



Unió General de Treballadors  
de Catalunya

# ***La discriminació a l'ombra***

***La bretxa salarial que separa dones i homes***

***Roda de premsa***

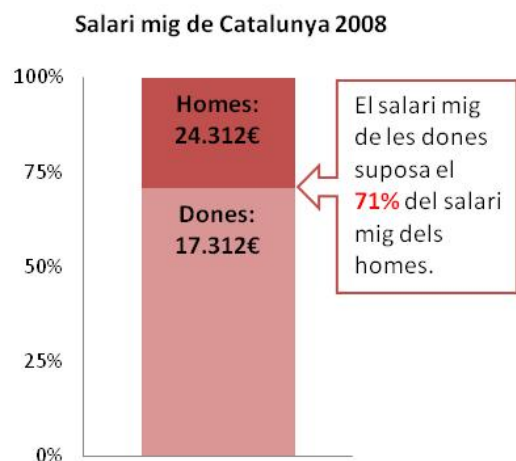
***26-02-2010***



## La bretxa salarial que separa dones i homes

La superació de la discriminació salarial és una de les qüestions més evidents i urgents per a assolir la igualtat efectiva entre homes i dones al mercat de treball. Aquest tipus de discriminació és fruit d'un procés complex que moltes vegades no es visualitza socialment i que intervé directament en les relacions personals, els usos dels temps, la participació col·lectiva i la qualitat de vida.

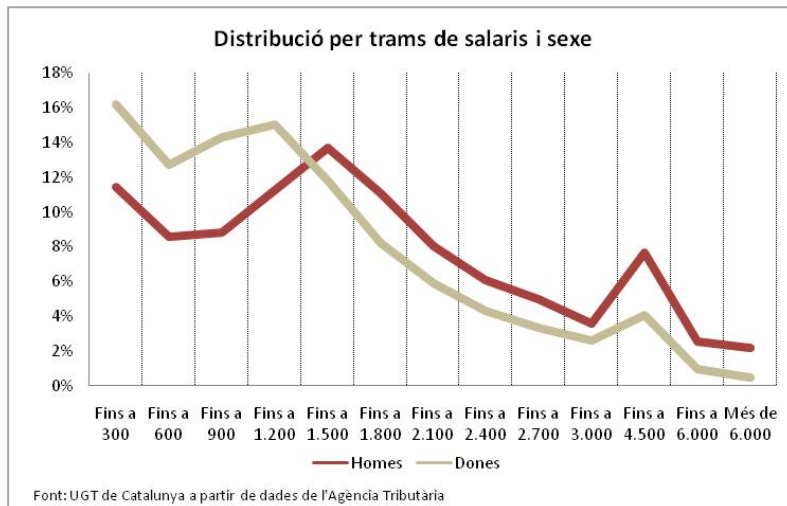
La discriminació salarial es pot percebre clarament amb la diferència percentual entre el salari mig de les dones i els homes; és a dir, des del que es denomina bretxa salarial. Així, és un fet demostrable que les dones assalariades tenen un salari menor que els homes, diversos estudis s'han dedicat a analitzar i a comptabilitzar aquesta bretxa i són diferents les estadístiques que ens porten a aquesta mateixa conclusió: Les dones guanyen menys que els homes, al voltant d'un 30% menys. Són molts els factors que entren en joc en la construcció d'aquesta bretxa salarial que separa dones i homes.



Font:UGT de Catalunya a partir de dades de l'Agència Tributària.

D'aquests factors causants de la bretxa salarial, n'hi ha alguns fàcilment identificables, fins i tot mesurables, i que condicionen l'entrada i manteniment de les dones al mercat de treball. Són factors que, a més, interactuen entre ells, que agregats els uns sobre els altres dificulten encara més l'accés al mercat de treball per part de les dones i les pot perjudicar més en les condicions laborals que pateixen.





El 58,4% del conjunt de les dones assalariades guanyen menys de 1.200 euros mensuals, front el 40,2% del conjunt d'homes assalariats. Vist d'una altra manera, el 35% dels homes assalariats tenen guanys superiors a 2.100 euros mensuals, les dones amb aquests guanys suposen el 21,6%.

L'edat, el tipus de contractació, l'ocupació, els sectors on treballen, l'antiguitat, les responsabilitats dels llocs de treball, etc., en realitat, al contrari del que es podria pensar, no els podem considerar com a factors neutres. Són factors que encara que siguin característiques personals o tinguin a veure amb el sector, empresa o el tipus de relació laboral, afecten indirectament a les dones situant-les en una posició desavantatjosa de cara al mercat laboral i als treballs que ocupen. A més, aquests factors influeixen de manera negativa en els seus salaris, és el que podem conèixer com discriminació indirecta.

La discriminació indirecta és un fet que podem constatar observant que trobem:

+	Dones amb contractes temporals	→	El 19% de les dones assalariades tenen un contracte temporal
+	Dones amb jornada parcial	→	El 21% de les dones assalariades
+	Dones en sectors econòmics poc valorats socialment	→	El 83% de les dones treballen en el sector serveis
-	Dones en ocupacions d'alta qualificació	→	Només 1 de cada 3 persones directives és una dona
-	Dones amb antiguitat	→	El 23% de les dones porten menys d'un any en la mateixa feina

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de població activa. Catalunya 2009.



A partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial que elabora l'Institut Nacional d'Estadística, podem mesurar l'abast d'aquests factors en la generació de la bretxa salarial entre homes i dones. Hem de dir, però, que no tenim la possibilitat d'analitzar la incidència individual de cada factor, ja que els efectes dels altres factors hi resten també reflectits i no es poden aïllar. És per aquest motiu que dèiem que aquesta discriminació indirecta és també una discriminació agregada.

### **El que cobren de menys les dones respecte als homes**

#### **Tipus d'ocupació**

Alta	Mitjana	Baixa
28,7%	29,9%	33,2%

#### **Sector d'activitat**

Indústria	Serveis
27,3%	28,8%

#### **Tipus de contracte**

Indefinit	Temporal
29,6%	19,3%

#### **Edat**

<25	25 – 34	35 – 44	45- 54	55 i més
23,8%	19,8%	27,4%	32,4%	27,7%

#### **Nivell d'estudis assolits com a mínim**

Primària	Secundària	F.P.	Diplomatura	Llicenciatura
39%	34%	33%	26%	33,5%

#### **Tipus de jornada**

Completa	Parcial
21,1%	11,1%

#### **Antiguitat**

< 1 any	1 – 3 anys	4 - 10 anys	30 i més
25,8%	27,6%	27,8%	29%

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial 2006 i 2007 de l'INE. Any 2007: tipus d'ocupació, sector d'activitat, tipus de contracte i edat. Any 2006: nivell d'estudis, jornada i antiguitat.

Una vegada descomptem l'efecte que factors com l'edat, la jornada, el tipus de contracte, el sector d'activitat de l'empresa, etc., poden tenir sobre les percepcions salarials que homes i dones reben, i comprovem que, en igualtat de condicions, els salaris de les dones continuen sent inferiors al dels homes, haurem de dir que existeix una discriminació directa cap a les dones.



Aquest tipus de discriminació és la més fàcil de visualitzar i, per tant, la que és més fàcilment denunciada: homes i dones treballant en un mateix lloc de treball d'igual valor però amb diferents retribucions.

Si no profunditzem una mica més i entenem que la discriminació salarial és un fet molt complex, seria fàcil caure en l'error de considerar que els factors que tenen a veure amb les relacions laborals i amb la productivitat de les activitats econòmiques són neutres i objectivables, i que únicament podríem explicar la bretxa salarial entre dones i homes a partir de la discriminació directa. Però, la realitat és que no podem entendre la bretxa salarial tan sols per la idea de retribuir de manera diferent a dues persones que realitzen un mateix treball d'igual valor, hem de considerar també tota una sèrie de factors relacionats amb:

- **Estereotips de gènere i treballs feminitzats:** l'imaginari col·lectiu ha prejudicat i justificat sobre les habilitats i les maneres de fer d'un i altre sexe. Existeixen estereotips de gènere que expliquen el fet de que en la societat estigui present el prejudici de que les dones estan millor capacitades per a realitzar tasques poc valorades i inherents a la condició femenina, independentment dels seus nivells i qualificacions.  
Relacionat amb els prejudicis de gènere, moltes vegades, les dones són seleccionades per a treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals, com per exemple el sector dels serveis.
- **Manca de coresponsabilitat:** L'accés de les dones al mercat de treball no va venir acompanyat d'un repartiment equitatiu de tasques domèstiques a la família. Això, suposa una sobrecàrrega de treball i de responsabilitats, de tal forma el temps lliure de les dones treballadores pràcticament no existeix.  
La manca de coresponsabilitat sumada a les precàries condicions laborals fa que moltes dones, tot sovint, es sentin esgotades i poc valorades, tant a nivell econòmic com social, i optin per la realització de jornades parcials renunciant a oportunitats de promoció i una major retribució salarial.
- **Gestió del capital humà de les empreses:** La gestió del capital humà a les empreses, en ocasions, sol estar carregada de prejudicis en torn a la maternitat de les dones. Moltes empreses pensen que les dones interrompan les seves carreres laborals quan siguin mares i tendeixen a col·locar-les en treballs que requereixen un menor



