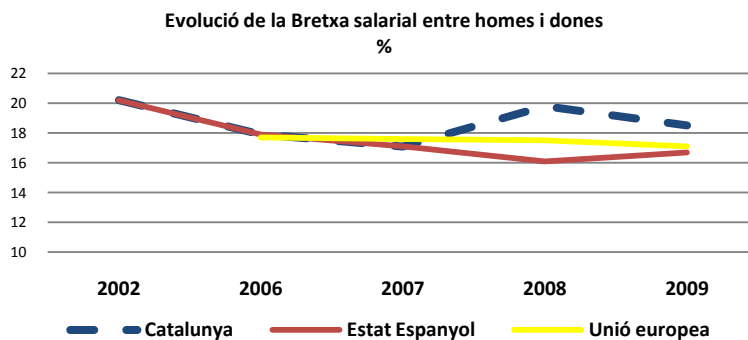
Si mirem el global d'Europa per que el salari mitjà de una dona sigui igual al que rep un home durant un any, ha de treballar 418 dies; xifra que sobrepassa en 53 els 365 dies naturals de l'any; de manera que de mitjana una dona hauria de treballar fins el 22 de febrer de l'any següent per igualar el salari masculí.

Segons l'Institut Català d'Estadística, en les seves darreres dades del 2009, ens informava que el 2009 a Catalunya, la bretxa salarial entre dones i homes era del 18,5%,

Evolució de la Bretxa salarial entre homes i dones

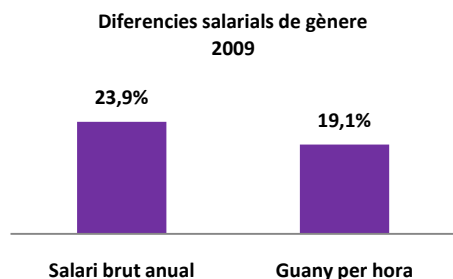
	2002	2006	2007	2008	2009
%					
Catalunya	20,2	17,9	17,1	19,8	18,5
Estat Espanyol	20,2	17,9	17,1	16,1	16,7
Unió europea		17,7	17,60	17,5	17,1

Font: idescat i Eurostat

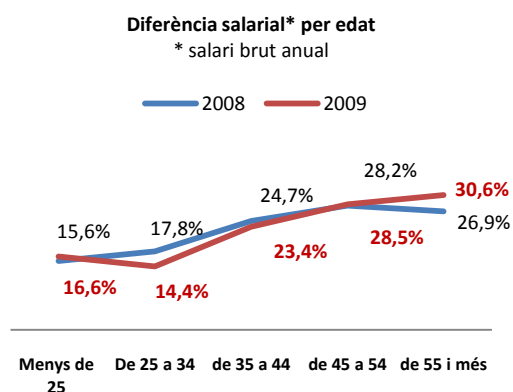


L'indicador de referència es el que reflexa la diferència entre els ingressos bruts mitjos per hora dels homes i les dones ocupades, com a percentatge respecte als ingressos bruts mitjos per hora dels homes.

Segons les dades del 2009 el salari mitja anual femení a Catalunya representa el 76,1 del masculí.

