

EVOLUCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL A LA BISBAL D'EMPORDÀ MITE O REALITAT?



Pseudònim: Lila

2n batxillerat social-humanístic

Curs 2019-2020

“La igualtat de les dones ha de ser un component central en qualsevol intent per resoldre els problemes socials, econòmics i polítics”.

-Kofi Annan

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Resum

Actualment la bretxa salarial és un tema que està en boca de tothom, però què en sabem realment? A través del meu treball de recerca he volgut comprovar si és un mite o una realitat.

Aquest treball es situa en l'àmbit de ciències socials i economia, i consisteix en un estudi de l'evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà, el meu poble nadiu, on faig la comparació de les nòmines de dues grans empreses locals, d'una en l'actualitat i d'una altra dels anys 60. Primerament, però, he volgut introduir el tema amb dades de la bretxa salarial de Catalunya i Espanya, així doncs també la situació de la dona en el món laboral en la part teòrica del treball.

Els meus objectius són comprovar si existeix aquesta desigualtat entre el salari d'un home i una dona, i veure com ha evolucionat al cap dels anys, com també conèixer el punt de vista i el coneixement sobre el tema dels habitants del poble.

Una vegada plantejats els meus objectius i hipòtesis, estudiat els continguts teòrics i realitzat la comparació entre les dues empreses, he fet l'estudi que necessitava per comprovar si la meva hipòtesi és encertada o no. No obstant, he tingut diverses dificultats a l'hora d'elaborar el treball, perquè obtenir tota aquesta informació no ha estat fàcil.

ÍNDIX

1.INTRODUCCIÓ.....	1
MARC TEÒRIC	
2.QUÈ ÉS LA BRETXA SALARIAL?.....	3
2.1 Causes.....	3
2.2 Polítiques d'igualtat de gènere.....	4
2.3 Casos de desigualtat.....	5
2.3.1 Salari brut anual d'homes i dones a Catalunya.....	5
2.3.2 Salari brut anual mitjà d'homes i dones a Espanya.....	6
2.3.3 Diferències de salari a Catalunya i Espanya.....	7
3.LA DONA AL MÓN LABORAL.....	8
3.1 Taxa d'activitat a Catalunya.....	8
3.2 Taxa d'activitat a Espanya.....	8
3.3 Comparació taxes d'activitat Catalunya i Espanya.....	9
3.4 Taxa d'atur.....	10
3.5 Sostre de vidre.....	11
MARC PRÀCTIC	
4. EMPRESA BUGADERIA L'EMPORDÀ.....	14
4.1 Activitat de l'empresa.....	14
4.2 Nòmines.....	15
4.3 Conclusions de les nòmines.....	18
5. EMPRESA COROMINAS.....	19
5.1 Nòmines.....	19
5.2 Conclusions de les nòmines.....	24
6. COMPARACIÓ BRETXA SALARIAL ACTUAL I 1958-1962.....	25

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

7. ENQUESTA A RESIDENTS DE LA BISBAL26
8. CONCLUSIONS.34
9. AGRAÏMENTS.36
10. WEBGRAFIA.37

1. INTRODUCCIÓ

En primer lloc, he decidit realitzar aquest treball de recerca perquè l'economia és un àmbit que sempre m'ha interessat i tenia clar que volia que el meu treball tingués relació amb aquesta branca.

Com que l'àmbit de l'economia engloba una gran varietat de temes realment interessants, inicialment tenia tres propostes de treball que m'agradaven molt. Aquestes eren la creació d'una empresa, així com també estudiar com treure'n el màxim rendiment i optimitzar els recursos per de reduir les despeses d'aquesta. La segona proposta era fer un estudi complet del funcionament de la borsa, però era un tema molt ampli que s'escapava dels meus límits, no només de coneixements sinó també del temps necessari per realitzar aquest treball. Finalment, la última proposta era fer un estudi sobre la bretxa salarial, que és un tema que està en boca de tothom actualment i crec que és oportú que tothom prengui consciència de la situació en la que ens trobem.

El fet que va fer decidir-me per la proposta de la bretxa salarial va ser quan un dia de sobretaula els hi vaig explicar als meus avis les propostes pel treball. De crear empreses i de borsa en sabien ben poc, però sí que sabien què era la bretxa salarial. L'avi em va explicar que durant una època van coincidir treballant a la mateixa fàbrica amb l'àvia, i que la diferència de salaris entre ell i l'àvia era abismal. Aquesta situació era recurrent en totes les empreses de l'època i, ni l'àvia ni les altres dones ho denunciaven, ja que ho consideraven un fet totalment normal.

Aleshores ja tenia clar que enfocaria el meu treball de recerca sobre la bretxa salarial, centrant-me en els seus inicis i com és avui en dia en el municipi de la Bisbal, ja que és on m'he criat i on ha viscut durant molts anys tota la meva família.

Els objectius que m'he marcat són els següents:

- El primer és comprovar si realment existeix aquesta bretxa o si és un mite creat a partir del moviment social del feminisme.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

- El segon objectiu és veure com ha evolucionat la bretxa salarial de gènere a La Bisbal, on em centraré concretament en dues etapes, entre el 1958-1962, i com és avui en dia.
- Per últim, m'agradaria saber si els habitants de La Bisbal coneixen què és la bretxa salarial, què n'opinen al respecte i fins a quin punt n'estan conscienciats.

La meva hipòtesi és que sí que existeix aquesta diferència entre homes i dones, perquè amb tota la informació que he buscat arreu del món, hi havia bastanta diferència entre els dos salaris.

També penso que abans la diferència de salari entre homes i dones era més gran que actualment, ja que antigament aquestes desigualtats estaven molt més normalitzades que avui dia.

En darrer lloc crec que la gent de La Bisbal sí que tindrà informació sobre aquest tema, tot i que els més joves més que els més grans, igual que els més grans tindran tendència a pensar que aquesta desigualtat és justa.

Per a la realització del meu treball de recerca, buscaré informació a través d'articles i fonts d'internet, llibres i persones expertes en el tema.

En canvi per la part pràctica, faré varies entrevistes a diferents empreses locals i també a persones que em puguin ajudar donant informació i dades de La Bisbal. També he anat a l'arxiu històric comarcal per obtenir les dades dels salaris de l'empresa Corominas. Quan ja tingui la informació de les empreses, realitzaré gràfics mostrant el resultat i podré comprovar si la meva hipòtesi ha estat del tot certa.

2. QUÈ ÉS LA BRETXA SALARIAL?

Actualment, les dones, tot i representar més de la meitat de la població, som víctimes d'unes desigualtats que hem de patir dia rere dia. I no només ara, sinó que portem lluitant durant molts anys contra les diferències que hi ha respecte el gènere masculí. Per això, considero important que ens informem més sobre aquest fet, ja que ens afecta a totes les dones d'aquest món i penso que s'hauria d'acabar.

Com que les desigualtats són moltes i molt diverses i és impossible realitzar-ne un estudi complet pel treball de recerca, he decidit centrar-me en un aspecte present en la societat actual, que el tenim molt interioritzat i no hauria de ser així, com és la bretxa salarial.

Però què entenem per la bretxa salarial de gènere?

La bretxa salarial de gènere no només és la diferència de salari entre homes i dones en un mateixa posició de treball, com molta gent creu (encara que lamentablement moltes dones ho han de patir), sinó que ens referim als guanys mitjans anuals dels homes envers el de les dones.

2.1 Causes

La desigualtat de salaris és deguda a diferents factors, però em centraré en els que tenen més rellevància.

1. La dona a la llar

Un dels principals factors de la diferència de salari entre homes i dones és que elles continuen assumint el rol de cuidadora de la llar i els fills, fent que moltes d'elles hagin de treballar mitja jornada o fins i tot renunciar a càrrecs d'alta responsabilitat. Això implica que cobrin menys i per tant la bretxa salarial amb els homes incrementa (perquè els homes no acostumen a assumir aquest rol).

2. La falta de transparència en els salaris

Els països amb més transparència respecte als salaris, mostren tendència a oferir millors condicions a les dones, i en canvi molts països ho intenten ocultar per no mostrar la desigualtat de gènere.

3. Discriminació directe

Algunes dones tot i assolir el mateix càrrec, horari i condicions que un home, reben una discriminació directe pel fet de ser dones, i per tant el seu sou és inferior que el del gènere contrari.

Tot i ser un causa habitual, moltes dones no s'atreveixen a denunciar-ho per por a perdre el seu lloc de treball.

4. Estereotips carreres universitàries

Malgrat que el nombre de dones estudiants a la universitat supera al nombre d'homes, existeixen molts estereotips sobre les carreres universitàries per a homes i dones i acaba afectant a la feina que majoritàriament ocupa un sexe o l'altre.

Normalment les carreres considerades "masculines" acostumen a ser més ben pagades i valorades que les considerades "femenines".

Aquestes són les causes de la bretxa salarial, que són molt difícils de trencar ja que implica una aposta per les polítiques d'igualtat i el convenciment que les dones tinguin dret a escollir la forma en què volen desenvolupar-se, tant personalment com professionalment sense els ideals que s'impliquen pel sol fet de ser dona.

2.2 Polítiques d'igualtat de gènere

L'any 2010 es va crear un pla de treball, l'estratègia de la comissió Europea per a la igualtat entre homes i dones. Aquest estava centrat en millorar la situació de les dones al mercat de treball. Aquesta estratègia marca cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

- 1. Independència econòmica de les dones:** incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones facilitant l'equilibri entre vida privada i laboral.
- 2. Salari igual per a treball igual o per a treball d'igual valor:** eliminar la disparitat¹ salarial entre dones i homes tenint en compte les causes profundes que la provoquen.
- 3. Igualtat en la presa de decisions:** augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en el de les empreses.

¹ Disparitat: Desigualtat o diferència entre dues o més coses o persones.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

- 4. Dignitat, integritat i fi de la violència sexista:** eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones incloent la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes així com les tradicions perjudicials com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.
- 5. Igualtat en l'acció exterior:** a través de les polítiques d'acció exterior, exercir una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la dona a tot el món.

A més a més, a Espanya, l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978, proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe. A banda de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei recull àmplies mesures per garantir a les dones, com a col·lectiu desfavorit, més igualtat en matèria social, laboral, política i familiar. El seu objectiu es centra fonamentalment a prevenir conductes discriminatòries i a fer efectiu el principi d'igualtat.

Per tant, això vol dir que existeixen polítiques que obliguen a que la dona tingui els mateixos drets que l'home i d'aquesta manera s'aconsegueix regular la discriminació femenina.

2.3 Casos de desigualtat

A més a més, per introduir el tema, és necessari conèixer com afecta aquesta desigualtat a diferents llocs del nostre voltant, ja sigui la nostra comunitat autònoma o Espanya.

Per això, he decidit començar amb Catalunya, la comunitat autònoma on vivim.

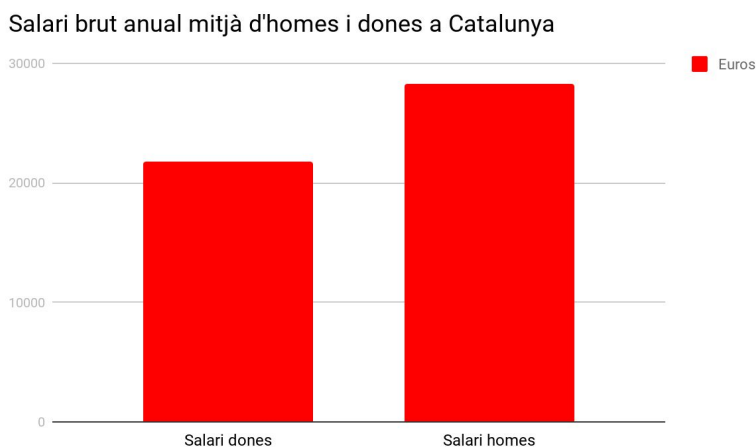
En aquest cas, he cercat el salari brut anual (mitjà) d'homes i dones.

2.3.1 Salari brut anual d'homes i dones a Catalunya (2017):

El salari brut mitjà anual segons idescat.cat l'any 2017 a Catalunya és de 28323,31 euros pels homes, mentre que les dones només 21801,47 euros bruts anuals.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Observem una diferència de més de 6521,84 euros, una xifra bastant elevada. Per tant, en aquest cas sí que percebem que la dona és perjudicada i obté un salari brut anual més baix que les persones del sexe contrari.



Gràfic 2.1.

Font: Elaboració pròpia amb dades d'idescat.

Al gràfic 2.1 es mostra gràficament la diferència de sou mitjà brut anual a Catalunya.

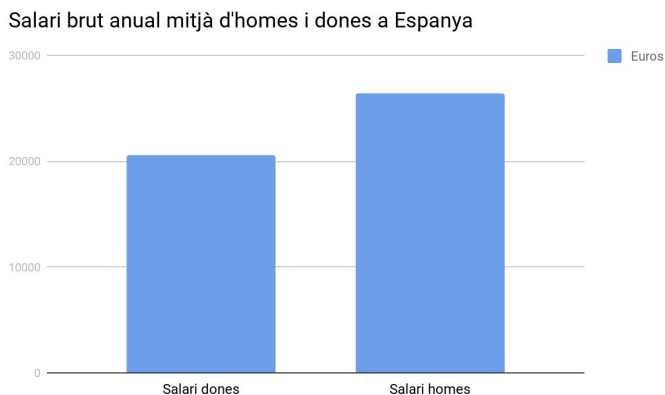
2.3.2 Salari brut anual mitjà d'homes i dones a Espanya. (2017)

A Espanya, l'any 2017, les dones també cobraven una mitjana de 20607,65 euros bruts anuals, mentre que els homes tenien un salari anual brut de 26391,84 euros.

Així doncs, la diferència del salari brut anual a Espanya entre els homes i dones és de 5784,19 euros.

A Catalunya la diferència és de 6521,24 euros, per tant a Espanya hi ha una menor desigualtat entre els salaris dels homes i les dones. Entre Catalunya i Espanya la diferència entre els homes i dones varia per 737,05 euros bruts anuals. (Una diferència del 11,3% entre Catalunya i Espanya).

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

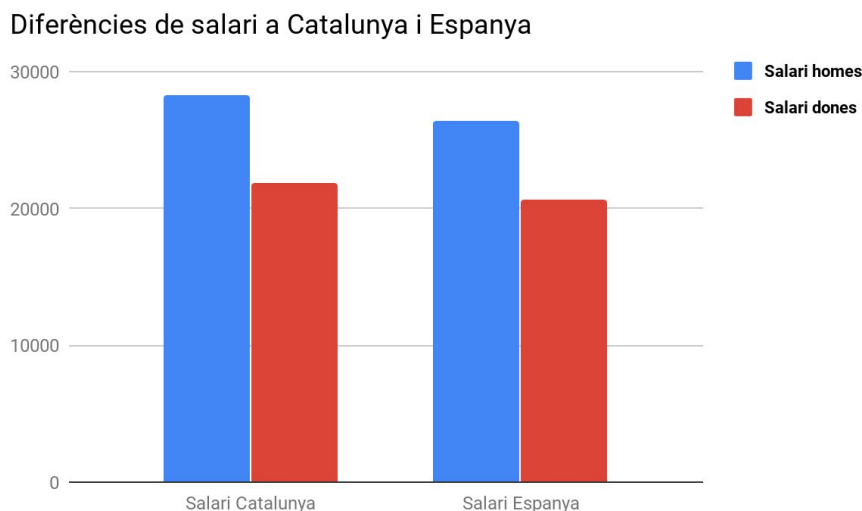


Gràfic 2.2

Font: Elaboració pròpia amb dades d'idescat.

El gràfic 2.2 mostra gràficament la diferència de sou mitjà anual a Espanya entre els dos sexes (2017). La primera columna fa referència a les dones (la més baixa), i l'altra als homes.

2.3.3 Diferències de salari a Catalunya i Espanya



Gràfic 2.3

Font: Elaboració pròpia amb dades d'idescat.

En aquest gràfic es representa la comparació de les diferències de salari anual brut mitjà a Catalunya i Espanya, on el color blau representa els homes i el vermell les dones.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

També observem que a Catalunya el salari és més alt tant en dones com en homes, i també que la diferència és major. No obstant als dos casos les dones hi pateixen una desigualtat considerable.

3. LA DONA AL MÓN LABORAL

Per diverses causes esmentades anteriorment, les dones pateixen una diferència salarial respecte als homes, per això és interessant saber quina és la taxa d'activitat de la dona i la de l'home, per saber si també hi influeix.

La taxa d'activitat és el percentatge de persones majors de 16 anys que treballen o busquen feina. Per calcular-la s'ha de dividir la població activa (sempre majors de 16 anys) per la població d'aquesta mateixa edat, i multiplicar-ho per 100.

3.1 Taxa d'activitat a Catalunya

Taxa d'activitat: (Població activa majors de 16 anys/Població total major de 16 anys) x 100.

Taxa d'activitat d'homes i dones a Catalunya

A Catalunya l'any 2018 els homes tenen una taxa d'activitat d'un 66,6%, és a dir de cada 100 homes 67 treballen i 33 no.

En canvi al mateix any les dones tenen una taxa d'activitat d'un 56,3%, així doncs de cada 100 dones 56 treballaven i 44 no tenen feina.

Comprant les dues taxes, hi ha el 10,3% més d'homes que treballen o busquen feina.

En conclusió, podem apreciar que la taxa d'activitat també pot influir en aquesta desigualtat, perquè si menys dones treballen o busquen feina vol dir que hi ha més homes al mercat laboral.

3.2 Taxa d'activitat a Espanya

Taxa d'activitat d'homes i dones a Espanya

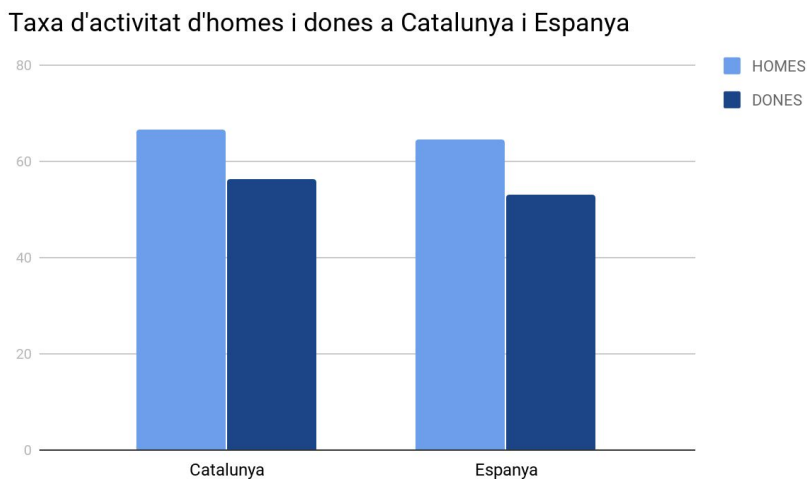
A Espanya l'any 2018 els homes tenen la taxa d'activitat del 64,6%, és a dir de cada 100 homes només 65 treballen mentre 35 no tenen feina ni la busquen. 2 punts menys en comparació amb Catalunya.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Les dones l'any 2018 a Espanya tenen la taxa d'activitat del 53,1%, de cada 100 dones 53 estan ocupades i 47 no. 3.2 punts menys que Catalunya.

A Espanya l'any 2018, hi ha la diferència del 11,5% entre les taxes d'activitat dels dos gèneres.

3.3 Comparació taxes d'activitat Catalunya i Espanya



Gràfic 3.1

Font: Elaboració pròpia amb dades d'idescat.

El gràfic 3.1 mostra la taxa d'activitat de Catalunya i Espanya i la diferència que hi ha entre els homes i dones en cada territori.

Primerament observem que els homes tenen la taxa d'activitat més alta en els dos casos i que a Catalunya la taxa d'activitat és major respecte Espanya, tant la femenina com la masculina. Però també podem apreciar que la desigualtat a Espanya és major que a Catalunya, ja que la comparació entre les dues taxes a Catalunya és d'un 10,3% i a Espanya 11,5%.

Personalment penso que aquesta diferència entre les dues taxes d'activitat provenen de diversos factors; el primer d'ells és que les dones solen tenir més responsabilitats a la llar, fent que molts cops no tinguin temps per treballar, en canvi els homes sí que el tenen. A més a més, les empreses els convé contractar a més homes que a dones, ja que les dones en un moment o altre, normalment, es queden embarassades i això implica pagar una baixa etc.

3.4 Taxa d'atur

Taxa d'atur de Catalunya

La taxa d'atur és la quantitat de dones o homes que busquen feina però estan desocupades. Per calcular-la s'ha de dividir la població aturada per la població activa i després multiplicar-ho per 100.

A continuació adjunto una taula amb l'evolució de la taxa d'atur a Catalunya.

Anys	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taxa d'atur masculina	9	17,2	18,6	19,8	23,2	23,7	20,6	17,8	14,6	12,5	10,9
Taxa d'atur femenina	8,7	15	16,5	18,4	21,7	22,4	20	19,4	19,9	14,4	12,1
Diferència	0,3	2,2	2,1	1,4	1,5	1,3	0,6	-1,6	-5,3	-1,9	-1,2

Taula 3.2

Font: Elaboració pròpia amb les dades de idescat.

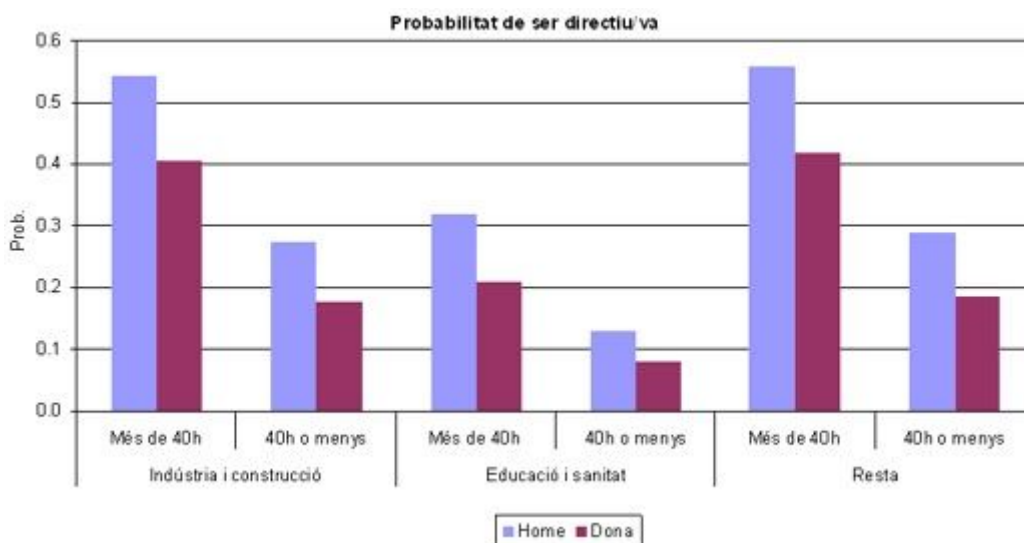
En aquesta taula es mostra la taxa d'atur a Catalunya en un període de 10 anys.

Podem extreure les conclusions següents:

Del 2008 al 2014 els homes tenen una taxa d'atur superior a la femenina, i això és degut a la crisi, que va passar factura als homes i per tant en conseqüència, la seva taxa d'atur augmenta. Però a partir del 2015 les coses canvien, perquè les dones superen la taxa d'atur masculina i ja es comencen a notar les desigualtats de gènere. No obstant, hi ha un gran canvi entre el 2016 al 2018, amb 4,1 punts menys de diferència entre ambdós gèneres.

3.5 Sostre de vidre

Tot i que aquesta metàfora no fa referència directament a la diferència de salaris, és un terme que representa les limitacions que pateixen les dones a l'hora de d'ascendir en la seva carrera professional a càrrecs d'una responsabilitat més alta, a causa dels estereotips i rols socials. És una barrera invisible, ja que no existeix cap llei que imposi la limitació en la carrera laboral de les dones, però és un fet que avui dia existeix.



Gràfic 3.3

Font: www.donesdigital.cat

En aquest gràfic es mostra la dificultat de les dones per accedir a alts càrrecs en comparació amb el gènere masculí. Es divideix en tres grups la probabilitat de ser directiu dependent del teu gènere: a la indústria i construcció, a l'educació i sanitat, i la resta. També es divideix segons la jornada laboral, sigui de més de 40 hores o de menys.

Un cop analitzada la gràfica podem observar que en tots casos els homes tenen més probabilitat de ser directius que les dones, i també aquesta diferència augmenta quan la jornada laboral és de més de 40 hores; i això pot ser per diverses raons:

La primera és que normalment les dones tenen més responsabilitats familiars que els homes, per tant no estan disposades a tenir tanta responsabilitat en un càrrec i a tenir una jornada laboral de més de 40 hores. També ocorre que els alts càrrecs sovint són ocupats pel gènere masculí, perquè a les empreses els convé pel tema de la maternitat de les dones, cosa que no hauria de ser així.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

En segon lloc veiem que en l'àmbit que les dones tenen menys probabilitat de ser directius en l'educació i sanitat, i en el que hi ha més dones és a la resta.

