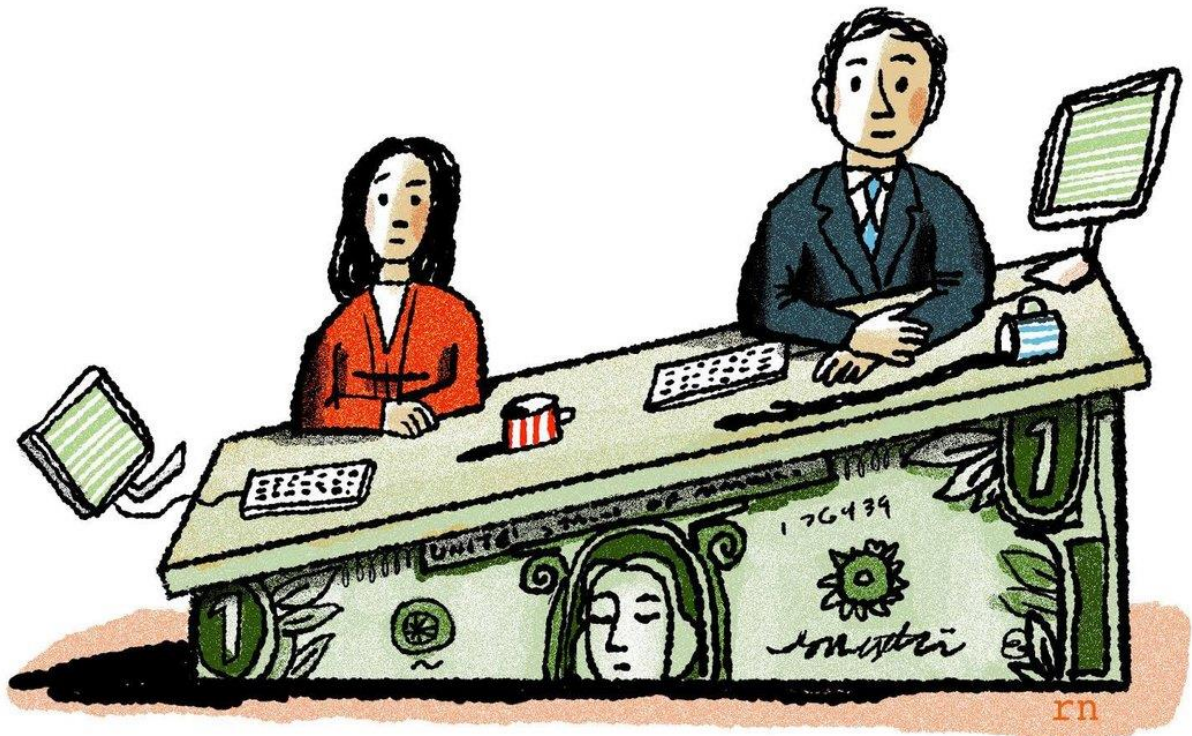


Bretxa salarial

Una conseqüència més del patriarcat que dificulta el benestar de la dona.



Agraïments

Al meu tutor per haver-nos proporcionat els contactes per poder fer les dues entrevistes, així com donar les gràcies pel seu temps a la Meritxell Batet i a la Sara Berbel, dues dones que lluiten per la igualtat. Igualment agrair a la Laura Magrià per orientar-nos a l'hora de fer les preguntes de les entrevistes.

Per altra banda, agraïm als nostres pares per haver-se llegit el TR i haver-nos ajudat a trobar la informació adient, d'igual manera a altres familiars propers. També, a totes aquelles persones que van respondre amb sinceritat l'enquesta.

Abstract

Es sabido que hoy en día el feminismo es un movimiento muy grande y universal. Hay que tener también en cuenta que la economía juega un papel muy importante en nuestras vidas. Por estas razones, hemos decidido analizar de qué manera influye el machismo en la economía, es decir, la conocida como brecha salarial. Todo empieza con la pregunta: “¿Existe la brecha salarial en este momento?” A partir de aquí, nuestro objetivo principal es demostrar que este problema existe. Una vez confirmado esto, otros objetivos que teníamos eran analizar los factores que hacen posible la existencia de la brecha salarial, explicar la evolución de esta y hablar sobre los diferentes ámbitos en los que sucede. La metodología usada para informarnos ha sido una guía de la Generalitat de Catalunya, que explica que es y propuestas para reducirla. También, hemos realizado una encuesta y un par de entrevistas; a Meritxell Batet (la Presidenta del Congreso de los Diputados) y a Sara Berbel (una activista feminista). Las conclusiones que hemos extraído son que la brecha salarial existe, pero no afecta solo a las mujeres y, además, no es algo sencillo de identificar por la ley porque hay muchos factores que la rodean, como: los estereotipos, la corresponsabilidad o las diversas segregaciones. Asimismo, hay que tener en cuenta términos como “techo de cristal” o “suelo pegajoso”. Gracias a la primera entrevistada hemos entendido el papel que tiene la política en este asunto y con la ayuda de Sara Berbel hemos recuperado la esperanza de que este problema, en un futuro, se superará.

It is known that nowadays feminism is a very big and universal movement. Moreover, we have to bear in mind that the economy plays a very important role in our lives. For these reasons, we have decided to analyse how machismo influences the economy, that is, what is known as the salary gap. It all starts with the question: “Is there a wage gap in this moment?” From this point on, our main objective is to prove that this problem exists. Other objectives that we had to analyse were the factors that make possible the existence of the salary gap, explain its evolution and talk about the different workplaces where it happens. The methodology we used to find out information is a guide of the "Generalitat de Catalunya", which explains what it is and how to reduce it.

Also, we did a survey and a couple of interviews; Meritxell Batet (President of the Congress of Deputies) and Sara Berbel (a feminist activist). The conclusions we gathered are that the wage gap exists, although it doesn't just concern women and, in addition, it isn't something easy to identify by law because there are a lot of factors that surround it, like: stereotypes, joint responsibility or the various segregations. As well it is important to keep in mind terms such as the "glass ceiling" or the "sticky soil". Thanks to the first interviewee we could understand the role that politics has in this matter and with the aid of Sara Berbel we have recovered the hope that this problem, in the future, will be overcome.