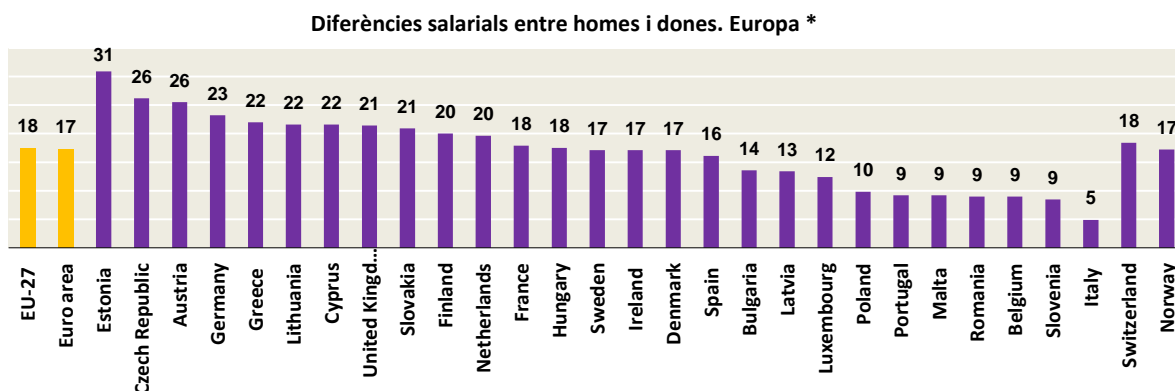


Font: Idescat. Catalunya 2009



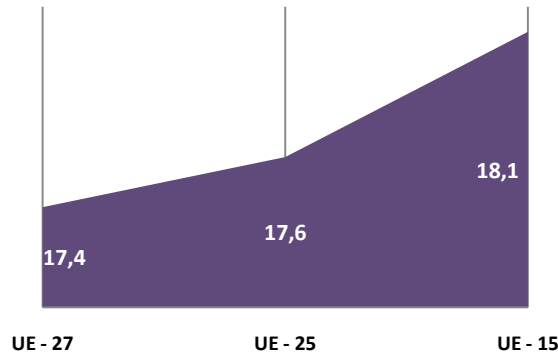
Font: Idescat. Catalunya 2009

Aquest resultat no es en absolut atípic dintre del panorama europeu. D'acord amb les dades d'Eurostat de l'any 2008, els salaris de les dones mostren una posició mitja de l'Estat Espanyol en aquest panorama, fins i tot inferir a la mitjana de la UE-27.



* % sobre el guany mitjà per hora de les dones i els homes assalariats
Font. Structural Indicators. Eurostat. 2008

Diferencia salarial mitjana segons el territori (%) ¹



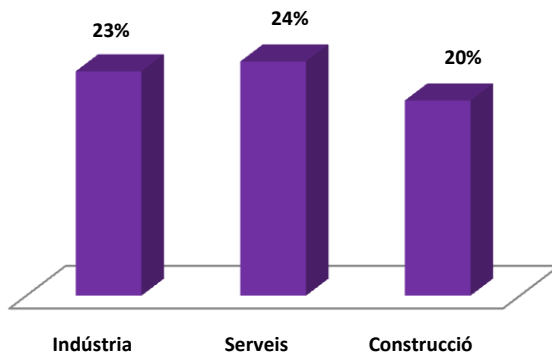
Font. Eurostat. 2007

¹ UE-15 – Àustria- Bèlgica – Dinamarca – Finlàndia – França – Alemanya – Grècia – Irlanda – Itàlia – Luxemburgo – Països Baixos – Portugal – Espanya – Suècia – Regne Unit.
 UE-25 – UE 15 + Xipre – República Txeca – Estònia – Hongria – Letònia – Lituània – Malta – Polònia – Eslovàquia - Eslovènia
 UE-27- UE 25 + Bulgària - Romania

Els factors que incideixen en el gruix de les diferències salarials, i la seva persistència, no es justifiquen ni per la inferior qualificació de les dones o la menor experiència laboral, quan la diferència salarial per sexe es dona a tots els nivells educatius i d'antiguitat i fins i tot augmenta quan més elevats són aquests nivells; sinó que responen a una posició de partida en el mercat de treball de desigualtat com resultat de processos culturals i de socialització.

Les trajectòries educatives i professionals de les dones i els homes responen, en gran part, a l'assumpció de rols i papers socials que son resultat de un conjunt de circumstàncies socioculturals. Una de les conseqüències es la segregació ocupacional i sectorial de les dones, es a dir, la seva concentració en ocupacions i sectors (serveis, comerç, hostaleria...) amb remuneracions mitjanes més baixes que als sectors industrials on hi ha una presència masculina més elevada.

