

# Davant la bretxa salarial de gènere, actuem

## Els plans d'igualtat i els plans d'acció contra la bretxa salarial

### De què parlem quan parlem de bretxa salarial de gènere?

Dificultats en la promoció

Treballs poc qualificats

Reduccions de jornada

Treball parcial

Contractació temporal

Ocupacions feminitzades



Es tracta de totes les discriminacions i desigualtats que pateixen les dones en el mercat de treball. Hi ha bretxa salarial en tots els tipus d'ocupació, tot i que és més gran en les ocupacions elementals i en les del sector de serveis, com l'hostaleria, la restauració i les vendes. També hi influeix el tipus de contracte, el tipus de jornada, l'edat, el sector professional i el fet de treballar en el sector públic o en el privat. **La bretxa salarial de gènere és més alta en situacions de més precarietat.**

## La negociació i la implementació dels plans d'igualtat són imprescindibles per actuar contra la bretxa salarial:



El diagnòstic obligatòriament inclou les dades del registre de salaris.

Els plans presenten mesures, en tots els aspectes de l'organització del treball, per eliminar desigualtats i discriminacions salarials.



Els plans són obligatoris a les empreses on treballen més de 100 persones, a partir de l'1 de març del 2020; a Catalunya, segons l'INE, són 2.791 empreses.



També disposem d'una nova eina, la **Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals**, en què es dona cabuda a plans d'acció propis, negociats amb la representació sindical, per fer front a la bretxa salarial a les empreses que no tinguin plans d'igualtat.

# Davant la bretxa salarial de gènere, actuem

El registre salarial, una eina participada per identificar la bretxa salarial i fer-hi front



Mitjançant el registre salarial podem conèixer la bretxa salarial de gènere a les empreses.



El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, per primera vegada, obliga les empreses a disposar d'un registre salarial i a donar la informació d'aquest registre a la representació sindical.

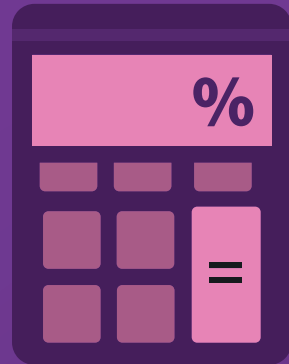
## Què és el registre salarial?

- 1 És obligat de manera general per a totes les empreses des de març del 2019.
- 2 Les dades han d'estar desagregades per sexes i distribuïdes per grups professionals, categories o llocs de treball iguals o d'igual valor.
- 3 Estableix el dret d'informació, almenys anualment, a la representació legal de les persones treballadores.
- 4 Registra els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de tota la plantilla.

La normativa determina el dret d'accés al registre salarial per part de les persones treballadores a través de la seva representació legal.

## Com s'han de calcular els valors mitjans dels salaris d'homes i dones?

- ♂ Sumar el salari de tots els homes i dividir la xifra obtinguda per la quantitat d'homes.
- ♀ Sumar el salari de totes les dones i dividir la xifra resultant per la quantitat de dones.



## Com es calcula la bretxa salarial?

$$\left( \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \right) \times 100$$

retribució mitjana anual d'homes