



Igual feina, igual salari!

A nivell europeu existeix des de ja fa uns anys un moviment anomenat "equal pay day". Aquest moviment reivindica la igualtat salarial entre homes i dones i estableix el dia 31 de març com a dia simbòlic, ja que les dones han de treballar fins al dia esmentat per a arribar a percebre el mateix salari que els homes havien obtingut a 31 de desembre de l'any anterior.

La diferència salarial a Catalunya en molts trams supera el 30%. Ser dona jove significa guanyar entre 2.810€ i 4.429€ anuals menys que els homes joves, i aquesta situació no fa més que agreujar-se a mesura que passen els anys, ja que les diferències no fan més que augmentar entre homes i dones a mesura que s'evoluciona en la carrera professional respectiva. Aquesta situació es tradueix en un menor poder adquisitiu, en més dependència i en la incapacitat d'emancipar-se. Els salaris baixos, són una de les fons de l'exclusió social.

Amb la situació de crisi actual, el col·lectiu femení doncs, pateix especialment les dificultats econòmiques, i és per aquest motiu que des de la Plataforma ACTUA creiem fonamental que la igualtat salarial sigui un fet i no una promesa.

Algunes dades:

- Sabies que les dones tenim una taxa d'ocupació gairebé 20 punts per sota que la masculina?
- Sabies que hi ha edats en que les dones joves cobrem més d'un 70% menys que la mitjana?
- Sabies que el 21'2% de les dones que han patit assetjament sexual són les que tenen entre 16 i 24 anys?

Idees força:

- Denunciem la situació que pateixen les i els joves en aquest moments de crisi en el mercat laboral, fent èmfasi en la doble discriminació de les dones joves. Pel que fa a salaris, tipus de feines, temporalitat, etc., no hem assolit ni de bon tros la igualtat real entre homes i dones.
- El jovent català avui convivim amb la precarietat. De fet, l'hem assumit i normalitzat fins al punt que és l'únic model de relacions laborals que hem conegut

- La temporalitat, els baixos salaris, el difícil accés a l'habitatge, directives europees que lluny de millorar la situació proposen ampliar la jornada laboral a 65 hores, etcètera, fan que les expectatives de millora les tinguem, si més no, aplaçades.
- Els joves, però, no som l'únic col·lectiu que hem normalitzat les diferències. Al 51% de la població ens resulten familiars les esmentades discriminacions, i és que en qualsevol aspecte, **en el moment en que introduïm la variable "dona", les condicions empitjoren** i les alarmes es disparen.
- Les dones estem discriminades en el mercat laboral, i les joves continuem patint una doble discriminació pel fet de ser dones i ser joves. Fet que s'agreuja si a més de ser dona i jove, s'és migrant, procedent de la perifèria, lesbiana, transsexual, amb algun tipus de discapacitat, i un llarg etcètera.
- Les feines que tenim uns i altres tampoc són les mateixes: el 84'3% de les dones de 16 a 35 anys treballen en el sector serveis (front al 51'5% dels homes). **Les dones tenim els llocs de feina pitjor remunerats, menys protegits, amb més temporalitat i menys valorats socialment.** És per això que en moments en què l'atur torna al podi de les preocupacions, les primeres a patir-ho som les treballadores més joves.

Propostes:

- Instar al Govern de la Generalitat i al Govern de l'estat a defensar els drets socials incrementant la despesa social: la crisi no pot servir d'excusa per retallar els serveis i les prestacions socials. Els serveis públics de benestar tenen un gran impacte de gènere directe i indirecte.
- La millora dels salaris més baixos, especialment aquells que estan per sota dels mil euros, suposaria una millora pel conjunt de la classe treballadora, però és evident que tindria una repercussió molt alta entre les dones joves.
- Cal fer emergir públiques les dades sobre mercat laboral i dona jove. Avui, les dones joves no sabem realment quina és la nostra situació.
- Que les polítiques de canvi cap a un nou model productiu abordin les desigualtats entre dones i homes que genera un repartiment injust del treball reproductiu, és a dir, el de la cura de les persones i del treball domèstic, tot incorporant els efectes que té sobre les oportunitats professionals de les dones.
- La igualtat d'oportunitats no pot quedar com una tendre declaració d'intencions, ha de ser una realitat palpable. Eines com els Plans d'Igualtat, han de ser obligatòries per a les empreses, no només les grans sinó també a les Pyme.