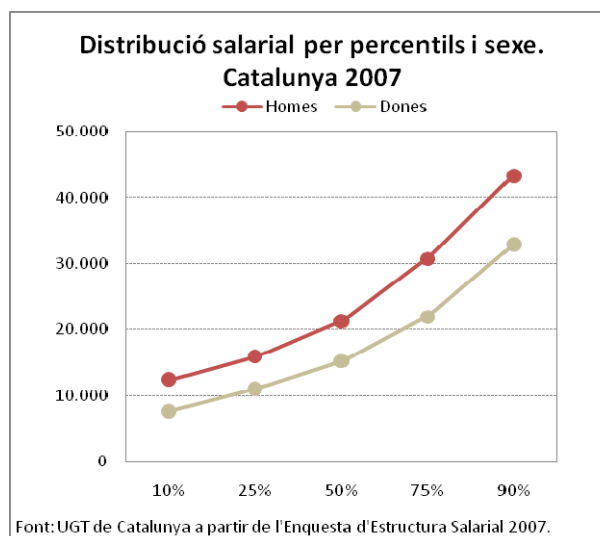
requeriment de capital humà, un menor entrenament i formació i, per consegüent, un menor salari.

Per altre banda, dintre de la gestió del capital humà, nombroses empreses realitzen pràctiques, aparentment neutres, però que generen situacions de discriminació que pateixen les dones. Així, per exemple, si en una empresa es premia amb dies festius a les persones que no hagin tingut baixes en tot l'any; les dones que tenen baixa maternal son penalitzades i no poden gaudir d'aquest benefici.

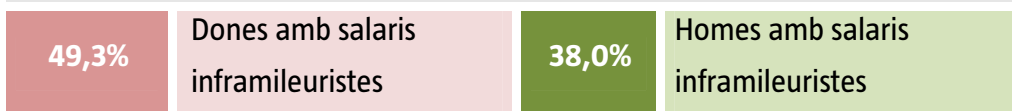
Tot aquests factors citats anteriorment, són els que des de la UGT de Catalunya denunciem com la **discriminació a l'ombra**. Igualment, no hem de restar importància a cap tipus de discriminació sinó visualitzar-les per a que es pugui intervenir d'una forma més transversal i realista. Lamentablement, tant la discriminació directa com la indirecta condicionen el salari de la dona, però també el seu accés i manteniment al mercat de treball, la seva carrera laboral i les prestacions que pugui rebre.

### ***Algunes dades més per reflexionar sobre aquesta discriminació a l'ombra.***

Com veiem, les diferències salarials entre homes i dones van en augment conforme augmenta el nivell de renda. Així, si observem el 10% de la població amb els salaris més baixos, en el cas de les dones aquestes tenen un salari inferior als 7.700 euros i en el cas dels homes de 12.400 (uns 4.700 euros més). Per altra banda, el límit dels ingressos del 10% de la població amb els salaris més alts, en les dones es situa en els 32.900 euros i en els homes en gairebé els 44.000 (uns 8.800 euros més).