En conclusió veiem que les dones acostumen a tenir més dificultats que els homes per accedir a càrrecs de més responsabilitat, fenomen que com anteriorment he explicat, el sostre de vidre.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

MARC PRÀCTIC

Un cop donada la informació necessària per conèixer la situació laboral de la dona a Catalunya i Espanya, és hora de tractar el que realment és l'objectiu del treball: la situació de la dona a la Bisbal d'Empordà i la bretxa salarial existent.

Primerament, vull obtenir les nòmines d'una gran empresa de La Bisbal d'Empordà, on comparant el salari d'una dona i un home amb el mateix lloc de treball i les mateixes condicions laborals, podré comprovar si existeix la bretxa salarial.

Un cop coneguda la diferència entre els salaris en aquesta empresa, podrem comparar les dades amb els salaris de l'empresa Corominas durant els anys 1958-1962.

Per últim vull fer una enquesta als habitants de La Bisbal, on podré comprovar el seu punt de vista sobre la bretxa salarial i què n'opinen al respecte.

4. EMPRESA BUGADERIA L'EMPORDÀ

En primer lloc, per arribar a l'objectiu d'aquest treball, he de contactar amb el cap de la Bugaderia l'Empordà, on podré comparar les nòmines de dues persones de diferent sexe al mateix lloc de treball. Un cop obtingudes les nòmines de cada posició, ho podré comparar amb l'empresa Corominas, observant l'evolució de la bretxa salarial en 60 anys.

Aquesta empresa es va establir l'any 1989, com a pionera en la implantació i popularització dels serveis professionals de renting tèxtil al nostre país, de la mà de Joan Sabrià Roura i altres socis fundadors que, a partir de 1993 van donar pas a una aliança amb els especialistes en roba per al sector hotelier Balanzó Tèxtil. Al llarg dels anys l'empresa va viure un gran creixement acompanyat per la popularització dels serveis externs de rentat i lloguer de roba en una indústria hotelera cada cop més important i professionalitzada.

Quan les instal·lacions inicials a La Bisbal d'Empordà van resultar insuficients per a la necessitat d'expansió, el soci fundador va apostar a través d'una ampliació de capital, per a invertir en la posada en marxa d'una nova ubicació a Corçà. La producció es va traslladar completament a les noves instal·lacions amb una nau de més de 7.000m² a principis de 2013. A la Bugaderia l'Empordà hi treballen 300 treballadors, convertint-la en una de les empreses més importants de la comarca.

D'aquests 300 treballadors el 52% són dones i el 48% homes.

4.1. Activitat de l'empresa

L'activitat de l'empresa es divideix en els següents categories:

-Els que són oficials de planta: expedicions, calandres, rentat, tovalloles.

-Els de categoria especialis: calandres, rentat, tovalloles, expedicions, repurperació i planta general.

-Administració

-Manteniment : oficials de manteniment i tècnics de manteniment.

-Logística

-Auxiliars de conductors

-Auxiliars de manteniment

-Auxiliars d'administració

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

-Auxiliars de servei: calandres, rentat, tovalloles, expedicions.

-Director

També és necessari diferenciar si el treballador o treballadora tenen un contracte fix o eventual.

4.2 Nòmines

Aleshores, un cop coneguts els diferents llocs de treball de l'empresa, és hora de comparar el sou base d'un home i una dona en la mateixa posició de treball. Cal remarcar que el sou base és sense contar l'antiguitat ni extres. A més a més, els sous que compararem són tots de contractes fixos i mensuals.

Oficials de planta: expedicions, calandres, rentat, tovalloles.

Expedicions:

Home: No hi ha homes en aquest càrrec.

Dona: El salari base de les dones que estan a expedicions és de 989,76 euros.

Calandres:

Home: No hi ha homes en aquest càrrec.

Dona: Salari base de 828,96 euros.

Rentat:

Home: Salari base de 2058 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

Tovalloles:

Home: No hi ha homes en aquest càrrec.

Dona: Salari base de 828,96 euros.

Categoria especialis: calandres, rentat, tovalloles, expedicions, reposició i planta general.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Calandres:

Home: Salari base de 812,73 euros.

Dona: Salari base de 812,73 euros.

Rentat:

Home: Salari base de 812,73 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

Tovalloles:

Home: Salari base de 812,73 euros.

Dona: Salari base de 812,73 euros.

Expedicions:

Home:812,73

Dona:812,73

Reposició:

Home: Salari base de 812,73 euros.

Dona: Salari base de 812,73 euros.

Planta general:

Home: Salari base de 812,73 euros.

Dona: No hi ha dones en aquesta posició.

- **Administració:** En aquesta part de l'activitat de l'empresa cal remarcar que els càrrecs són molt diferents i per tant el sou també varia depenent d'això. Com que no tinc la informació exacta no sé el motiu pel qual el sou és diferent en totes les posicions dintre l'administració.

Home: Salari base de 2140,58 euros.

Dona: Salari base de 1732,59 o 1373,71 euros.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

- Manteniment:

Oficials de manteniment:

Home: 1392,14 euros de salari base.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

Tècnics de manteniment:

Home: Salari base de 1950,38 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

- Logística: (Conductors)

Home: Salari base de 1468,74 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

- Auxiliars de conductors

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

- Auxiliars de manteniment

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: No hi ha dones en aquest càrrec.

- Auxiliars d'administració

Home: No hi ha homes en aquest càrrec.

Dona: Salari base de 1200 euros.

- Auxiliars de servei: calandres, rentat, tovalloles, expedicions

No hi ha cap contracte fixe en aquesta categoria, per tant totes les dades són de contractes eventuals.

Calandres:

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: Salari base de 788,71 euros.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Rentat:

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: Salari base de 788,71 euros.

Tovallols:

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: Salari base de 788,71 euros.

Expedicions:

Home: Salari base de 788,71 euros.

Dona: Salari base de 788,71 euros.

*Tots els auxiliars excepte els d'administració cobren la mateixa quantitat: 788,71 euros.

- Director

Home: Salari base de 3647,4 euros.

4.3 Conclusions de les nòmines

Un cop coneguts els salaris d'homes i dones en cada lloc de treball, en podem treure les següents conclusions:

- La primera d'elles és que hi ha llocs de treball on només hi treballa un dels dos sexes, com per exemple a la logística que només són homes. També ocorre a manteniment i a diverses parts de oficials de planta.
- Una altra conclusió que hem extret és que en totes les altres categories els homes i les dones cobren igual independentment del seu sexe. Per tant això vol dir que a la Bugaderia L'Empordà NO hi ha bretxa salarial. Tot s'ha de dir que totes les empreses han de seguir un protocol, el qual no permet aquesta discriminació a la dona, per tant les dades no ens poden dir al contrari.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Així doncs, com a representant de La Bisbal d'Empordà, podem afirmar que en aquest poble a l'actualitat no hi ha diferència de salari entre homes i dones en el mateix lloc de treball.

5. EMPRESA COROMINAS (1958-1962)

Per poder comparar les dades actuals amb les d'abans, he obtingut les dades dels salaris de l'empresa Corominas.

Aquesta empresa era una empresa de ceràmica, una de les més importants al segle XX a La Bisbal d'Empordà. Va ser una de les pioneres en la indústria ceramista local, que va sorgir gràcies als germans Corominas.

5.1 Nòmines

Les nòmines que he comparat són setmanals i també, com que la moneda de l'època era la pesseta, la diferència entre l'home i la dona és en pessetes i sou setmanal.

Per obtenir la dada que necessitem, la bretxa salarial, hem de comparar el sou d'un home i una dona que treballen a la mateixa posició i treballen 7 dies a la setmana tots dos. A més, he decidit comparar la diferència entre 5 anys diferents del 1958 al 1962.

Any 1958

En primer lloc, doncs, comencem a analitzar les nòmines de l'any 1958.

En aquest cas cap de les dos persones que he triat té un extra per antiguitat, per tant estan en les mateixes condicions.

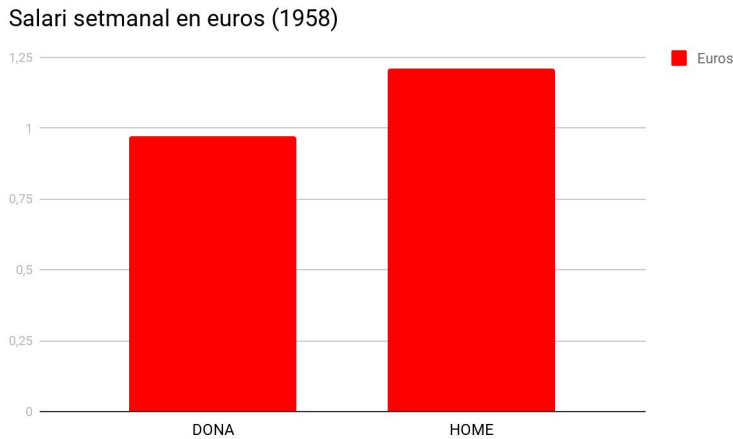
He agafat les nòmines de la setmana del 13 al 19 de Gener.

Dona: He escollit aleatòriament a una dona que no tingui cap extra a la seva nòmina, i el seu sou en pessetes era de 160,58 a la setmana. Convertint aquesta quantitat en euros són 0,97 euros.

Home: En canvi un home amb les mateixes condicions que l'anterior, cobra 200,73 pessetes a la setmana. En euros són 1,21.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

La diferència entre els dos salaris és de 24 cèntims setmanals, i en pessetes 40,15. Per tant de cada 100 euros que cobra un home, una dona cobra 76, una bretxa del 24%.



Gràfic 5.1

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'arxiu històric comarcal.

En l'anterior gràfic podem observar gràficament la diferència entre el salari setmanal de la dona i el de l'home en les mateixes condicions. Clarament existeix una desigualtat.

Any 1959

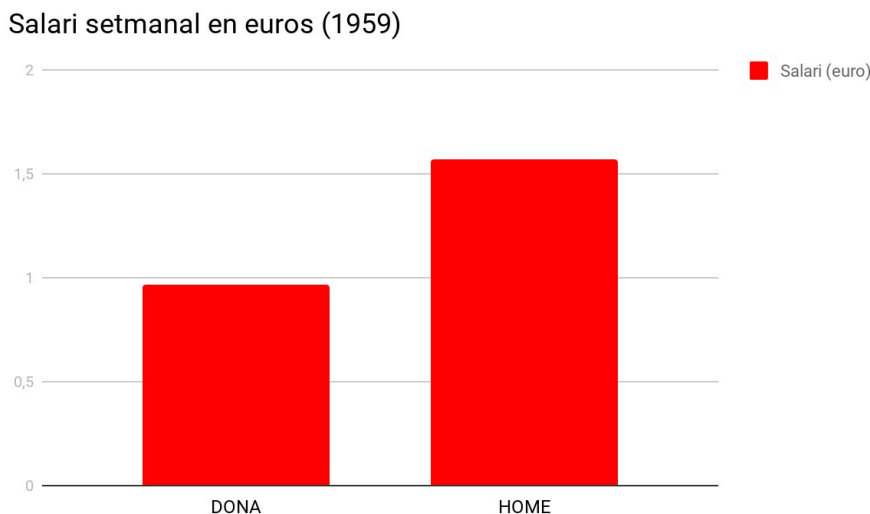
En aquest cas, compararem les nòmines setmana del 12 al 18 de gener.

Dona: 160,58 pessetes setmanals, sense augment per anys de servei. Si ho convertim en euros són 0,97.

Home: 260,73 pessetes setmanals, sense augment per anys de servei. 1,57 euros.

Si comparem les dues xifres, hi ha una diferència de 60 cèntims a la setmana (100,15 pessetes). Si ho comparem amb la diferència de l'any anterior, la bretxa salarial ha augmentat en 36 cèntims. En aquest cas, de cada 100 euros que cobra un home, la dona en cobra 40. Observem una bretxa del 60%.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?



Gràfic 5.2

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'arxiu històric comarcal.

En el gràfic 5.2 podem veure la gran diferència que hi havia l'any 1959 entre el salari setmanal d'una dona i el salari setmanal d'un home, sempre tots dos amb el mateix càrrec ni sense un augment per antiguitat.

Any 1960

Nòmines setmana del 11 al 17 de gener.

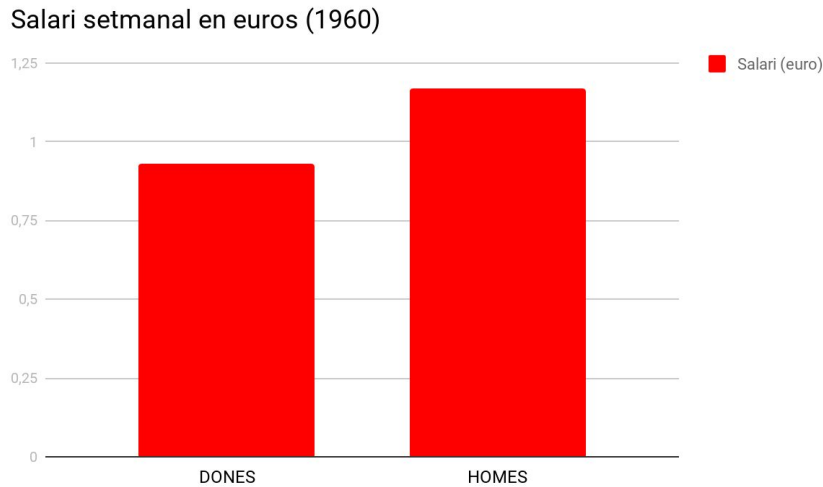
En aquest cas, no he trobat un home i una dona sense que tinguin un augment per anys de servei, per tant, per comparar els dos salaris en les mateixes condicions, els hi hem de restar aquest augment.

Dona: Augment de 69,44 pessetes setmanals. En total cobra 224,72, però si li restem els 69,44 d'antiguitat, queda un sou de 155,28 pessetes (0,93 euros).

Home: Augment de 86,80 pessetes setmanals. En total cobra 281,02, però si li restem els 86,80 d'antiguitat, queda un sou de 194,22 pessetes (1,17 euros).

Podem observar que aquest cop la diferència és menor que l'any anterior (24 cèntims). En pessetes la diferència és de 38,94. De cada 100 euros que cobra un home, la dona en cobra 76, una bretxa salarial del 24%.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?



Gràfic 5.3

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'arxiu històric comarcal.

En aquest cas, es mostra un altre cop la diferència entre els dos salaris, que un cop més afavoreix a l'home. Però, en aquest any la bretxa salarial disminueix respecte l'any 1959.

Any 1961

Nòmines setmana del 16 al 22 de gener.

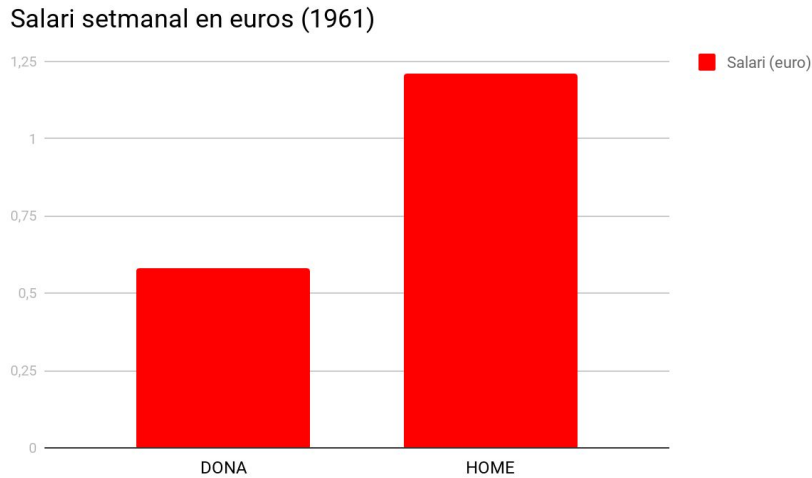
Aquest any cap de les dues nòmines comparades té cap augment per antiguitat.

Dona: La dona cobrava 95,83 pessetes a la setmana. Si ho passem a euros són 0,58.

Home: En canvi l'home cobrava 200,73 pessetes (1,21 euros).

Aquesta vegada la diferència és de 0,63 euros i en pessetes de 104,9. Aquest any torna a pujar la bretxa salarial respecte l'anterior. La bretxa salarial és del 63%, de cada 100 euros de cobra un home, la dona en cobra 37.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?



Gràfic 5.4

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'arxiu històric comarcal.

En aquest gràfic observem una alta diferència entre el salari de la dona i el de l'home, ja que com podem veure, és l'any on més diferència hi ha.

Any 1962

Nòmines setmana del 15 al 21 de gener.