Diferencia salarial per sectors d'activitat

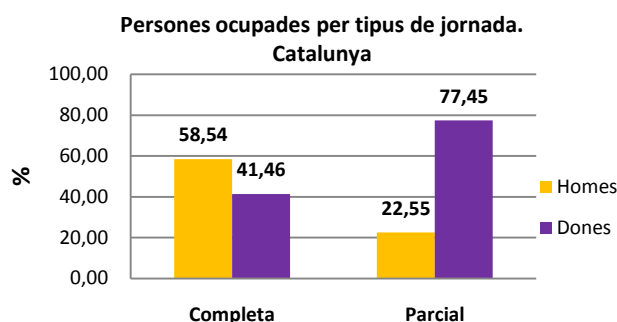


Font: Idescat. Catalunya 2009

Alhora la necessitat de fer compatibles el rol productiu amb la cura a l'entorn familiar condiona les preferències laborals de les dones, com treballar jornades reduïdes, a llocs de menor responsabilitat o en el desenvolupament de carreres professionals intermitents, situacions que repercuteixen en salaris inferiors.

Es per tat, evident que les diferències retributives no només són el reflex de diferències objectives en termes de productivitat sinó més aviat de la discriminació exercida pels estereotips i rols de gènere que condicionen les preferències i aspiracions professionals de dones i homes en el mercat laboral.

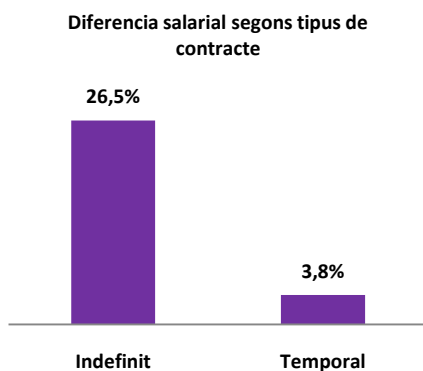
Si observem els sectors d'activitat, les dades reflexen l'existència generalitzada de bretxa salarial. En el sector amb major presència femenina la diferència és més elevada que en el sector de la construcció eminentment masculinitzat.



Font: IDESCAT, 4art. Trimestre 2011

Pel que fa a la jornada laboral, cal destacar que la diferència salarial és més elevada en les ocupacions a temps parcial i en les persones que tenen els salaris més baixos, que com es veu en el gràfic són les dones, que són les usuàries de la jornada parcial.

Cal destacar, un factor més en la diferència salarial, com el del tipus de contracte. Les dades mostren que la bretxa salarial és molt més gran entre les persones que tenen un contracte indefinit (26,5%) que entre les que tenen un contracte temporal (3,8%)



Font: Idescat. Catalunya 2009

Totes aquestes dades posen de manifest que, malgrat els avenços experimentats en el terreny laboral, s'ha de seguir parlant de desigualtat salarial que constitueix un indicatiu de l'existència de la discriminació per raons de gènere que respon a la menys valoració per la societat del treball realitzat per les dones tot i el seu important valor econòmic i la seva contribució al sosteniment del benestar social.

El menor salari que reben les dones incideix directament en la quantia de les prestacions econòmiques que deriven de les rendes salarials, com les pensions i la prestació d'atur. Això fa que la manca d'autonomia econòmica de les dones es torni a concebre com un problema de per vida i per tant aconseguir la igualtat salarial és fonamental per aconseguir la independència de les dones, es de justícia social, a més d'un reconeixement a la seva dignitat com a treballadores.

Si les dones no accedeixen a ocupacions i salaris similars als masculins no es per decisió pròpia, sinó com ja hem vist per l'existència de un conjunt de factors, barreres i discriminacions que els ho impedeix, pel que cal actuar. CCOO de Catalunya proposa:

- ✓ Fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixes que afavoreixin a les dones quan en igualtat de condicions i mèrits, es trobin més afectades que els homes pels nivells de temporalitat;
- ✓ Implantació de sistemes de classificació professional que, contemplant l'equivalència de qualificació i funcions, comporti l'equiparació de salaris i prevegi vies d'accés a la formació;
- ✓ Establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació sobre la base dels criteris tècnics, objectius i neutres per raó de sexe;
- ✓ Eliminació de denominacions sexistes a la classificació professional de categories, funcions, àrees;
- ✓ Inclusió de clàusules d'acció positiva en les condicions de classificació professional, promoció y formació, de manera que en igualtat de condicions tinguin preferència les dones en el grup, categoria lloc de treball en els que es trobin subrepresentades (art. 17.4 ET)

SECRETARIA DE LA DONA
COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA