

FEBRER  
del 2013

# + valor

SUPLEMENT D'ANÀLISI ECONÒMICA

el Periódico

Anna  
MERCADÉ



Julia  
LÓPEZ



Cristina  
CARRASCO



Montse  
PÉREZ



Santiago  
GARCÍA  
CAMPÀ



Asunción  
VENTURA  
FRANCH



Anna  
PÉREZ



Elisabet  
GOLOBARDES



Carmen  
GARCIA  
RIBAS



M. Àngels  
VALLS



Aida  
RUIZ



Maruja  
MORAGAS



Nuria  
CHINCHILLA



## El laberint de la dona



**La crisi castiga** fort un col·lectiu ja per si mateix vulnerable: les dones. Quan faltin pocs dies per a la celebració del Dia Internacional de la Dona, el pròxim 8 de març, 13 experts radiografien la situació.

REUTERS / FRANCISCO BONILLA



# La bretxa salarial es fa més profunda

La bretxa salarial, diferència percentual de salaris entre homes i dones, se situa a Catalunya en el 16,9%. La crisi ha acabat amb els avenços que s'havien produït. Fer visibles aquestes discriminacions salarials és el primer pas per combatre-les.

**E**l 22 de febrer, dia europeu per la igualtat salarial entre dones i homes, és la data que el Parlament Europeu ha escollit com a indicador del nombre de dies que les dones haurien de treballar de més per igualar el nivell salarial anual dels homes. La desigualtat en les condicions de treball que pateixen les dones respecte dels homes repercuteix clarament en les seves retribucions. És el que s'anomena bretxa salarial, que a Catalunya es va situar en un 16,9, l'any 2010.

Segons l'enquesta d'estructura salarial a Catalunya del 2010, la diferència de la mitjana salarial anual entre dones i homes és de 6.500 euros (el 76,24%), i la diferència de la mitjana de salari/hora és de 2,13 euros. És a dir, les dones cobren de mitjana anual el 76,24% del salari dels homes i el 83,25% del salari/hora dels homes. Les polítiques d'igualtat envers les dones al món laboral han fet que aquestes diferències s'hagin anat reduint a poc a poc. Malgrat això, en aquest últim període, a causa del retrocés de les condicions de treball com a conseqüència de la crisi i les polítiques dutes a terme, s'han tornat a incrementar les desigualtats.

La diferència salarial ve donada per diversos aspectes de l'activitat laboral que s'han de tenir presents: estructura salarial, reduccions de jornada, tipus de contracte, categories professionals... Així, si es mira la composició del salari mensual, veiem que hi ha més diferència en els complements salarials que en el salari base. Aquest fet també es repeteix si tenim en compte el tipus de jornada ja que són majoritàriament les dones les que treballen en contractes a temps parcial o s'acullen a les reduccions de jornada per poder tenir cura de familiars.

Si es mira el tipus de contracte es pot observar que la diferència salarial augmenta en els contractes indefinits a causa de la major possibilitat de desenvolupament professional dels homes respecte de les dones, que fa que el seu salari es converteixi en el 74,3% del salari masculí. També en funció de l'edat augmenten les diferències, i es fan més significatives a partir dels 35 anys i sobretot en les persones majors de 45 anys, que és quan s'observen els efectes discriminadors de la maternitat sobre les carreres professionals de les dones, qüestió que no passa amb la paternitat.

En relació a les categories professionals, els homes tenen un salari mitjà anual superior al de les

nes és gairebé sempre més baix.

Fer visible aquestes discriminacions salarials és el primer pas per combatre-les. Des de CCOO sabem que per eliminar aquestes diferències salarials entre dones i homes hem d'eliminar la situació de discriminació de gènere en el conjunt de les relacions laborals.

La defensa i l'impuls d'una ocupació de qualitat per al conjunt de la població treballadora tenen una incidència especial en les dones, que estan en una situació més precària en el món laboral. Entenem que és mitjançant la negociació col·lectiva que podem incidir d'una manera més directa en l'eradicació d'aquestes discriminacions de gènere, a través dels plans d'igualtat derivats de l'aplicació de la llei orgànica d'igualtat entre dones i homes del 2007 i també impulsant mesures d'acció positiva per a l'accés, la formació i la promoció professional.

És important fer un estudi detallat dels complements salarials i determinar per què són diferents per als homes i per a les dones. Definir totalment cadascun dels conceptes retributius, en quines situacions es donen, per a quines categories professionals o per a quins llocs de treball són i analitzar que no hi hagi cap component de discriminació per raó de sexe.

## Objectiu: feina de qualitat

S'ha d'avançar en la implantació de sistemes de qualificació professional que, basats en l'equivalència de qualificació i funcions, portin a l'equiparació de retribucions i posin en marxa vies per a l'accés a la formació, al reconeixement de la qualificació i al desenvolupament de la carrera profes-

## Les diferències entre els sous que perceben homes i dones, de les quals no se salva cap sector, són més significatives a partir dels 35 anys

dones, especialment en categories de direcció i gerència, en què percentualment les dones tan sols són el 29,5%.

En el cas dels sectors d'activitat, en cap moment les dones han arribat a assolir el salari mitjà anual dels homes en cap dels sectors, ni tan sols s'han equiparat al salari dels homes del sector en què el salari és inferior. D'altra banda, la bretxa salarial és superior en el sector de serveis, que és on treballen la majoria de dones i homes. És també on treballen més dones que homes i on el salari de les do-

sional. Establir sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, amb criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere, i eliminar denominacions i estereotips sexistes.

Per tirar endavant totes aquestes mesures és imprescindible l'actuació conjunta de totes les parts implicades en la negociació col·lectiva, perquè l'eliminació de les discriminacions de les dones en el món del treball beneficia a tothom i permet avançar en un model productiu de més valor afegit on l'ocupació de qualitat sigui la base.

Montse  
PÉREZ  
CREGENZAN



Secretària de dona i cohesió social de CCOO de Catalunya  
Tècnica especialista en informàtica de gestió d'empreses, vinculada al sector del transport de mercaderies des del 1987 i delegada sindical de CCOO des del 2005.