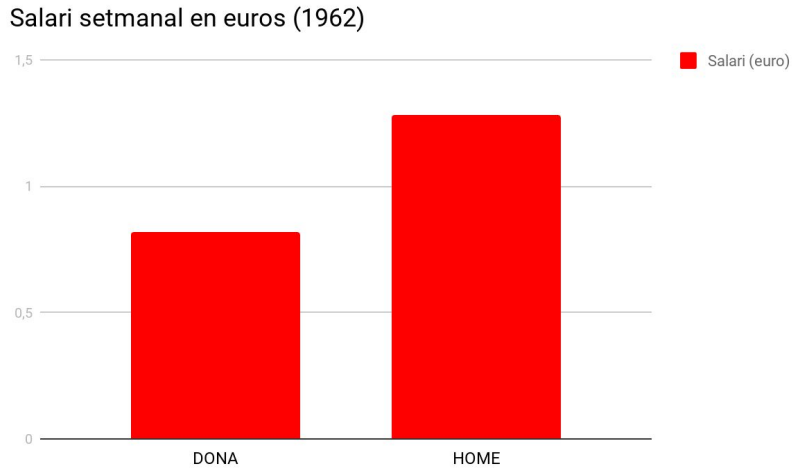
Aquest any tampoc hi ha cap augment per anys de servei ni en la dona ni en l'home.

Dona: A la nòmina de l'any 1962 la dona cobrava 135,95 pessetes. (0,82 euros)

Home: I l'home cobrava 213,68 pessetes, que són 1,28 euros.

Aquesta vegada la diferència és de 46 cèntims i en pessetes de 77,73. Torna a baixar la bretxa salarial, que és del 46%, tot i que continua essent elevada.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?



Gràfic 5.5

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'arxiu històric comarcal.

Finalment en aquest últim gràfic, es mostra la diferència dels dos salaris setmanals, que continua afectant a la dona, igual que en els casos anteriors.

5.2 Conclusions de les nòmines

Podem observar que en cada cas la dona sempre cobra menys que l'home, per tant sí que existeix a bretxa salarial a l'empresa Corominas durant aquest període de 5 anys.

Durant el primer any, la diferència és de 24 cèntims, però l'any següent podem apreciar com puja la diferència a 60 cèntims.

Durant l'any 1960 la bretxa salarial torna a baixar a 24 cèntims, xifra que tornarà a pujar l'any 1961, amb una bretxa salarial de 64 cèntims (la més alta de totes).

Finalment, l'últim any que he pogut estudiar, la desigualtat passa a ser de 46 cèntims de diferència.

Si fem una mitjana entre aquests 5 anys, la bretxa salarial total de les nòmines de l'empresa Corominas és de **0,44 euros** setmanals. És a dir, de cada euro que guanyava un home, una dona en cobrava 0,56.

Tot i que aquesta xifra sembla insignificant, en pessetes aquest canvi es notava molt.

Així doncs ja hem obtingut la bretxa salarial que hi havia a aquesta empresa de La Bisbal, que és d'un 44%.

6. COMPARACIÓ BRETXA SALARIAL ACTUAL I 1958-1962.

Tot i que només podem comparar les dades de dues empreses, les agafem en representació de La Bisbal ja que tant l'empresa Corominas que ha tingut un alt nombre de treballadors fins el seu tancament, i que la Bugaderia l'Empordà és una de les empreses més grans de la comarca, en podem treure la informació desitjada.

Doncs un cop hem conegut les dades dels salaris d'homes i dones a les dues èpoques podem treure'n aquestes conclusions:

1. Podem afirmar que en l'actualitat no hi ha bretxa salarial i que ha disminuït un 44% respecte els anys 60, marcant un gran avenç social i feminista a La Bisbal.
2. També hem comprovat que antigament hi havia una gran diferència entre el salari d'un home i una dona, cosa que era totalment habitual però ningú s'atrevia a denunciar.
3. Malgrat que avui dia no hi hagi aquesta desigualtat, moltes dones es queden al marge de moltes posicions que són considerades per homes, com per exemple com he dit anteriorment gairebé no hi ha cap dona al món de la logística.
4. I per últim, he vist que accedir a aquestes dades de totes les empreses hagués estat impossible així que m'he hagut de conformar en només una mínima representació d'empreses locals, que ja he pogut treure la conclusió que necessitava.

7. ENQUESTA A RESIDENTS DE LA BISBAL D'EMPORDÀ

Un cop hem obtingut els resultats de l'empresa entrevistada i les de l'empresa Corominas, també és important saber si la gent de la Bisbal coneix què és i què en pensen.

Així doncs he fet una enquesta per 120 representants de diferents edats i sexe a residents d'aquest poble i podré comparar el seu coneixement sobre aquest tema i com varia segons el seu sexe i l'edat.

Les preguntes són les següents:

Sexe:

Home

Dona

Altres

Edat:

-18

18-30

31-40

41-50

51-60

+60

Saps què és la bretxa salarial?

Sí

No

No n'estic segur

En cas que l'anterior resposta fos sí, què és?

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

La bretxa salarial és la diferència de salari entre un home i una dona en la mateixa posició de treball. Així doncs creus que avui dia existeix aquesta desigualtat?

Sí

No

No ho sé

Penses que és justa?

Sí

No

És indiferent

Qui normalment és víctima de la bretxa salarial?

Home

Dona

No ho sé

Creus que a la Bisbal n'hi ha?

Sí

No

No ho sé

Penses que aquesta desigualtat està més present en l'actualitat o fa uns 60 anys?

En l'actualitat

Fa uns 60 anys

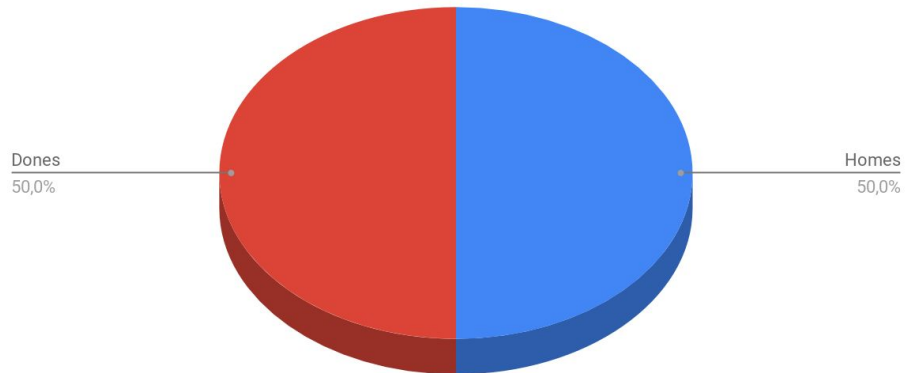
En cap de les dues opcions

No ho sé

Els resultats després de fer l'enquesta a un total de 120 persones, (60 homes i 60 dones) han estat els següents:

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Sexe

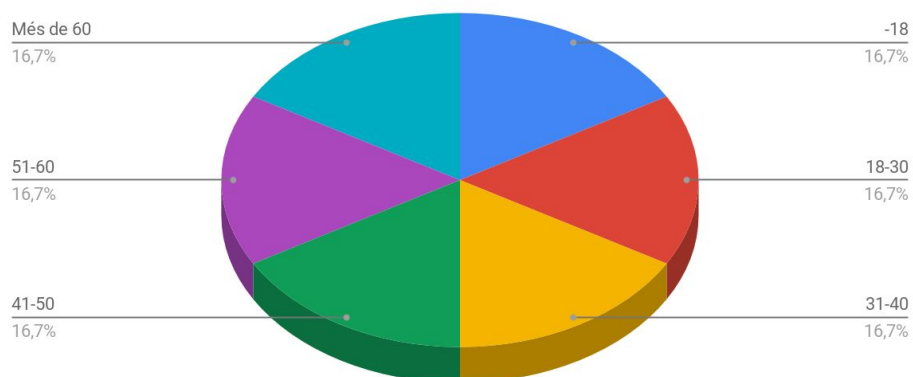


Gràfic 7.1

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

S'han obtingut 120 respostes, 60 són dones i 60 són homes.

