

La bretxa salarial entre homes i dones es manté en el 19% a Catalunya, per cinquè any consecutiu

- La bretxa salarial és més gran en els llocs de menys formació i en contractes de jornada completa.
- A partir dels 45 anys la dona pateix més la discriminació salarial.
- La bretxa salarial s'acaba traduint en menors prestacions d'atur i pensions més baixes per a les dones.
- Cada any, les dones pensionistes a Catalunya reben 4.429 milions d'euros menys que els homes, com a resultat de la discriminació salarial i de la menor participació de la dona en el mercat laboral.

Barcelona, 22 de febrer de 2015.-

L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, en col·laboració amb l'Ajuntament i la Diputació de Barcelona, ha elaborat un estudi que analitza les diferències salarials entre homes i dones a Catalunya i les conseqüències que això acaba tenint sobre les prestacions d'atur i les pensions.

Amb aquest estudi es deixa constància que **la discriminació salarial és un problema no resolt i sobre el qual no s'està avançant**. S'està incomplint un dels principis fundacionals de la UE que figurava en el Tractat de Roma: "A igual treball, igual salari". Les polítiques d'igualtat a les empreses haurien de treballar més intensament per equilibrar els sous entre homes i dones, a la vegada que els poders públics haurien d'aplicar mesures correctores en el càlcul de les pensions per compensar la dedicació que fan les dones a la cura de les persones dependents.

Les dones guanyen un 19% menys que els homes per hora de treball, una diferència que no s'ha reduït els darrers cinc anys

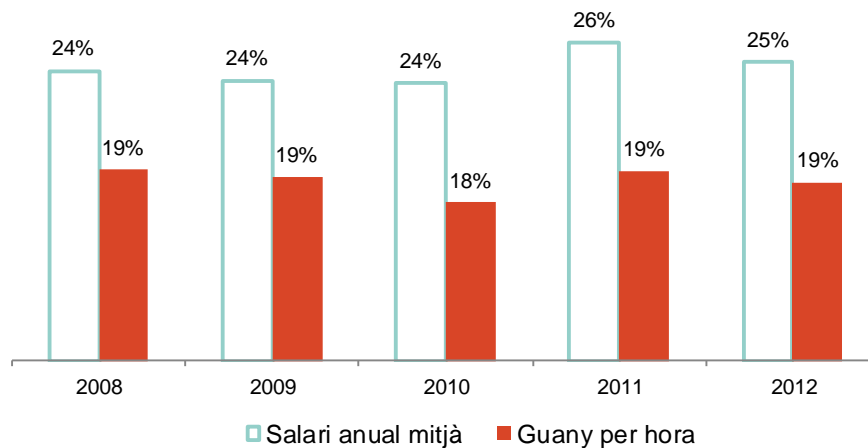
A Catalunya, el salari mitjà anual per treballador l'any 2012 va ser de 27.836 euros, mentre que el femení va ser de 20.931 euros, un 25% inferior. La diferència entre un i altre és el que es coneix com a bretxa salarial.

Si en comptes de calcular la diferència en el salari anual el fem en el salari per hora —eliminant, per tant, l'efecte distorsionador derivat de que les dones treballin menys hores a l'any—la diferència salarial seria del 19%.

Així doncs, la bretxa salarial entre homes i dones s'estima en el 19%, segons les últimes dades disponibles corresponents a 2012, i s'ha mantingut en aquest percentatge

des de 2008. Això significa que l'hora de feina d'una dona està remunerada un 19% per sota que l'hora de feina d'un home. O, dit d'una altra manera, que **la dona ha de treballar un 19% més d'hores per aconseguir el mateix sou que l'home, fet que representa una enorme contradicció atès que la dona és la que assumeix més càrregues familiars i la que dedica més hores a les tasques de casa**. Aquesta doble discriminació, dins i fora de la feina, és una de les principals causes perquè les dones espanyoles siguin les que pateixen més estrès i més insomni d'Europa, segons han demostrat diversos estudis.

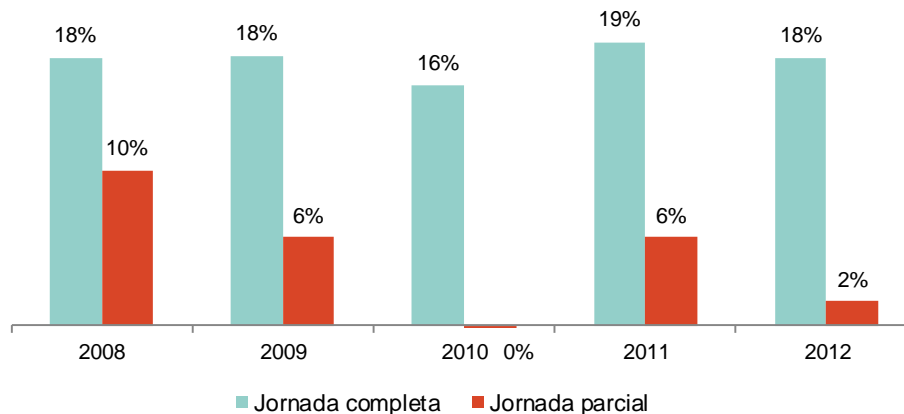
Bretxa salarial de gènere. Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

És interessant analitzar la diferència salarial entre homes i dones per tipus de jornada. Tal com posen de manifest les dades oficials, **la discriminació salarial es concentra bàsicament en les jornades completes**, mentre que en les jornades parcials la diferència de sou entre homes i dones és poc significativa.