Índex

1. Introducció	2
2. Antecedents	3
3. Què és la bretxa salarial?	4
3.1. Causes i factors determinants.	4
3.2 Criteris per identificar-la i com es calcula.	8
4. Evolució	9
5. Persones afectades per la bretxa salarial	11
5.1 Analitzem diferents àmbits.	11
5.1.1 Diferències entre l'àrea pública o privada.	12
5.2 Conseqüències i efectes	13
6. Part pràctica	14
6.1 Enquesta	14
6.2 Entrevista a Meritxell Batet (Presidenta del Congrés dels Diputats)	17
6.3 Entrevista a Sara Berbel (activista feminista i actual gerent municipal de l'Ajuntament de Barcelona)	23
7. Conclusions	27
8. Bibliografia	29

1. Introducció

He escollit investigar la bretxa salarial perquè m'agrada molt el tema del feminisme i l'economia. Altrament, no havia trobat el moment per aprofundir-hi i vaig pensar que aquest ho era. A més, són qüestions que ens afecten i afectaran, tant a mi com a les dones del meu voltant durant molts anys de les nostres vides. Crec que el meu TR pot ajudar a ser més conscients, tant als joves com als adults, a adonar-nos que encara no s'ha assolit la igualtat de gènere en un dels molts àmbits on la dona no té les mateixes oportunitats ni recompenses que el sexe oposat.

Des de la poca informació que tinc actualment, crec que acabaré concluint que continua havent-hi discriminació laboral cap a la dona i no només això, sinó que porta uns anys estable. També, que ocorre més en l'àrea privada que en la pública i en certs sectors laborals.

El propòsit principal és demostrar que la bretxa salarial encara existeix al nostre entorn més pròxim, per molt que sigui una comunitat en la qual hi ha més igualtat.

Els objectius secundaris són analitzar els factors pels quals existeix la bretxa, explicar l'evolució d'aquesta i parlar sobre diferents àmbits en què succeeix. L'últim és fer un parell d'entrevistes a algun representant d'algun partit polític i que expliquin quin paper té aquest en el seu programa electoral i quines mesures implementarien per aconseguir-ho i a una activista feminista, que ens doni un punt de vista més acurat.

Pel Marc Teòric s'ha decidit la "Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones" del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, és un manual bàsic de la bretxa salarial, on es fa una introducció i una explicació molt completa del que és la bretxa salarial i fa recomanacions per tal de disminuir-la.

Per altra banda, pel Marc Pràctic es farà una entrevista a la presidenta del Congrés dels Diputats, la Meritxell Batet per saber, entre d'altres, quines mesures planteja per erradicar la bretxa salarial. Hi haurà una segona entrevista, a la Sara Berbel, activista feminista i actual gerent municipal de l'Ajuntament de Barcelona, per tenir una visió més feminista i més propera. A més, de fer enquestes a la població per si han patit o han detectat aquesta pràctica.

2. Antecedents

Actualment, les dones representen una mica més de la meitat de la població espanyola, però el seu espai en l'economia és més reduït en comparació amb els homes i amb tot el que podrien aportar, això provoca conseqüències macroeconòmiques molt grans.

Tirant la vista més d'un segle enrere, ens trobem amb una societat en què l'home tenia una posició molt superior en els aspectes culturals, laborals, socials i polítics, fet que repercutia i posicionava a la dona en subordinació als desitjos i comportaments de l'home. Tradicionalment, eren ells els que anaven a treballar i portaven els diners a casa i elles s'ocupaven dels seus fills o germans, de fer les tasques de la llar... i no rebien cap remuneració a canvi, tot amb tot provocava inferioritat i dependència. A més, de no rebre cap educació ni tenir cap oportunitat exitosa de futur. Llavors, al segle XX van començar a sorgir dones que es van mobilitzar per la lluita de la igualtat, des del dret a l'educació fins al dret a votar, passant per molts aspectes; i des d'aquell moment les coses han evolucionat. Malgrat tots els avenços, continua havent-hi molta desigualtat, però aquí només ens fixarem que els mercats estan marcats per la diferència entre els gèneres.

Segons l'INE la bretxa salarial és del 27% (vegeu fórmula pàg. 8*) a Espanya, l'any 2019 (INE, 2020), un dels exemples que podem trobar-hi i que ho expliquen de manera pràctica és què; cada any a principis de novembre, es considera que les dones treballen gratuïtament fins a final d'any, és a dir, com cobren menys, si fossin homes només treballarien fins aquella data. Per contra, perquè les dones cobressin el mateix que els seus companys masculins haurien de treballar entre uns 50 i 60 dies més cada any. (CCMA, 2021)

Per altra banda, tenim la maternitat, una figura que hauria d'estar protegida i potenciada, però què és el fre de la trajectòria laboral femenina per la manca de recursos públics i de mesures igualitàries a les empreses que dificulten la conciliació laboral i familiar per a dones i homes, fent que l'esclatxa no s'arribi a tancar mai, ja que sobretot són les mares les que deixen de treballar, demanen una jornada a temps parcial o tenen més dificultats a l'hora de promocionar-se.

3. Què és la bretxa salarial?

Encara que en el marc normatiu i legislatiu d'Espanya hi hagi vigent la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, on es reconeix la igualtat entre ambdós sexes, no es porta adequadament a la pràctica, d'aquí sorgeix la bretxa salarial; l'indicador que mesura la diferència retributiva entre homes i dones per una feina d'igual valor. És un fenomen complex, ja que no només es veu la discriminació directa en feines iguals que es remuneren diferent perquè és clarament il·legal i molt fàcil de detectar i sancionar, sinó que també hi ha causes i condicionants arrelats als rols de gènere, als complements salarials i als reconeixements diferents.