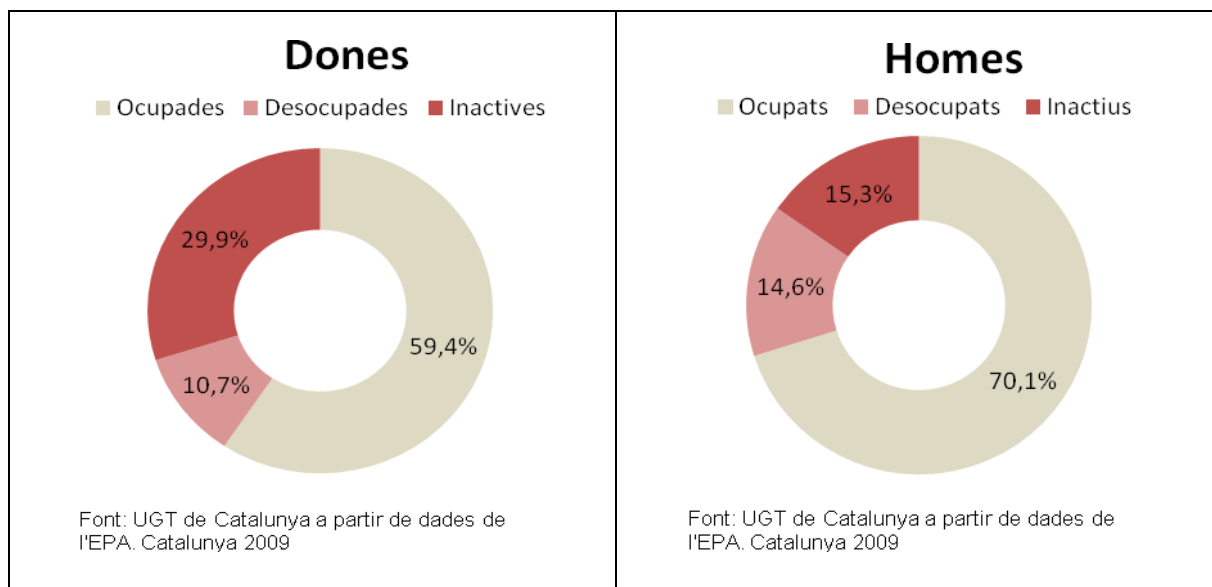


El mileurisme és un fet que des de la UGT de Catalunya denunciem amb rotunditat, el 40% de la població assalariada catalana percep un salari brut igual o inferior a 1.000 euros mensuals. Entre les persones més afectades, les dones.



Font: UGT de Catalunya a partir de l'estadística *Mercat de Treball i Pensions en les fonts tributàries de l'Agència Tributària Estatal* per l'any 2008.

Als següents gràfics podem veure com tan dones i homes es distribueixen segons la seva activitat en el mercat de treball. El que primer brolla és que gairebé un terç de les dones estan en situació d'inactivitat (el 29,9%, doblant el percentatge d'homes inactius). Aquest fet incideix en la participació de la dona en el mercat laboral, no arribant al 60% d'ocupades quan el cas dels homes superen el 70%. L'única xifra que no és desfavorable en les dones és la que fa referència a l'atur, actualment hi ha menys dones desocupades que homes, però hem de situar l'excepcionalitat de la dada en un any de gran destrucció d'ocupació en aquells sectors amb més presència masculina.



Les dones poden tenir una millor formació que els homes, però aquesta no es reflecteix en les seves ocupacions.

39,1%	Dones ocupades amb estudis superiors.	32,8%	Homes ocupats amb estudis superiors.
32,8%	Dones amb una ocupació de qualificació alta, d'aquestes 1/5 són directives.	33,3%	Homes amb una ocupació de qualificació alta, d'aquests 1/3 són directius.

Font: UGT de Catalunya a partir de l'estadística *Mercat de Treball i Pensions en les fonts tributàries de l'Agència Tributària Estatal* per l'any 2008.

La bretxa salarial es transforma en una "bretxa prestacional". De vegades oblidem la relació directa que tenen els salaris en la percepció d'una prestació, ja sigui per la pèrdua del treball o per la impossibilitat de treballar.

84%	<b>Atur:</b> La quantia mitjana bruta reconeguda a dones beneficiàries d'una prestació contributiva per desocupació suposa el 84% de la quantia mitja pels homes.
58%	<b>Pensionistes:</b> Les dones tenen una pensió mitjana que representa el 58% de la pensió mitjana dels homes. Les vides laborals més curtes i les cotitzacions més baixes afecten especialment en les pensions de les dones.

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de la Direcció Provincial de l'INSS per a Catalunya a 1 de gener de 2009 i de l'Informe Resum de prestacions per desocupació del Ministeri de Treball i Immigració a 1 de juny de 2009.





## **Recomanacions de la UGT de Catalunya**

Per a l'eliminació de la discriminació salarial, és fonamental aplicar polítiques dirigides a combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional. Per una altra part, s'hauria de potenciar una sèrie de polítiques socials en torn a la protecció de les famílies que, entre altres coses, permeti la compatibilitat de la cura de fills i familiars amb dependència amb l'activitat laboral d'homes i dones, així com un repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars.

Al respecte de les polítiques de protecció familiar que es desenvolupen al nostre país, hem de denunciar tant la insuficiència de les quanties i de la intensitat protectora de les prestacions, com que aquestes no s'han adequat als canvis familiars i als avenços en matèria d'igualtat. Per exemple, en el cas de la maternitat/ paternitat, avui dia les polítiques estan majoritàriament centrades en la mare i no pas en els dos progenitors, alhora que moltes es centren en el primer període de vida del fill o filla i no en una necessitat a llarg termini de conciliació entre la cura familiar, el desenvolupament professional i la realització personal.