Bretxa salarial* de gènere, per tipus de jornada. Catalunya

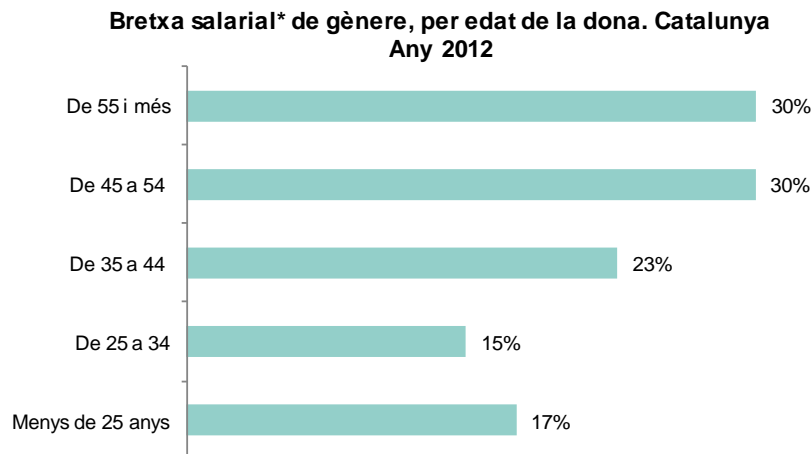


(*) Diferència entre el sou mitjà anual d'un home i el d'una dona.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

La bretxa salarial arriba al 30% quan les dones superen els 45 anys

La discriminació salarial s'accentua a mesura que augmenta l'edat de la dona. Si en la franja d'edat de 25 a 34 anys la diferència del salari mitjà anual entre homes i dones és del 15%, aquest percentatge es duplica fins assolir el 30% en edats superiors als 45 anys. Això vol dir que a mesura que augmenta l'edat laboral, l'home progressa més ràpidament que la dona, tant a nivell econòmic com de responsabilitats dins l'empresa¹.



(*) Diferència entre el sou mitjà anual d'un home i el d'una dona.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

La bretxa salarial entre els directius de les empreses és menor que entre els operaris, però continua sent significativa (16%)

Quan s'analitza la bretxa salarial per tipus d'ocupació s'observa que, **a major formació i lloc de responsabilitat de la dona, menor és la discriminació salarial, si bé les diferències continuen sent importants, fins i tot en els llocs directius.**

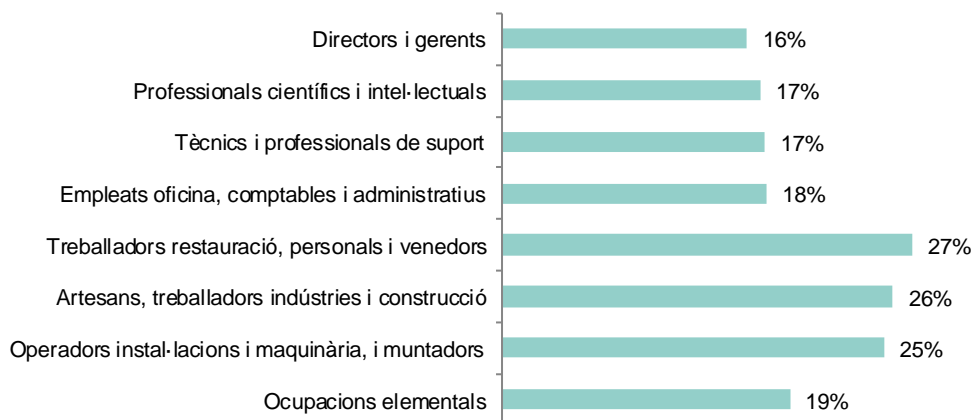
Tal com posen de manifest les dades de l'INE, la discriminació salarial és més elevada entre els operaris del sector industrial, els treballadors de la restauració i els venedors, que entre els empleats d'oficina, comptables i administratius. Concretament, en el grup de directors i professionals, la bretxa salarial és del 16%, mentre que en els treballadors de la restauració i del comerç s'enlaira fins al 27%. Recordem que la mitjana és del 25% perquè s'estan considerant diferències en el sou anual i no en el guany per hora treballada.