3.1. Causes i factors determinants.

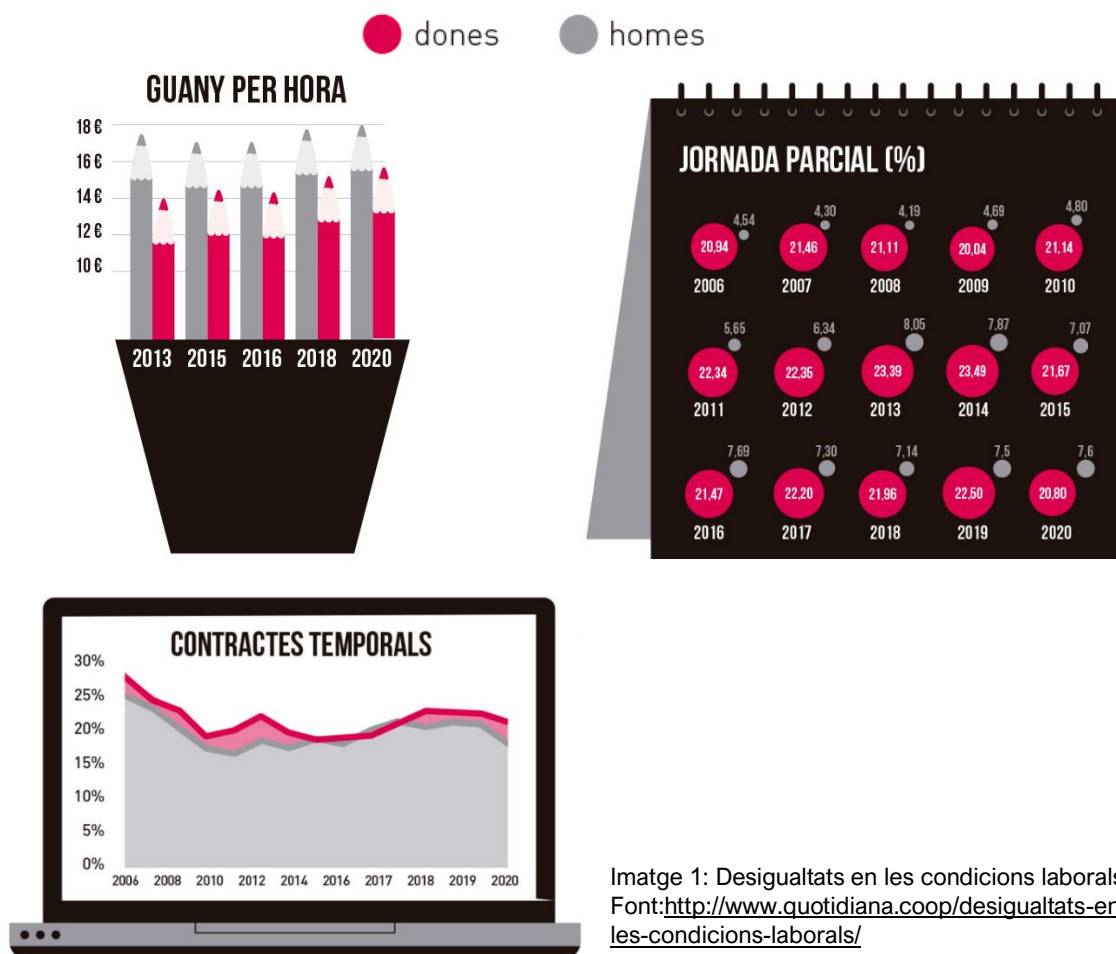
Hi ha diferències entre homes i dones pel que fa als seus estudis, temps treballat, el sector, la ubicació regional, és a dir, si és un lloc rural o urbà. Aquestes són només algunes de les desigualtats que comporten la bretxa salarial; tot i això, tot ve de la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la seva vida. Particularment, en la infravaloració del seu treball i la falta de corresponsabilitat, per part dels homes, en l'àmbit de les tasques domèstiques i familiars. A continuació, tenim els factors determinants: (Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 2021: pàg.12)

- Estereotips i rols de gènere: Aquests determinen el comportament i el paper de la dona i l'home a la societat patriarcal, comencen des que som infants i condicionen les nostres eleccions. En les quals trobem, per exemple: a què ens volem dedicar, ja que des de sempre s'ha inculcat que els homes valen més per les enginyeries, ja pot ser de manera directa o perquè no hi ha dones referents que s'hi dediquin, per tant, als joves se'ls hi formen certs valors en referència als estudis que escolliran. A més, s'atorguen els treballs domèstics a la dona i els més manuals i pesats a l'home. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 2021: pàg.15).
- Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones: els esforços i capacitats d'elles estan menys valorats i es veu reflectit en els sectors de treball. Podem comprovar-ho amb les següents xifres, on el 58,2% dels llicenciats i llicenciades en un grau a Espanya són dones, el 57,3% de màsters els tenen elles i el 52,9% dels doctorats també són dones, amb aquestes xifres hauríem

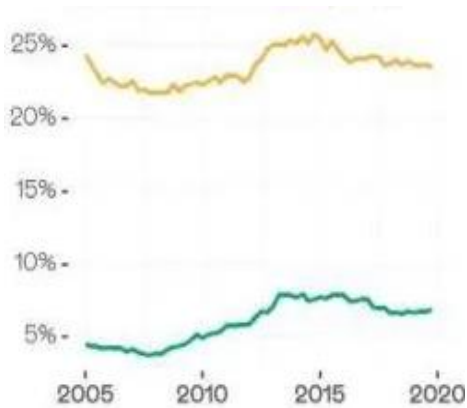
de pensar que treballen en llocs directius o estan molt ben posicionades en l'escala l'aboral i, per tant, haurien de tenir una remuneració més alta, però com veurem, no és així. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya 2021: pàg.16).

- Conciliació i corresponsabilitat: per a les dones és molt difícil poder conciliar la vida personal, familiar i laboral, per això moltes vegades se senten obligades a agafar reducció de jornada, tenir interrupcions a la seva carrera laboral o que es trobin amb dificultats per a promocionar-se a la feina. És per aquest motiu, que no hi ha gaires dones en els llocs de treball de major rang.

Si sumem les hores de feina, tant les remunerades com les que no, les dones fan jornades molt més llargues que els homes, per tant, l'argument que les dones treballen menys hores que els homes no es verifica, les dones fan més feina, però tenen menys hores remunerades, perquè també treballen en la casa, els infants o la cura de familiars. Aquest factor determinant de desigualtat acabaria amb la corresponsabilitat d'ambdós sexes. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 2021: pàg.16)



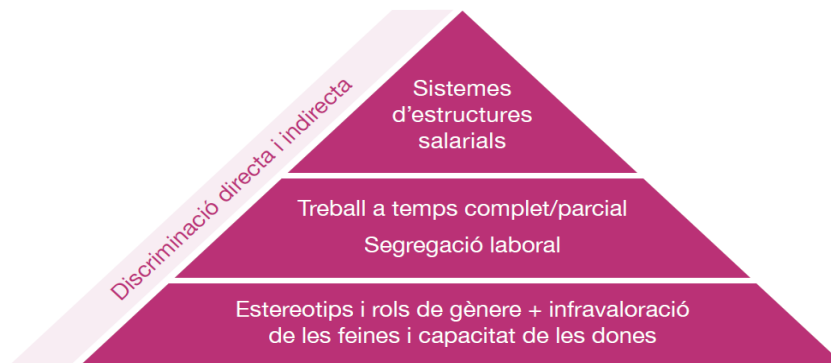
Aquest gràfic ens mostra la taxa d'ocupació a temps parcial al país, on les dones són el color groc i els homes el color verd. Veiem com quasi cinc vegades més, les dones s'agafen jornades a temps parcial per poder conciliar. (Francisco, Business Insider, 2021).



Imatge 2: 7 dades que mostren la bretxa laboral.

Font:<https://www.businessinsider.es/7-datos-muestran-brecha-laboral-mujeres-hombres-823487>.