Edat



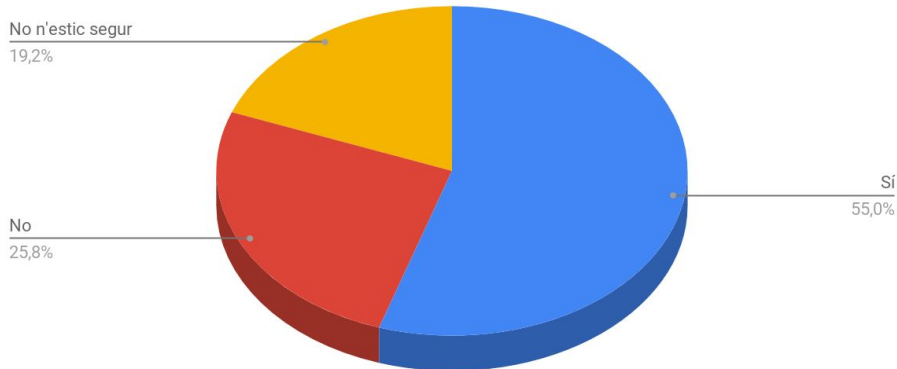
Gràfic 7.2

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

S'han obtingut 120 respostes, 20 de cada interval, per tant el 16,7% de cada.

Saps què és la bretxa salarial?



Gràfic 7.3

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

En aquesta pregunta un 55% (66 persones) sí que sap què és la bretxa salarial, mentre que un 25,8% (31 persones) no ho sap i un 19,2% (23 persones) no n'estan segurs.

Ha coincidit que totes les persones que no ho saben són homes, i tots ells són de més de 30 anys. A més a més, dels que no n'estan segurs, 10 respostes són homes també, demostrant que 41 homes dels enquestats no saben ben bé què és la bretxa salarial.

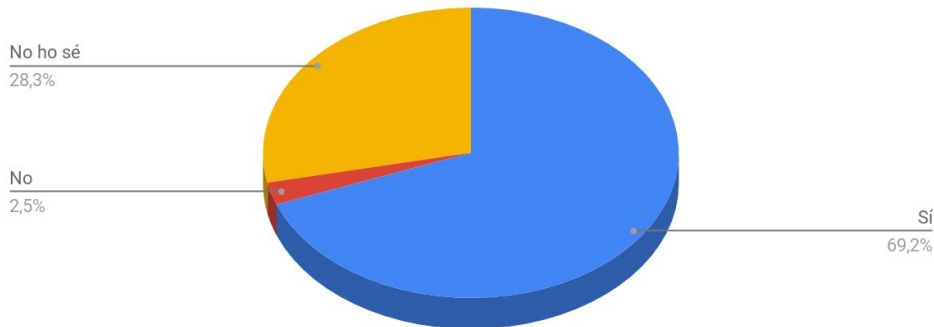
En cas que l'anterior resposta fos sí, què és?

He obtingut 42 respostes on tothom ha sapigut explicar a la seva manera què és la bretxa salarial.

La majoria ha dit que és la diferència de salari entre homes i dones en la mateixa posició de treball, tot i que hi ha hagut persones que ho han explicat de diferent manera però continuen estant encertats.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

La bretxa salarial és la diferència de salari entre un home i una dona en la mateixa posició de treball. Així doncs creus que avui dia existeix aquesta desigualtat?



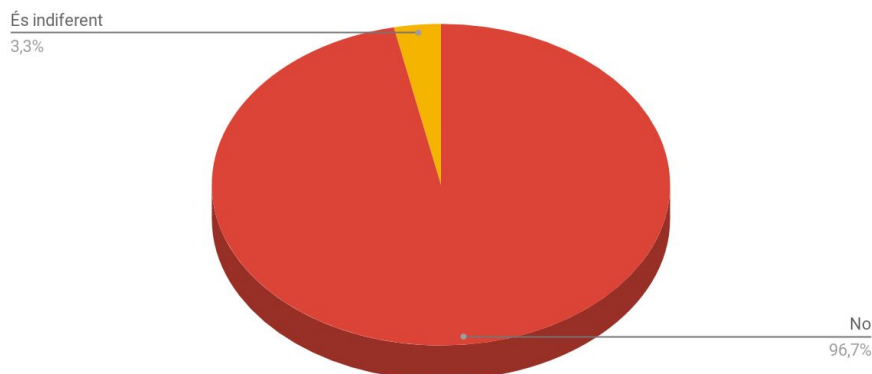
Gràfic 7.4

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

En aquest cas la majoria que són 83 persones i un 69,2%, creu que sí que existeix aquesta desigualtat, però un 2,5% (3 persones) creu que no i un 28,3% (34 persones) no ho sap.

Les persones que creuen que existeix aquesta desigualtat només són 33 homes, i la resta dones. Aquí es demostra una altra vegada que els homes no mostren tant d'interès en temes feministes com aquest. Però, d'altra banda, dels 3 que no creuen que existeix aquesta desigualtat, 2 en són dones.

Penses que és justa?



Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

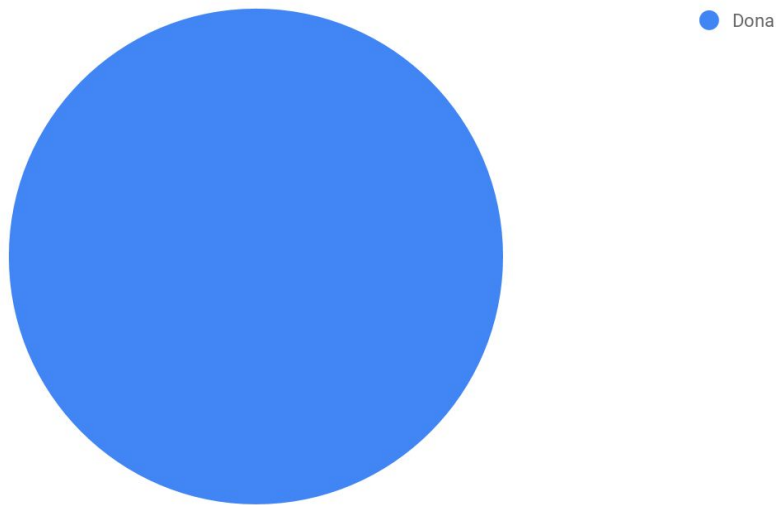
Gràfic 7.5

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

Ningú pensa que és justa, el 96,7% (136 persones) pensa que no i el 3,3% (4 persones) li és indiferent.

En aquest cas, de les 4 persones que se li és indiferent, 3 en són dones, per tant aquesta vegada són les dones qui no tenen tanta informació.

Qui normalment és víctima de la bretxa salarial?



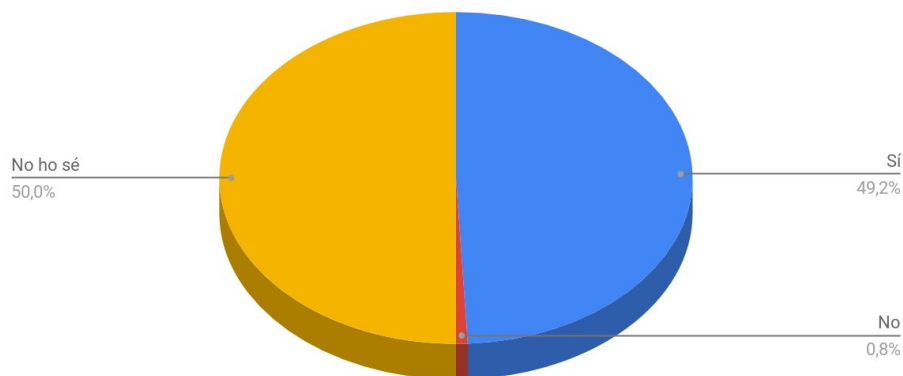
Gràfic 7.6

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

Excepcionalment aquí les 120 persones enquestades han coincidit que normalment la víctima de la bretxa salarial és la dona.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Creus que a la Bisbal n'hi ha?



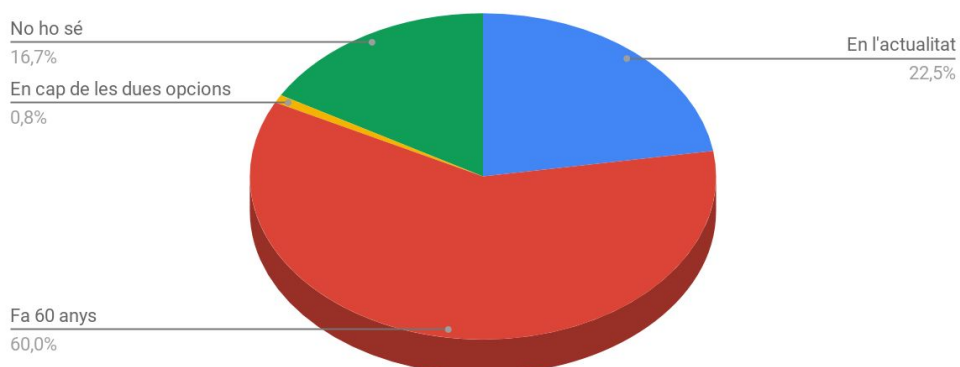
Gràfic 7.7

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

A la pregunta anterior el 50% de les persones enquestades, és a dir, 60 persones, no saben si hi ha bretxa salarial a La Bisbal, mentre que el 49,2% (59 persones) creuen que sí i 1 persona que no (només representa el 0,8%).

40 dones no saben si hi ha bretxa salarial a la Bisbal, mentre que la majoria de les respostes de que sí que creuen que hi ha bretxa salarial són homes. Aquí es torna a demostrar que no sempre són les dones qui tendeixen a pensar que hi ha diferència entre els dos gèneres.

Penses que aquesta desigualtat està més present en l'actualitat o fa uns 60 anys?



Gràfic 7.8

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'enquesta.

En l'última pregunta la majoria, que és un 60% i 72 persones, ha pensat que aquesta desigualtat estava més present fa 60 anys que en l'actualitat. En canvi, el 22,5% pensen que n'hi ha més a l'actualitat i el 16,7% no ho saben. Per últim, només una persona creu que en cap de les dues opcions.

Una vegada he obtingut totes les dades dels enquestats, puc dir que m'he sorprès, ja que hi ha preguntes on sembla que els homes estan més desinformatats sobre el tema, però en altres com la de si a la bisbal hi ha bretxa salarial, de les 60 persones que han dit no ho saben, 40 en són dones. Per tant, no només són els homes que no tenen interès o que no s'informen sobre el tema. A més a més, a la pregunta de si creuen que existeix aquesta desigualtat, han respost 3 persones que no, les quals dues d'aquestes respostes han sigut dones, demostrant que no sempre són els homes qui pensen que aquestes desigualtats no existeixen.

Amb això, vull arribar a la conclusió que gairebé tenim la mateixa informació sobre el tema siguem homes o dones, cosa que m'ha sorprès bastant.

8. CONCLUSIONS

Un cop acabada la memòria del treball és hora de saber si he pogut complir els meus objectius inicials i si la meva hipòtesi és encertada.

Els meus objectius principals es basaven bàsicament en veure si actualment hi ha bretxa salarial a La Bisbal i fer-ne un estudi comparatiu amb com era antigament. La realització del treball m'ha permès comprovar si avui en dia encara existeix, com jo pensava en un principi, o si aquesta bretxa salarial ja ha quedat obsoleta en un poble com La Bisbal i fer un estudi de la seva evolució.

Doncs bé, després de comprovar les nòmines dels treballadors de la Bugaderia Empordà, puc dir que actualment no hi ha bretxa salarial de gènere a La Bisbal d'Empordà, per tant la meva hipòtesi no ha sigut encertada. Però també hem de tenir en compte que només he pogut tenir les dades d'una sola empresa, ja que obtenir les dades de totes les empreses de la Bisbal no està dins del meu abast. A més a més, per llei cap empresa pot fer que les dones tinguin un sou inferior, per tant és impossible obtenir les dades que busquem, ja que molts cops son amagades. És important destacar que per molt que no estigui reflectit en el sou de dues persones al mateix lloc de treball, com he pogut comprovar, els homes normalment accedeixen a càrrecs de més responsabilitat que les dones, per tant el seu sou també és més elevat.

Per aquest motiu he tingut bastants dificultats per obtenir aquesta informació, perquè molts cops està molt amagada i moltes empreses intenten evitar donar aquestes dades a persones alienes al seu negoci.

Com ha evolucionat la bretxa salarial de gènere a La Bisbal?

Per obtenir resposta a aquest objectiu, he comparat els salaris d'una empresa entre els anys 1958 i 1962 amb una empresa de l'actualitat. Aquest objectiu podem dir que sí que l'he complert amb totalitat perquè he pogut accedir a les nòmines de les dues èpoques i he comprovat que la meva hipòtesi és certa, antigament la bretxa salarial era major. Aquesta tasca també ha tingut la seva complicació, degut a que les nòmines més antigues estaven en pessetes i he hagut de passar-ho tot a euros, la moneda actual.

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

Per últim, a través de l'enquesta he comprovat que la majoria dels habitants de La Bisbal d'Empordà coneixen què és la bretxa salarial, però molts d'ells no saben si al seu propi poble és existent, ja que com he dit abans, és un tema delicat i molts no s'atreveixen a dir-ho. També s'ha de dir que la població està bastant conscienciada al respecte, i m'ha sorprès positivament, ja que pensava que molts no sabrien ni de què estava parlant.

Així doncs, un cop he obtingut tots els resultats que necessitava per assolir els meus objectius, puc dir que estic bastant satisfeta amb la feina feta. Encara que potser no he pogut fer el que realment voldria, perquè si hagués pogut obtenir la informació de moltes més empreses no hagués dubtat ni un segon a fer-ho, però sé que és un objectiu massa ambiciós i no puc arribar a obtenir les dades de totes les empreses locals.

9. AGRAÏMENTS

En primer lloc, m'agradaria agrair l'ajuda del meu tutor d'aquest treball de recerca que sempre que ho he necessitat m'ha ajudat i m'ha aclarit molts dubtes a l'hora de realitzar el treball.

Seguidament també voldria mencionar l'ajuda de la Marina Puig, ex professora del centre i membre del grup de dones de La Bisbal, que em va ajudar a marcar-me els objectius del treball i com assolir-los. Així doncs, penso que va ser un pilar molt important per la realització d'aquest.

També trobo necessari remarcar l'ajuda d'en Joan Sabrià, director de La Bugaderia l'Empordà, que em va facilitar les nòmines de tots els treballadors de la seva empresa, fent possible l'assoliment dels meus objectius. A més a més, vull remarcar l'ajuda de totes les persones que van contestar l'enquesta, que van ser essencials en el tancament de la meva part pràctica.

I per últim també vull mencionar als meus pares i a la meva germana, que sense ells l'elaboració del treball s'hagués fet molt més feixuga i difícil, ja que m'han recolzat durant tot el procés.

10. WEBGRAFIA

Aintzane Gastesi (2018) Diari *La Vanguardia*: *Europa no aconsegueix tancar la bretxa salarial* [en línia]. [Visitada el 4 08 19] Disponible a internet:

<https://www.lavanguardia.com/encatala/20180308/441345415992/europa-no-aconsegueix-tancar-la-bretxa-salarial.html>

Antonio Heredia (2018) Diari *el Mundo*: *La brecha salarial aumenta en España: las mujeres cobran un 30% menos y soportan más precariedad* [en línia]. [Visitada el 30 07 19] Disponible a internet:

<https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/02/12/5a8190e6e5fdeaa55d8b4648.html>

Institut català de les dones *Institut català de les dones: Bretxa salarial i igualtat retributiva* [en línia]. [Visitada el 2 10 19] Disponible a internet:

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/cdoc_guiabib_bretxasalarial.pdf

Júlia Manresa (2019) Diari *Ara*: *La bretxa salarial de gènere gairebé no s'ha reduït en l'última dècada* [en línia]. [Visitada el 15 11 19] Disponible a internet:

https://www.ara.cat/economia/bretxa-salarial-genero-gairebe-reduit_0_2337966208

Lídia Raventós (2019) Diari *El Periódico*: *La bretxa salarial, masclisme (in)conscient?* [en línia]. [Visitada el 1 09 19] Disponible a internet:

<https://www.elperiodic.ad/noticia/72694/la-bretxa-salarial-masclisme-in-conscient>

Núria Sarsanedas (2017) *Xtec.cat Definicions* [en línia]. [Visitada el 2 09 19] Disponible a internet:

http://www.xtec.cat/~nsarsane/new-page-2/economia/mapes-mentals-deconomia/defin_atur.htm

Evolució de la bretxa salarial a La Bisbal d'Empordà. Mite o realitat?

(2017) Idescat.cat [en línia]. [Visitada el 22 07 19] Disponible a internet:

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=396>

(2019) *PayScale: The state of the gender pay gap 2019* [en línia]. [Visitada el 1 09 19]

Disponible a internet:

<https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>

(2019) *Andròmines : l'anomenat sostre de vidre* [en línia]. [Visitada el 20 11 19] Disponible

a internet:

<http://andromines.net/2019/03/08/l-anomenat-sostre-de-vidre/>

(2019) *Gencat: La bretxa salarial a Catalunya és del 23,4%* [en línia]. [Visitada el 1 12 19]

Disponible a internet:

<https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-a-Catalunya-es-del-234>