

"LA MEVA EMPRESA NO PAGA MÉS ALS HOMES QUE A LES DONES"

- La bretxa salarial no es dona perquè les empreses paguin a les seves treballadores en funció del seu sexe, això seria il·legal!
- La discriminació salarial acostuma a ser subtil i indirecta: no té a veure amb el sou base, sinó amb els complements i amb reconèixer una retribució diferent a ocupacions que tenen igual valor.

LA BRETXA SALARIAL

- És l'indicador de desigualtat entre els salaris de les dones i del homes.
- Es dona com a conseqüència de la desigualtat retributiva: és la retribució que les dones perceben de menys respecte als homes.
- El principi d'igualtat redistributiva és el dret a que dones i homes rebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial.

QUÈ IMPLICARIA L'EQUITAT SALARIAL?

- A igual treball, igual remuneració: que les mateixes feines es remunerin d'igual manera.
- A treball d'igual valor, igual remuneració: que les feines que no són iguals però tenen el mateix valor, es remunerin d'igual manera.

LA BRETXA SALARIAL NO ÉS EL QUE PENSAVES

AVALOT

@avalotcat



WWW.AVALOT.CAT

Plaça Vázquez Montalbán, nº 4

08001 Barcelona

T. 93 304 68 18

avalot@catalunya.ugt.org

DESIGUALTAT

- El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes tant a Catalunya com a l'àmbit internacional.
- A Catalunya el guany mitjà de les dones és d'un 24% menys que el dels homes.
- 3 de 4 persones ocupades a temps parcial són dones.
- Les dones agafem un 95% de les excedències per la cura de les nostres filles, mentre que només un 3% dels homes en fa ús d'aquest permís.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

- Situa a les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjors remunerades al mercat laboral.

SEGREGACIÓ VERTICAL

- Limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos.

SEGREGACIÓ OCUPACIONAL

- Les dones tenen ocupacions en sectors i professions típicament feminitzats i pitjor remunerats.
- La majoria de les dones catalanes estan ocupades en només 4 tipus d'ocupacions: restauració, personal i venda, personal tècnic, personal administratiu i ocupacions elementals.

MÉS PRECÀRIES

- El nombre de dones que cobra salaris baixos és més gran que el d'homes: 7 de cada 10 persones que cobren menys de 1000€ són dones.
- Com més gran és la franja salarial d'una professió, més petit és el % de dones presents.
- La bretxa salarial entre dones i homes amb ingressos més baixos és més gran que la bretxa de les persones que perceben salaris més elevats.

PER EDAT I EMPRESA

- La incorporació al mercat laboral de les joves es produeix ja amb desigualtat salarial: les menors de 25 anys cobren aprox. un 24% menys que ells.
- La bretxa segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys (aprox. 34%).
- El nombre de persones treballadores a una empresa és un factor determinant: el menor nivell de sindicalització a l'empresa petita contribueix a una major desigualtat salarial.
- La bretxa entre dones i homes a les empreses petites és del 30% (aprox. 5 punts per sobre de la mitjana).

COMPLEMENTES SALARIALS

- La remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial: és del doble que la bretxa del salari base.
- Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades i no se'ns hi acostuma a aplicar complements salarials.

FACTORS DETERMINANTS

- Les discriminacions i els rols de gènere, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció que se'ns hi atorga a les dones.
- Manca de coresponsabilitat en la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats.
- Diferències retributives en els complements salarials i extrasalarials.
- Discriminacions indirectes, sobretot pel que fa a la segregació vertical i l'anomenat "sostre de vidre".

POSSIBLES SOLUCIONS

- Trencar amb els rols de gènere i els estereotips: a l'escola, a la família i a la feina.
- Donar més valor a les feines de cura i atenció, que són la base de la societat i sense les quals no seria possible mantenir la resta de sectors.
- Obligar a les empreses a valorar els llocs de treball sota el principi de treball d'igual valor.
- Millorar les condicions dels sectors més feminitzats.
- Reconèixer amb complements salarials capacitats que a l'actualitat no són valorades.
- Fer complir la Llei d'Igualtat i obligar a les empreses a fer accessibles els salaris tant directes com indirectes.

+ INFO:
"Bretxa i desigualtats salarials de gènere a Catalunya", UGT de Catalunya.
"El La, un futuro sin brecha", UGT i FMAC.