- Segregació laboral per motiu de gènere: consisteix en la desigual participació de la població en el mercat de treball. Es divideix en segregació horitzontal; és la distribució no uniforme de les dones i els homes en els sectors de treball. Per altra banda, hi ha la segregació vertical; la distribució no uniforme en els alts càrrecs directius, fent que elles ocupin llocs de treball de menys responsabilitat i reiterant que se'ls hi fa més difícil desenvolupar-se professionalment. Per acabar, hi ha la segregació ocupacional, ja que generalment les dones estan en feines que es caracteritzen per una remuneració i un valor social menor, això passa en els llocs de treball feminitzats. Succeeix precisament perquè són tasques en què sempre ha predominat la dona, com els rols de cura, atenció a les persones i tasques administratives. Aquí trobem la relació directa de com afecta els complements salarials, ja que estableixen una remuneració diferent i variable, que afecten les feines, tasques o sectors feminitzats perquè no s'apliquen complements salarials o són de menor valor econòmic. Per exemple, els complements per antiguitat, les hores extres; molts més homes tenen la possibilitat de realitzar hores extres, perquè "no tenen la responsabilitat de cuidar dels infants o dels més grans o no han de fer tantes feines a la llar", com en el cas de les dones. També, els treballs masculinitzats tendeixen a tenir més complements per perillositat o toxicitat. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 2021: pàg.18)



Imatge 3: Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes.

Font: [https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/ Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

Entorn aquestes causes i factors hi ha molts mites que se senten a peu de carrer i que hem normalitzat, moltes vegades s'esmenten sense parar a reflexionar que tenen una connotació denigrant per les dones, per exemple; “La bretxa salarial és el resultat del fet que les dones treballen menys hores.”, aquest mite dona per fet que les dones són les que s’han d’encarregar de la cura de la gent gran, dels nens i de la llar i, per tant, s’han d’agafar excedències i reduccions de jornada. Totes aquestes tasques són treball no remunerat, llavors les dones treballen més, però no estan pagades per certes feines. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 2021 pàg.3)

El **sòl enganxós** és un terme que explica que existeix una barrera invisible que es basa en tasques i càrregues culturalment associades a les dones que impedeix el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

En sentit contrari hi ha un altre fenomen que les dones es troben al llarg de la seva carrera professional, anomenat **sostre de vidre**, una barrera invisible que dificulta l'accés a nivells més alts de responsabilitat i de decisió laboral, pels diversos factors ja esmentats, en el que destaca la segregació laboral; ja que per molt que ho intenten l'estructura patriarcal no les deixa ni incentiva a escalar.

3.2 Criteris per identificar-la i com es calcula.

Les empreses estan obligades per la Llei d'Infraccions i Sancions en l'ordre Social (reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost), a tenir un registre retributiu/salarial, un document, on es recull tota la informació salarial de l'empresa i la seva organització, de forma molt detallada (s'hi ha d'incloure la mitjana aritmètica i la mitjana del que realment s'ha percebut per cada un d'aquests conceptes: grup professional, categoria, nivell, lloc... A més dels valors mitjans de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials) amb tots els conceptes convenientment desglossats per sexe i tenint en compte el personal directiu i els alts càrrecs. (Soto, PIMEC)

Aquesta mateixa llei recull com a infracció greu l'incompliment de les obligacions que en matèria de mesures i plans d'igualtat estableix en la Llei Orgànica 3/2007, l'Estatut dels Treballadors, o el conveni col·lectiu d'aplicació. (Soto, PIMEC)

L'indicador es pot mesurar agafant diverses dades d'ingressos amb les quals s'arribaran a diferents conclusions. Pot fer referència als ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals. Normalment, la bretxa salarial per hora és menor que les altres, això és deu a què més dones tenen jornades a temps parcial, per intentar conciliar millor la vida familiar i laboral, l'esforç i sacrifici que molts homes no fan. (Fundació Sorli, 2021)

La manera matemàtica de calcular el percentatge de desigualtat que existeix entre ambdós sexes és;

$$\frac{\text{mitja salarial anual dels homes} - \text{mitja salarial de les dones}}{\text{mitja salarial dels homes}} \times 100$$

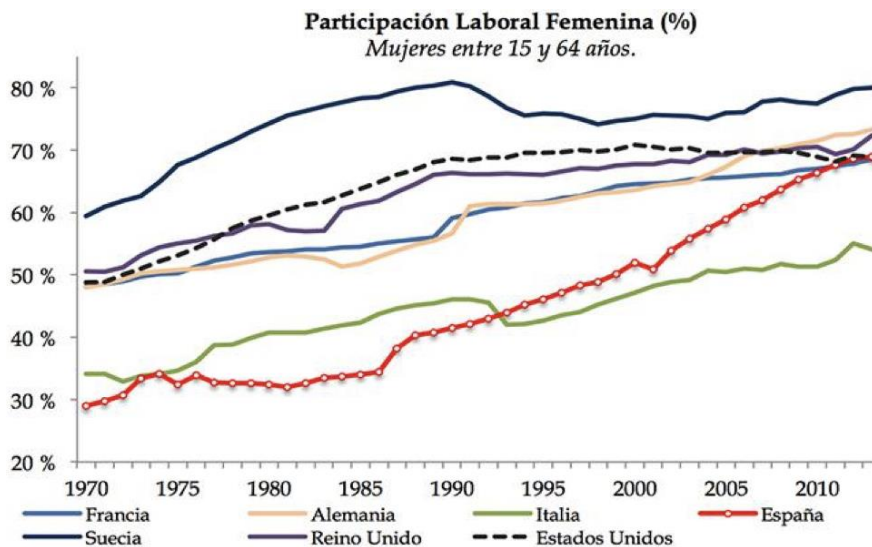
*Cas pràctic, que corroboraria el percentatge de bretxa salarial de l'any 2019, si la mitja salarial anual dels homes fos 30.000:

$$\frac{30.000 - 21.900}{30.000} \times 100 = 27\%$$

4. Evolució

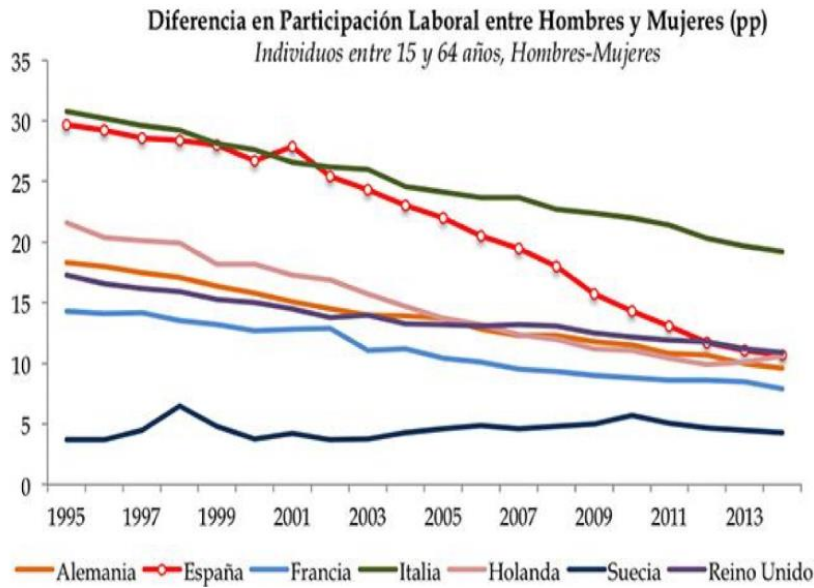
A Espanya, la situació laboral de les dones ha anat evolucionant al llarg dels anys. Ja és un fet que el pes del gènere femení dins del mercat laboral ha augmentat exponencialment des de la dècada dels setanta. En els últims trenta anys, el nombre de persones actives ha augmentat en quasi 9 milions, de les quals més de 5 milions han estat dones. Aquest fenomen és, sense dubte, un dels motius significatius del cicle de creixement econòmic que es va donar al territori en el període 1993-2008. (Conde, El Diario, 2015)