En definitiva, l'estudi posa de manifest que **ocupar un lloc de treball a temps complet, estar molt formada i, fins i tot, ocupar un càrrec de responsabilitat dins l'empresa, no evita que la dona pateixi una discriminació salarial en relació a l'home.**

Ara bé, **la qualificació i l'ascens a l'empresa són l'única via que té la dona per aconseguir disminuir al màxim aquesta desigualtat salarial.**

¹ Els estudis de l'ODEE han demostrat que la presència de la dona en els llocs d'alta direcció de l'empresa és molt baixa, de l'11%.

Bretxa salarial* de gènere per tipus d'ocupació. Catalunya Any 2012



(*) Diferència entre el sou mitjà anual d'un home i el d'una dona.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

La discriminació salarial s'acaba traduint en prestacions d'atur un 15% més baixes que les de l'home, i en pensions un 31% inferiors

La desigualtat salarial entre homes i dones és un factor important que acabarà impactant en la futura pensió de la dona. Altres factors són la menor participació de la dones en el mercat laboral (taxa d'activitat), la menor dedicació al treball remunerat (reducció de jornada) i els menors anys treballats (per dedicació a la cura de la família).

El sistema públic de pensions del nostre país no corregeix la desigualtat salarial que es produeix en el mercat laboral, sinó que la perpetua i amplifica, sobretot si tenim en compte que els últims anys de vida laboral són els més importants per al càlcul de la pensió, precisament quan s'amplia la bretxa salarial de gènere. A més, l'esperança de vida de les dones és a l'entorn de cinc anys superior a la dels homes, fet que allarga la situació de pobresa relativa de les dones.

Segons l'Agència Tributària, a Catalunya la pensió mitjana d'un dona és de 11.062 euros a l'any el 2013, mentre que la d'un home puja fins a 16.077 euros, és a dir, 5.015 euros més. Per tant, **la bretxa de gènere en les pensions és d'un 31%, superior al 25% que es produeix durant la vida laboral, fet que indica que l'equiparació de salaris no garanteix per si sola la igualtat en les pensions**. Hi ha altres motius que tenen a veure amb els menors anys de cotització, tal com hem apuntat anteriorment, que també incideixen en la desigualtat de gènere en les pensions.

Actualment, a Catalunya hi ha 883.248 dones que perceben una pensió. Si multipliquen el diferencial entre la pensió d'un home i una dona —5.015 euros/any— pel nombre de dones pensionistes, s'obté una xifra total de **4.429 milions d'euros anuals, que constitueix la pèrdua de riquesa que pateixen les dones a l'arribar a la vellesa com a resultat de la discriminació que han patit en el mercat laboral**— una discriminació que és resultat, tant d'una menor participació en el mercat laboral com d'haver percebut durant anys un salari més baix que els homes.

Les prestacions d'atur també penalitzen les dones com a conseqüència de la discriminació salarial que pateixen. La prestació mitjana d'atur de les dones és de 3.763 anuals, **un 15% inferior** als 4.427 euros de mitjana d'un home.

Propostes

Una proposta que ajudaria a millorar la qualitat de vida de les dones en l'etapa de la jubilació i durant els períodes transitoris d'atur, seria que **l'Estat aportés la cotització a la seguretat social durant els anys que la dona/home es dedica a la cura dels fills i persones dependents, així com que cotitzés per jornada completa mentre s'està fent una reducció per cura de dependents.** L'objectiu és que la societat valori i reconegui econòmicament la dedicació que fan les persones a la cura de la família i que no suposi una penalització per al seu futur.

Bones pràctiques a la UE:

L'any 2012, el Parlament belga va aprovar una llei que obligava a les empreses a realitzar cada dos anys una anàlisi comparativa de la seva estructura salarial. A més, Bèlgica va ser el primer país de la UE en organitzar un dia de la igualtat salarial (el 2005).

A França s'han endurit les sancions a les empreses amb més de 50 treballadors que no respectin les seves obligacions d'igualtat de gènere.

A Àustria, la llei d'igualtat de tracte obliga a elaborar informes d'igualtat salarial. Aquesta normativa es va introduir gradualment i és obligatòria per a les empreses de més de 1.000, 500 i 250 treballadors. A partir de 2014, l'obligació s'ha fet extensiva a les que tenen més de 150 assalariats.

A Portugal, una resolució de març de 2013 inclou mesures dirigides a garantir i promoure la igualtat d'oportunitats i de resultats per a homes i dones en el mercat de treball, fet que inclou l'eliminació de les diferències salarials.

Per a més informació:



<http://premsa.cambrabcn.org>

Web: <http://www.donaempresaeconomia.org/>



[@odeecambra](https://twitter.com/odeecambra)

Plataforma de Dones conselleres i directives <http://www.conselleresidirectives.com/>

Contacte donaempresaeconomia@cambrabcn.org