

Sovint pensem que la desigualtat salarial existeix, però que és un fet que passa a les altres empreses i no pas a la nostra.

Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere

La realitat i l'evidència sobre la bretxa salarial de gènere s'amaguen sota un seguit de mites que desmuntem tot seguit.



A la meua empresa no hi ha bretxa salarial de gènere, s'aplica el conveni col·lectiu.



La bretxa salarial és el resultat del fet que les dones treballen menys hores.



Les dones treballen en determinats sectors històricament menys remunerats.



Valorem les persones per les funcions que fan, no per si són dones o homes.



La bretxa salarial de gènere no existeix.



Mite 1 | Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere

A la meva empresa no hi ha bretxa salarial de gènere, s'aplica el conveni col·lectiu.

També haureu sentit a dir:

Els convenis retribueixen igual els homes i les dones.

Les taules salarials retribueixen igual els homes i les dones.

En cada categoria professional totes les persones cobren el mateix.

Explicació:

L'aplicació dels convenis i acords col·lectius no garanteix l'absència de desigualtat salarial entre les dones i els homes.

Tot i que la negociació col·lectiva s'orienta a combatre les desigualtats i que les persones que negocien els convenis col·lectius cada cop estan més sensibilitzades i més formades en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats, alguns convenis encara mantenen herències de les antigues ordenances laborals. D'altres no han revisat la classificació professional ni els sistemes retributius dissenyats possiblement, quan es van crear, sense perspectiva de gènere.

Un exemple de la reproducció involuntària de les desigualtats que es dona en alguns convenis es fa palès quan revisem els complements salarials. D'una banda, perquè hi ha complements salarials que tot i que es van configurar amb la

voluntat de ser objectius i neutres, en el moment d'aplicar-los generen discriminacions indirectes com poden ser els d'antiguitat, disponibilitat, assistència o permanència, que penalitzen els permisos i excedències lligats a la conciliació i corresponsabilitat.

D'altra banda, perquè sovint les feines més masculinitzades tenen associats determinats complements (com ara la penositat, la perillositat o l'exposició a la toxicitat). Per contra, en sectors més feminitzats aquests complements s'obvien o són infravalorats (com és el cas de la força que es requereix en algunes tasques de cura, la toxicitat vinculada a les feines de la neteja, o la perillositat en les professions del sector del treball social).

Per això, el fet d'aplicar el conveni no implica l'absència de bretxa salarial de gènere.



Mite 2 | Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere

La bretxa salarial és el resultat del fet que les dones treballen menys hores.

També haureu sentit a dir:

**És inevitable que les dones cobrin menys si decideixen tenir cura de les criatures.
Ningú les ha obligat a agafar una reducció de jornada.
Trien feines a temps parcial perquè els convé més.
Si no fan hores extres és perquè no volen.**

Explicació:

Segons aquest mite no es pot pretendre que les dones tinguin els mateixos ingressos que els homes si fan ús de les reduccions de jornada i excedències, si opten per feines a temps parcial per tenir cura de les criatures o de les persones dependents, o si no fan hores extres.

Acceptar aquesta idea de manera acrítica implica pensar que les dones tenen la responsabilitat exclusiva de l'atenció i de la cura, i de la majoria de les feines de la llar.

D'una banda, cal tenir present que la reducció de jornada per cura no hauria de ser l'única fórmula per conciliar. D'altra banda, cal recordar que no totes les dones opten voluntàriament per la contractació a temps parcial, sinó que és l'única opció que se'ls hi ofereix. Sovint els

contractes en els llocs de treball que s'ofereixen a les dones són a temps parcial (i no són pas una opció voluntària, sinó que no preveuen l'alternativa de treballar a temps complet).

Alhora, aquest mite dona per fet que la majoria de dones treballen menys hores, però la realitat és que, sovint, fan la mateixa feina que si fessin la jornada completa. Cal afegir que les hores extres que fan algunes dones es recuperen amb hores però no es cobren.

Aquest argument assumeix, erròniament i injustament, que és acceptable que fets vitals com tenir fills impactin més en el salari i en la carrera professional de les dones que en els dels homes. Aquestes responsabilitats han de ser exercides amb corresponsabilitat.



Mite 3 | Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere

Les dones treballen en determinats sectors històricament menys remunerats.

També haureu sentit a dir:

**Les dones tenen unes habilitats innates diferents de les dels homes i per això prefereixen determinades feines que casualment estan menys remunerades.
Les dones tenen més habilitats per a la cura i l'educació.
Ho fan millor i per això té sentit que es concentrin en aquests sectors.**

Explicació:

D'una banda, aquest mite assumeix que la bretxa és inevitable. Es basa en la creença errònia que les dones sempre tendiran a ubicar-se en sectors com els de la cura, el servei a les persones i l'educació, ja que, pel sol fet de ser dones, tenen les habilitats innates necessàries per dur terme tasques més lligades a l'àmbit reproductiu, domèstic i privat. En canvi, els rols i estereotips de gènere atribueixen als homes més capacitats per desenvolupar determinades feines relacionades amb l'àmbit productiu i públic.

D'altra banda, el mite ignora que la bretxa salarial de gènere també és fruit del valor que la societat patriarcal atorga tradicionalment a les professions. És a dir, el valor i el prestigi social dels llocs de treball no és un fet arbitrari, sinó que és fruit de convencions socials. Es tradueix en una determinada valoració monetària que

implica que els sectors i els llocs de treball feminitzats siguin els més mal remunerats.

Aquesta situació, però, lluny de ser inamovible, és circumstancial: la presència de les dones en un sector o l'altre canvia i evoluciona amb el temps, com també pot fer-ho la valoració social dels sectors en què tradicionalment treballen més dones. Un exemple negatiu d'aquest caràcter circumstancial de la valoració de les professions és el fet que, freqüentment, quan un sector es feminitza perd valor socialment.

Com a empreses, i com a societat, potser ens hem de preguntar a què donem vàlua. Hem de revisar els criteris que fem servir a l'hora de mesurar socialment i econòmicament una feina, hem d'incorporar-hi la perspectiva de gènere, i reconèixer les feines que fins ara s'han infravalorat i invisibilitzat.



Mite 4 | Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere

Valorem les persones per les funcions que fan, no per si són dones o homes.

També haureu sentit a dir:

Contractem i promocionem per les aptituds i les habilitats, no per si són homes o dones.

La valoració dels llocs de treball és neutra pel que fa al gènere.

Les dones no volen promocionar, escullen lliurement mantenir-se en el seu espai de confort.

Explicació:

Aquest mite es basa en la falsa idea que n'hi ha prou amb tenir un sistema de valoració dels llocs de treball i un procediment de selecció i promoció per garantir la igualtat retributiva. Alhora planteja erròniament que les dones no aspiren a tenir una carrera professional i omet les dificultats que tenen per ascendir.

Un cop més, es considera que determinades maneres de fer són neutres, sense tenir en compte que s'han dissenyat obviant les desigualtats de partida entre dones i homes i que, per tant, no incorporen la perspectiva de gènere.

Per això és important revisar el sistema de valoració dels llocs de treball, de classificació professional i de retribucions, així com tot el sistema de selecció, promoció i formació per garantir que no tinguin biaix de gènere, que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere, i que no contribueixin a perpetuar les desigualtats existents. El repte de la bretxa salarial de gènere és discriminació indirecta conseqüència d'una valoració incorrecta dels llocs de treball. Cal, en canvi, aprofitar el potencial d'aquests instruments per assolir la igualtat d'oportunitats i la igualtat salarial efectiva.



La bretxa salarial de gènere no existeix.

També haureu sentit a dir:

**La bretxa salarial no es pot mesurar.
El sistema informàtic de l'empresa no permet identificar-la.
No podem facilitar dades personals.
L'indicador de la bretxa salarial no és prou precís.
Si compares els salaris per hora, no hi ha bretxa.**

Explicació:

Aquest mite es centra en negar l'existència de la desigualtat salarial, qüestionant la manera de mesurar-la, és a dir, l'indicador de la bretxa salarial.

Algunes veus consideren que l'indicador de la bretxa salarial és limitat o que hi ha moltes maneres de mesurar-lo. Però, fins i tot quan s'observen els salaris per hora, acostuma a evidenciar-s'hi la diferència salarial entre homes i dones.

També s'argumenta que no es pot mesurar la bretxa i que les dades no les poden facilitar, ja que són de caràcter personal i s'aniria en contra de la Llei de protecció de dades. Però aquesta Llei no impedeix el tractament de dades, sempre que es faci complint les obligacions que s'hi estableixen.

Sovint és font de malestar la interpretació erròniament acusadora que es fa dels resultats de l'indicador de la bretxa salarial. Quan es

constata l'existència de la bretxa salarial en una empresa, apareix la sorpresa i la reacció de pensar que “a la nostra empresa això no passa”. No obstant això, cal precisar que aquest indicador ofereix una primera alerta de l'existència de desigualtats, però no aprofundeix sobre si són fruit de la discriminació o no ho són.

No tota diferència salarial és discriminatòria per si mateixa. Per això el marc legal vigent exigeix que en aquelles empreses de més de 50 persones treballadores, quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals de les persones treballadores d'un sexe és superior a les de l'altre en, al menys un 25%, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, caldrà incloure al registre salarial una justificació que aquesta diferencia es deu a altres motius que no estan relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Les empreses tenen l'obligació d'actuar contra la bretxa salarial d'acord amb la normativa vigent:

Reial decret llei 6/2019, Reial decret 901/2020 i Reial decret 902/2020, sobre plans d'igualtat i igualtat retributiva.

5 IGUALTAT DE GÈNERE



8 TREBALL Digne i CREIXEMENT ECONÒMIC



10 REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS



Accediu a la Guia