A continuació tenim una gràfica que ens ensenya el creixement de la participació laboral femenina en diferents països desenvolupats, des de 1970 fins al 2010, aproximadament. (Conde, El Diario, 2015)



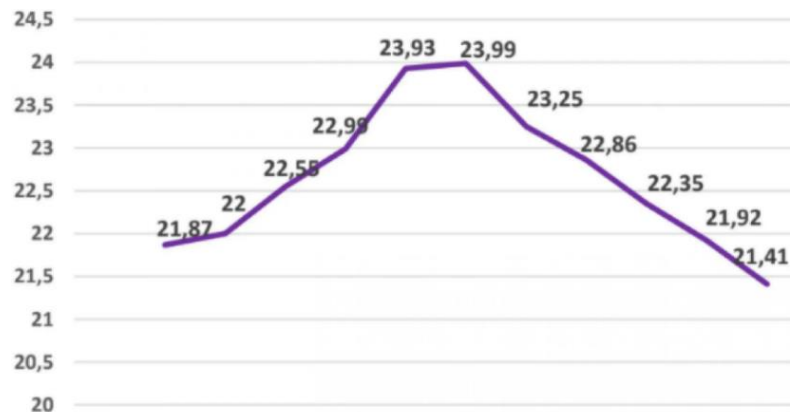
Imatge 4: Participació Laboral Femenina. Font: https://www.eldiario.es/opinion/zona-critica/brecha-genero-participacion-laboral_129_4259678.html

Per altra banda, també podem observar, el gran avenç que suposa la gràfica de la diferència laboral entre homes i dones entre 15 i 64 anys. Des de fa més de tres dècades la situació a Espanya ha millorat molt (ha baixat des del 30% a menys del 15%) i es troba per sota la mitjana Europea, però encara existeix un gran marge de millora, on podem prendre d'exemple a Suècia, que es troba per sota del 5%. (Conde, El Diario, 2015)



Imatge 5: Diferència de participació laboral entre homes i dones.
Font: https://www.eldiario.es/opinion/zona-critica/brecha-genero-participacion-laboral_129_4259678.html

Aquestes representacions reflecteixen i condicionen l'evolució de la bretxa salarial. La següent gràfica ens mostra l'evolució de la bretxa salarial a Espanya en un període de deu anys, des del 2008 fins al 2018. Podem veure que la crisi del 2008 va afectar més a les dones, ja que la bretxa va augmentar més d'un 2% en els següents cinc anys, però una vegada el país es va anar recuperant econòmicament, el percentatge va disminuir prop d'un 3%. Aquesta conclusió podem extrapolar-la amb la crisi de la Covid-19, si d'aquí a cinc anys s'analitza una gràfica similar, però des del 2018 al 2028, segurament es trobarà un augment de la bretxa salarial del 2020 al 2025. (Francisco, Business Insider, 2021)



Imatge 6: Evolució % Bretxa Salarial 2008-2018. Font: <https://www.businessinsider.es/7-datos-muestran-brecha-laboral-mujeres-hombres-823487>

5. Persones afectades per la bretxa salarial

La bretxa causa impacte, sobretot, en les dones i de manera regular, és a dir, hi estan totes, més o menys involucrades per igual, amb alguna excepció (migrades, lesbianes, negres, transsexuals...). De tota manera, acaba afectant a tota la societat, alguns de manera més positiva, però la desigualtat es veu reflectida en problemes de la macroeconomia.

5.1 Analitzem diferents àmbits.

- Medicina: A principis del segle XXI els homes corresponien al 60% de treballadors, però a mesura que han anat passant els anys les dones han guanyat lloc en aquesta professió, fins a representar més de la meitat (aproximadament el 70% d'alumnes que es llicencien són dones). Aquest canvi demogràfic que ha ocorregut no s'ha traduït a les altes esferes dels hospitals; la feminització inicial de la professió que veiem es va diluint a mesura que la responsabilitat augmenta. Segons un estudi de la COMB (Col·legi Oficial de Metges de Barcelona), el 8,9% dels enquestats ocupen un càrrec directiu, la qüestió és que aquest no es reparteix equitativament; només un 4% de les dones actives els ocupen, enfront del 14,5% que ocupa el gènere masculí. Aquesta mateixa enquesta constata les mancances del sistema per afavorir la conciliació laboral i familiar. En aquest camp, no obstant això, no s'aprecien diferències significatives entre homes i dones: els professionals coincideixen a suspendre les seves possibilitats de conciliar la feina amb assumir les tasques domèstiques, atendre les atencions familiars o fer activitats de temps lliure. (Mouzo, El País, 2018)
- STEM: En el cas de les carreres STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) només entre un 5% i un 15% són dones, això és dona, segons les estudiants d'enginyeries, perquè "en la societat en la qual vivim no està ben vist que les dones es taquin les mans" i, per aquest motiu, la carrera de Disseny Industrial és una de les que més dones titulades té, ja que s'associa a dissenyar, estar amb l'ordinador i no tocar res, encara que la majoria d'aquestes carreres,

en l'àmbit teòric, sigui molt semblant. La bretxa salarial que hi ha al mercat és del 17,59%. (Carvajal, La Razón, 2019)

- Personal de la neteja: Aquest sector es dividirà en dos; la neteja interior i la neteja exterior. La primera es refereix principalment a la d'edificis públics i oficines, en les quals la gran majoria són dones i cobren una mitjana de 1.000 € al mes amb un IRPF del 10%, ja que els plus del 25% de nocturnitat no el cobren perquè no treballen fins a tan tard, tampoc el 20% de treballs tòxics, penosos... Per altra banda, la segona es refereix essencialment a la del carrer i els espais visibles, on la gran majoria de treballadors són homes, que acostumen a cobrar uns 1.500 € al mes amb un IRPF del 15%, sense tenir en compte el plus del 25% de nocturnitat, toxicitat... A més a més, moltes de les netejadores d'interior tenen un contracte per treballar entre 4 i 6 hores diàries.