Avui dia en que estem immersos en una profunda crisi, és més necessari que mai abordar amb fermesa el canvi de model productiu, i no podem parlar de canvi de model productiu amb estabilitat i qualitat de l'ocupació sense assumir la negociació col·lectiva com a motor de canvi en matèria d'igualtat. Però, no ens podem limitar a incloure clàusules generalistes sobre discriminació o reproduir literalment el contingut de la Llei.

S'ha de desenvolupar potenciant les matèries d'igualtat d'oportunitats, establint clàusules de discriminació positiva, així com obligar a l'empresa a informar anualment de les dades que afectin en temes d'igualtat a l'empresa.

Així mateix, s'han d'establir als convenis col·lectius procediments de selecció objectius i neutres, revisar els criteris que es fan servir per a determinar la promoció professional perquè a vegades, aquests criteris no són suficients per a justificar la promoció i provoquen perjudicis sobre alguns determinats col·lectius, l'antiguitat n'és un exemple, i revisar també, els llocs de treball i tenir en compte factors de valoració neutres i comuns. Cal introduir en els grups professional factors i/o elements com la capacitat d'interrelació i la destresa manual.



I respecte la formació, hem de tenir present que la regulació de cursos ha de ser accessible a tothom i no s'ha de deixar de banda a les persones que es troben en excedències; és bo que els cursos tinguin com a destinataris preferents aquestes persones.

Més concretament, pel que fa a la **negociació col·lectiva**, la UGT de Catalunya volem aportar les següents recomanacions:

- Els convenis col·lectius haurien d'incloure clàusules en les que es reguli la igualtat retributiva, amb la adopció de mesures per a detectar i corregir les possibles diferències o desigualtats salarials.
- S'ha de exigir la transparència retributiva, mitjançant el reconeixement de majors competències d'informació del representants de les treballadores i els treballadors a l'empresa, establint el dret a rebre informació retributiva, desglossada per sexes i individualitzada, corresponent a tot el personal que treballi en l'empresa.
- Als Plans d'Igualtat, s'hauria d'incloure informació i mesures referents a les retribucions, per a corregir les possibles discriminacions o desigualtats salarials.
- Una vegada s'han detectat les discriminacions o desigualtats retributives per raó de sexe, s'han d'adoptar mesures concretes que determinin estratègies i terminis per a igualar salaris i eliminar aquestes discriminacions.
- S'hauria d'efectuar una revisió de la classificació professional tenint en compte que tots els llocs, tasques, etc. han de valorar-se sota criteris objectius que garanteixin la igualtat retributiva per a treballs d'igual valor. A tals efectes es recomana utilitzar sistemes analítics o quantitius de valoració de llocs de treball, ja que fins al moment són els que resulten més adequats per a eliminar la discriminació salarial.
- Simplificar i clarificar el més possible les estructures salarials i els sistemes de retribució, ja que, com més complexos i menys transparents, són més susceptibles d'introduir discriminacions.



- Revisar, en cas de discriminació, els complements salarials i especialment aquells que es refereixen a plusos per esforç físic, els personals adjudicats discrecionalment per l'empresa, de disponibilitat, de dedicació plena, de presència, d'especial responsabilitat, etc. i tots aquells que en general se solen atribuir als treballadors masculins, bé per discrecionalitat de l'empresa, bé per premiar exclusivament qualitats de treballs ocupats majoritàriament per homes sense valorar en la seva justa mesura les quals es refereixen a treballs realitzats majoritàriament per dones (penositat, perillositat, etc. que impliquen esforços o riscos de tipus psíquic com l'alta velocitat, precisió, atenció contínua, fatiga, etc. o de tipus postural com el treball continu en cadenes de producció, terminal d'ordinadors, etc.), o bé per dirigir-se a determinats aspectes del treball en els quals les dones es troben en desavantatge i desigualtat d'oportunitats respecte als homes, com és el cas de la disponibilitat, la plena dedicació, l'especial responsabilitat o l'antiguitat.
- En el cas del complement per antiguitat ha de tenir-se en compte que són les dones les quals menys poden accedir a aquest tipus de complement, amb la consegüent repercussió de diferències salarials respecte als homes, ja que són les dones les quals es veuen afectades majoritàriament per la contractació de caràcter temporal, a temps parcial, i pel fet d'haver-se produït la seva incorporació al mercat de treball amb posterioritat a l'home en el temps.

