



CAUSES DE LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE. PROPOSTES PER LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Celeste Attias

*Resp. Plans d'Igualtat i
Bretxes de CCOO de
Catalunya*

02 DE DESEMBRE DE 2021



Causes de la Bretxa salarial de gènere a Catalunya

**Reducció Bretxa salarial entre homes i dones
2018-2019**

22,2%  20,6%

Causa principal: Fort increment del SMI del 2019 (22%)

Les dones pateixen més la precarietat salarial

La bretxa salarial entre homes i dones té origen multifactorial: Causes culturals, econòmiques, laborals i socials.

Aquí abordarem les que poden fer front des de la NC.

Abordem les causes de la Bretxa salarial de gènere a Negociació Col·lectiva

- Els estereotips de gènere en l'accés al mercat de treball: forta persistència de feines masculinitzades i feminitzades.
- Valoració retributiva de les ocupacions feminitzades.
- Organització del temps de treball: excés de rigidesa.
- Estereotips dificulten el desenvolupament de la carrera professional i la promoció.
- Baixa corresponsabilitat i la bretxa salarial de gènere es retroalimenten.
- Treball a temps parcial involuntari i per motius de cura.
- Complementos salarials que promouen jornades asocials i que valoren més el presentisme.

Estereotips de gènere en l'accés al mercat de treball i la promoció

Persistència de la divisió sexual del treball:

Creix l'accés de les dones a treballs masculinitzats

Tímid accés dels homes a les feines de cura, d'higiene, al comerç o a l'indústria tèxtil.

MESURES PER INCORPORAR ALS CONVENIS:

- Establir **procediments de selecció, contractació i promoció** basats en criteris **objectius i objectivables**: evitar segregació horitzontal i vertical
- Mesures **d'acció positiva** quan hi ha igualtat de requisits.
- Procediments de **control sindical** dels processos de selecció, contractació i promoció amb participació real de la RLT.

Valoració retributiva de les feines feminitzades (I)

Al 2018 l'increment salarial mitjà ponderat de les dones a Catalunya va ser dues dècimes menor que el dels homes.

Els convenis amb més dones ocupades tenen un increment inferior.

La crisi sanitària ha evidenciat l'essencialitat dels treballs de sectors molt feminitzats

El comerç, l'educació, la sanitat, l'assistència; han estat les ocupacions que han sostingut a la societat i en especial a la classe treballadora, en un dels moments més difícils de la nostra història.

Aquest reconeixement social, no és tradueix en les seves condicions laborals ni retributives.

Valoració retributiva de les feines feminitzades (II)

MESURES PER INCORPORAR ALS CONVENIS:

- La **revisió del sistema de valoració de llocs de treball** per garantir que es compleix l'obligació legal d'igualtat retributiva per la prestació d'un treball d'igual valor. Exemples:
 - Equilibrar els criteris de valoració de les habilitats socials i els criteris de característiques com el comandament o l'autonomia.
 - Revisar els paràmetres del concepte de responsabilitat allunyant-la de les conseqüències econòmiques per les empreses i apropant-les a les conseqüències sobre els clients o usuaris.
- La revisió del sistema de classificació professional, a fi que es basi en **criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere**: no diferenciació de salaris dintre del mateix grup, etc.
- Incrementar salaris més baixos dels convenis, **establint un salari mínim**. Afecten de manera més profunda a les dones.

Organització del temps de treball (I)

Es temps laborals són temps clarament masculinitzats.

O són **molt rígids** o requereixen **amplia disponibilitat**.

Molts **complements** salarials retribueixen aspectes del temps de treball de **jornades asocials** .

El presentisme ha estat sempre molt valorat per les empreses.

Tot això només es assumibles per **qui no te responsabilitats en el treball de cura** no remunerat.

El treball a temps parcial es un treball feminitzat

Afecta al **7%** dels homes i al **24%** de les dones.

D'aquests, el **5%** dels homes que ho fan **per motius familiars**, envers el **28%** de les dones

Organització del temps de treball (II)

MESURES PER INCORPORAR ALS CONVENIS:

- **Limitació** de les prolongacions de jornada i de les **hores extres**.
- La **reducció** de l'impacte en el **nombre de persones** treballadores que han de **fer jornades asocials**.
- La revisió de l'**estructura salarial** a fi de definir de manera **clara, objectiva i neutra** des d'una perspectiva de gènere els criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extra salarials.
- **Modificar la retribució** de complements que compensen les condicions de temps de treball que suposen **jornades asocials** i que valoren més el **sobrepresentisme**, incorporant compensació en **menors temps de treball**.
- **Hem de posar l'objectiu sindical en l'establiment de jornades mínimes** àmplies en els contractes a temps parcial per reduir la precarietat salarial que obliga a la pluriocupació.
- **La reducció de la jornada anual, que és una prioritat**, incrementa el preu hora i, per tant, també incrementa els salaris de les persones contractades a temps parcial si treballen les mateixes hores.

Quan negociem amb perspectiva de gènere, analitzem si les propostes negociadores seran o afectaran d'igual forma a dones i homes.

Gracies per la vostra atenció