La bretxa salarial és, entre les diferents tipologies del servei de neteja, d'un total del 30%, sense tenir en compte que ells cobren quatre pagues extraordinàries (entre aquestes està, la gratificació de Sant Martí de Porres, el patró dels barrinadors, a l'octubre) i elles només tres. (Forner, El Salto, 2020)

- Models: Aquesta professió és de les poques, per no dir l'única, en què les dones guanyen més. Dona la casualitat, o no, que és una feina on el més important és el físic i la sexualització d'aquest. Té origen a l'Antiga Grècia en la que se'ls hi va atribuir l'intel·lecte a ells i la bellesa a elles. Seria d'estranyar que amb tot el nivell d'exigència i perfecció diària que se'ls hi demana, la cosa canviï. Segons un estudi fet per la BBC les models guanyen un 75% més que els seus companys. Efectivament, és una feina que guanyen més diners elles, però a quin preu? (Poyo, Vogue, 2017)

5.1.1 Diferències entre l'àrea pública o privada.

Segons el sindicat UGT, l'any 2018 la bretxa al sector privat era del 26,25%, més del doble que a la pública (10%). El secretari general de la UGT proposa resoldre el problema mitjançant una legislació que obligui les empreses privades a igualar sous,

com a passat amb el Salari Mínim Interprofessional, que ha fet reduir quasi al 20%, uns 500 euros anuals, la bretxa salarial global.

D'acord amb les dades del departament d'estadística del govern, al sector públic les dones cobren 330 euros menys. En canvi, al sector privat cobren 500 euros per sota que els seus companys masculins. (RTVE, 2022)

5.2 Conseqüències i efectes

Primerament, afecten la consolidació de la carrera professional, ja que han d'atendre situacions de cura i processos reproductius que fan que la seva trajectòria professional s'interrompi. D'altra manera els homes es mantenen de manera sostinguda un cop han accedit al mercat laboral i, per tant, se'ls hi acaben presentant més oportunitats. (Avalot)

En l'àmbit econòmic, "el menor poder adquisitiu de les dones té moltes aplicacions per al seu dia a dia; majors dificultats per accedir a l'habitatge, fer front als subministraments i a les despeses del dia a dia. A més, comporta un pitjor estat de salut o dificulta les possibilitats reals de sortir de relacions de violència (violència de gènere)." (Quotidiana, 2021)

També impacta negativament en les prestacions a percebre de la seguretat social (a l'hora de cobrar la jubilació i les pensions). Atès que les seves retribucions són menors, acaben cobrant pensions mínimes, la qual cosa pot arribar a comportar que acabin vivint en la pobresa o patint exclusió social una vegada són grans. Tot això, provoca la feminització de la pobresa. (Avalot)

6. Part pràctica

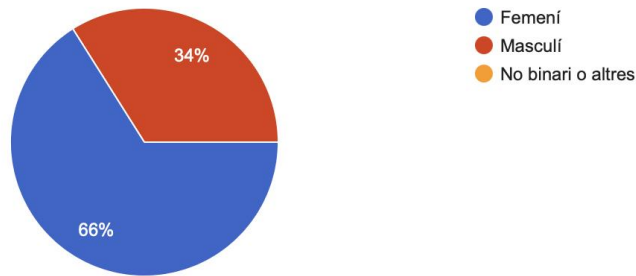
6.1 Enquesta

<https://docs.google.com/forms/d/1QaGBimOQtdgCDoPJqlgiCUuk885nB21I05VCKms-Rw/edit>

Imatges: Recurs propi

Amb quin gènere t'identifiques?

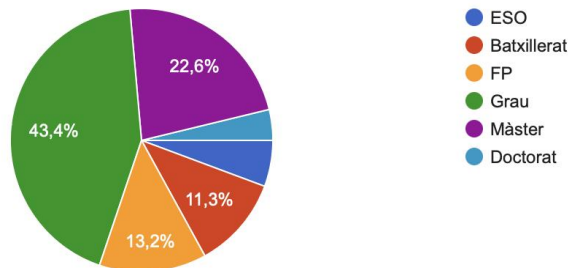
53 respostes



Han contestat aquesta enquesta 35 dones i 18 homes, a partir d'aquestes dades hem pogut extreure les dades següents, sempre diferenciant entre sexes per tenir una informació més exacta.

Estudis finalitzats

53 respostes

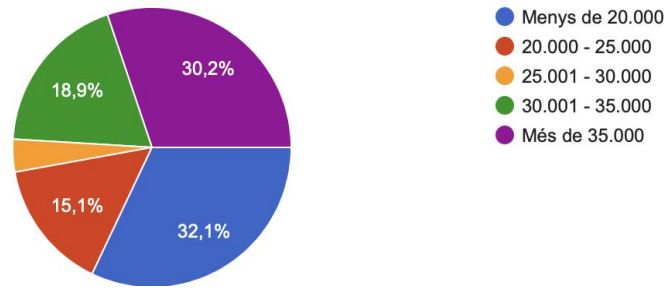


Amb aquesta pregunta farem al·lusió a l'apartat 3.1 Causes i factors determinants, quan parlem de la infravaloració de les habilitats de les dones (pàgina 4), segons el que es va trobar, les dones acostumen a tenir més estudis. Així ho hem pogut comprovar, el 74% de les dones tenen uns estudis superiors o iguals a un grau, per contra, només el 67% dels homes compten amb aquests.

Bretxa salarial

Nivell salarial anual

53 respostes

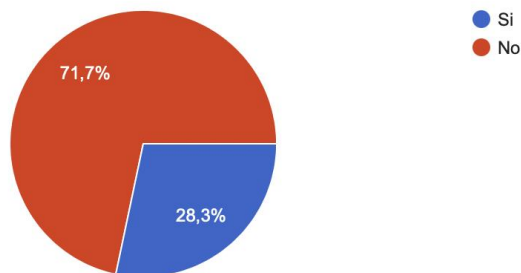


Amb el comentat anteriorment, hauríem de suposar que les dones cobren més, però sent vertader que les habilitats de les dones estan subestimades, el 49% de les dones cobren igual o menys de 25.000 € anuals. Contràriament, en el cas dels homes són el 39% d'aquests que remuneren aquesta quantitat.

“Els treballadors perceben de mitjana 27,642 euros, el que representa un 23% més de salari que el que guanyen les dones, 22.467.” (Segovia, 2022)

Alguna vegada has hagut de demanar reducció de jornada per a una major conciliació familiar?

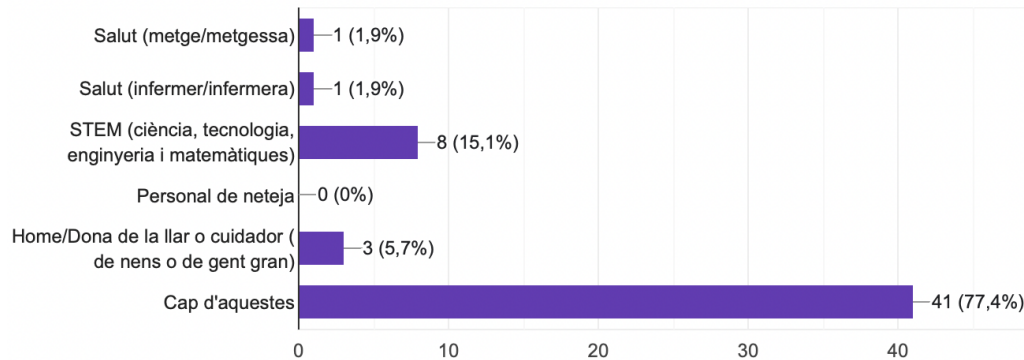
53 respostes



Aquest gràfic corrobora la informació de l'apartat 3.1 Causes i factors determinants, la conciliació i la corresponsabilitat (pàgina 5), que afirma que moltes dones es veuen obligades a demanar reducció de jornada per poder conciliar la vida familiar i la vida laboral. En preguntar a la població, hem confirmat que un 43% de les dones han hagut de reduir la seva jornada professional en algun moment de la seva vida. Per una altra banda, els homes que han minimitzat el seu temps a la feina han sigut el 0%, és a dir, cap home, dels 18 enquestats ho ha fet.

Et dediques o t'has dedicat a algun d'aquests sectors?

53 respostes



Pel que fa als sectors al que s'han dedicat, hi ha 8 persones en l'àrea de STEM, de les quals 5 són homes i 3 són dones, representant una mica més d'un 1%, es tracta de menys d'entre el 5% i el 15% que està explicant al 5.1 Analitzem diferents àmbits, STEM (pàgina 11).

Penses en alguna pràctica que es podria dur a terme per reduir la bretxa salarial?

L'última pregunta era de resposta llarga i oberta i es podia escriure el que cadascú pensés, hi ha hagut respostes molt interessants i moltes d'elles eren repetides per altres participants. Hi ha algunes propostes com; no infravalorar certs llocs de treball (feines mal pagades perquè tradicionalment eren de dones i ara estan feminitzats), adequar el sou mínim interprofessional, ja que moltes vegades no s'adequa a la realitat, més pràctiques i alguna llei que obligui les empreses a tenir més flexibilitat per a una major conciliació familiar, com per exemple que hi hagi més teletreball. A més d'una educació en clau de gènere que lluiti per l'eliminació dels estereotips. Per acabar, més transparència en la política retributiva.

6.2 Entrevista a Meritxell Batet (Presidenta del Congrés dels Diputats)

1. Sabent que la bretxa salarial, és la diferència de salari entre un home i una dona, quins són els motius pels que hem arribat aquí?

La bretxa salarial és una conseqüència directa dels segles de discriminació que hem patit les dones en tots els àmbits. Actualment, és també un dels grans problemes que hi ha actualment en matèria d'igualtat tant a Espanya com als països del nostre entorn. Penso que el que cal és continuar aplicant mecanismes per aconseguir que aquesta bretxa es vagi reduint.

2. Segons INE el percentatge de bretxa salarial és del 27%, el 2019. Com és possible que havent-hi lleis que lluiten contra la bretxa salarial, continuï existint? Què s'està fent malament?

El principal motiu de la bretxa salarial és que les dones normalment tenen ocupacions més precaritzades. És a dir, el gran afer en l'actualitat és que les dones molt sovint no arriben als llocs directius ni de responsabilitat al mateix ritme que els homes. La nostra Constitució declara la igualtat entre les dones i els homes i prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe. A més, també encomana els poders públics a remoure els obstacles per a aconseguir la igualtat real i efectiva a la societat. Per tant, cal treballar per complir-la.

3. Creu que amb la reforma de l'any 2022, que millora l'estabilitat de la dona a la feina, hi haurà una reducció significant del percentatge de la bretxa salarial?

Per descomptat que sí, sobretot perquè si l'ocupació està menys precaritzada, les condicions de les dones, que són les que més ho pateixen, milloren exponencialment. Des que la reforma es va posar en marxa, el febrer d'aquest mateix any, hi ha mig milió de dones més que tenen un contracte fix. En aquests moments hi ha gairebé 6.500.000 dones amb aquest tipus de contracte. Però a més de la reforma laboral, hi ha moltes lleis que han ajudat i estan ajudant a disminuir aquesta bretxa i que han ajudat enormement a reduir les desigualtats, com el Decret Llei de Mesures urgents per a

garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació de l'any 2019, l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) (que afecta més les dones i els joves) o els permisos de paternitat fins a les setze setmanes, equiparant-los als de maternitat. I no oblidem la pujada de les pensions, de totes les pensions, que en gran part reben les dones, sobretot les pensions mínimes.

4. Vostè que porta uns quants anys a la política, ha vist millora en la bretxa salarial? Per què creu que Espanya no és capaç d'acabar amb la bretxa salarial?

Sí. És cert que, com he comentat abans, la bretxa salarial de gènere continua sent un problema a Espanya i els països del seu entorn. Però també és cert que a Espanya, segons les dades d'Eurostat analitzats per Funcas amb motiu del Dia Internacional de la Igualtat Salarial¹ fa unes poques setmanes, el descens ha estat vertiginós: l'any 2020 (últimes dades disponibles) la retribució mitjana bruta per hora treballada dels homes superava en un 8,5% a la de les dones, la meitat que l'any 2011 (16,8%). És a dir: en menys de deu anys s'ha reduït a la meitat.

5. Tenint en compte que en la resta de països europeus també existeix la bretxa, aquesta es dona per la societat patriarcal en la qual vivim o per altres motius? (els homes ocupen el 64% dels llocs directius a la Unió Europea, segons l'Eurostat).

El fet que les dones tinguin les pitjors feines fa que els seus sous siguin més baixos. Però també vull assenyalar que, segons dades de l'Eurostat², aquesta diferència salarial per hora a favor dels homes situava a Espanya (8,5%) en una posició millor que la d'Alemanya (17,3%), França (15,3%) i Països Baixos (13,1%), però també per sobre d'altres països considerats molt igualitaris en qüestió de gènere, com Dinamarca (13,4%) o Suècia (10,5%).

¹ <https://www.funcas.es/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-se-redujo-a-la-mitad-en-la-decada-previa-a-la-pandemia/>

² <https://www.funcas.es/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-se-redujo-a-la-mitad-en-la-decada-previa-a-la-pandemia/>

Les dades no són bones, però crec que és important posar-les en context, i el cert és que l'evolució d'Espanya com a país ha estat molt positiva.

6. En aquest país s'ha vist que les crisis han afectat molt més a les dones, ja que la bretxa ha augmentat amb aquestes. Què pensa vostè que pot fer com a presidenta del Congrés perquè la crisi actual no afecti encara més a les dones?

Des de la meua posició de presidenta del Congrés intento donar visibilitat sempre que puc a la importància de la igualtat i m'implico en iniciatives i projectes que apuntin en aquesta direcció i en la lluita contra la desigualtat que encara afecta moltes dones.

També vull assenyalar que en l'àmbit de les Corts General tenim un Pla d'Igualtat aprovat fa un parell d'anys que ha servit per reduir les desigualtats que puguin persistir en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública parlamentària; per donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i l'exercici corresponsable dels drets, i per prestar una especial atenció a la prevenció de la violència i a l'assetjament, així com a aquelles situacions que necessiten especial protecció, com les requerides per les víctimes de violència de gènere.

El Pla d'Igualtat determina que, entre altres mesures, es programaran, amb caràcter obligatori o voluntari, actuacions formatives i de sensibilització específiques sobre violència de gènere i sobre assetjament moral, sexual, i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. També preveu l'elaboració de protocols per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, que es difondran a tot el personal de les Corts Generals a través de les pàgines web i de la intranet de cada Cambra. Es realitzaran sessions informatives i es publicaran fullets i cartells informatius per a facilitar el seu coneixement.

Pel que fa a la situació concreta de les Corts Generals, no tenim desequilibris en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Les plantilles estan integrades per un percentatge de dones (55%) major que el d'homes (45%). En el personal funcionari la proporció de dones és molt superior, amb un 62%, a la del personal

laboral, en el qual se situa en el 25%. A més, els màxims nivells de responsabilitat de l'estructura orgànica de les Secretaries Generals del Congrés dels Diputats i del Senat estan equilibrats: la distribució entre homes i dones en les Secretaries Generals Adjuntes és del 50% i en el nivell de Direcció un 52% són dones i un 48% són homes.

En tot cas, crec que totes les dones que tenim responsabilitats públiques hem de parlar d'aquesta qüestió cada cop que en tenim l'oportunitat. I és el que jo procuro fer en les meves intervencions i accions tant públiques com privades.

7. Per a les dones, quines conseqüències té de cara al futur, que estiguin en aquesta situació tan vulnerable?

Creo que és molt important revertir la situació, però també vull recalcar que hem avançat molt. Des de governs socialistes s'han impulsat moltíssimes lleis i mesures que han ajudat a millorar la situació de les dones. En aquest sentit, a Espanya s'han posat en marxa polítiques en matèria d'igualtat entre dones i homes importantíssimes, com la Llei d'Igualtat de l'any 2007; la Llei contra la violència de gènere del 2004 o el Pacte d'Estat contra la violència de gènere, que es va acordar el 2017 i es va renovar fa just un any. També altres normes que ja he mencionat, com el Decret Llei per garantir la igualtat en l'àmbit de l'ocupació, l'SMI o els permisos de paternitat.

En aquesta legislatura s'han continuat fent avenços, com la Llei de Garantia Integral de la Llibertat Sexual, coneguda com la Llei del "només Sí és Sí". I des d'aquest any s'han començat a comptabilitzar feminicidis fora de la relació de parella. Espanya és el primer país que ho fa en tot el món.

En qualsevol cas, em sembla important recordar que les polítiques d'igualtat han de ser polítiques transversals, és a dir, que cada vegada que s'elabora una llei o un decret, cada vegada que algú amb responsabilitats públiques fa una intervenció, la igualtat ha de ser-hi present.

8.Tenint fonts oficials, com l'INE, com és possible que encara hi hagi gent que no creu que existeixi aquest problema?

El negacionisme sobre la situació de les dones (i també sobre d'altres problemes que hi ha en aquest país) és un problema molt greu. Crec que no hem de donar mai per feta cap conquesta i lluitar sempre contra aquells qui neguen la realitat evident.

9.Aquesta problemàtica s'ha de treballar des de la base, per tant, quines mesures creu que caldrà implementar per conscienciar als més joves i que en un futur, no es trobin amb aquesta desigualtat?

Em preocupa molt que hi hagi una part de les noves generacions que no sigui conscient de la importància de les conquestes. Que no vegin estrany que els vigilin el mòbil o allò que es posen per sortir. Les dades de l'últim baròmetre sobre la joventut elaborat pel "Centro Reina Sofía" sobre "Adolescencia y Juventud"³ indiquen que mentre que cada vegada són més les noies que consideren que la violència de gènere és un problema social molt greu – 72,4% l'any 2017, 74,2% en 2021-, cada vegada són menys els nois que estan d'acord amb aquesta afirmació. És especialment preocupant el creixent percentatge de nois joves que neguen l'existència de la violència de gènere, un de cada cinc adolescents i joves homes de 15 a 29 anys creu que la violència de gènere no existeix i que és només un "invent ideològic".

Pel que fa a la percepció de la desigualtat, un 72,9% de les joves considera que les desigualtats de gènere a Espanya són grans o molt grans, mentre que entre els homes, aquests percentatges es redueixen al 42,6%. A més, un de cada deu nois considera que no existeixen desigualtats de gènere.

Amb relació a l'àmbit laboral, que és el que ens ocupa, la meitat de les dones consideren que es troben en una posició pitjor que els homes a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat o en els salaris i un 43,6% en la conciliació familiar. En el cas dels nois, aquest percentatge es redueix més del 20%.

³ <https://www.adolescenciayjuventud.org/publicacion/barometro-juventud-genero-2021/>

Per tot això és més necessari que mai, dur a terme mesures i fer campanyes que permetin que les percepcions de la joventut sobre la situació siguin realistes i que els i les adolescents empenyin per canviar la situació.

10.Creu que és possible algun dia arribar a reduir la bretxa salarial a zero?

Estic convençuda que sí que és possible. Des de la política hem aconseguit tot el que tenim, tots els drets que hem conquerit han estat en gran part gràcies a la política i a les lleis. Ara hem de continuar lluitant per transformar la realitat, per millorar la vida de les persones i per posar fi definitivament amb la discriminació que ens acompanya des de fa segles.

Jo personalment lluitaré amb totes les armes que estiguin a la meva mà per tal que això sigui així.

6.3 Entrevista a Sara Berbel (activista feminista, actual gerent municipal de l'Ajuntament de Barcelona i Doctora en Psicologia Social)

1. Segons l'INE el percentatge de bretxa salarial és del 27%. Com és possible que havent-hi lleis que lluiten contra la bretxa salarial, continuï existint? Què s'està fent malament?

És important distingir la igualtat formal de la igualtat real. El ple reconeixement de la igualtat formal davant de la llei, tot i ser decisiu, sovint és insuficient, ja que el que s'aborda quan es parla de bretxa salarial de gènere és l'estructura mateixa de la nostra societat. En aquest cas, el sistema sexe-gènere i el patriarcat.

D'entre els factors que fan possible l'existència de la bretxa, com la segregació i la manca de corresponsabilitat són fenòmens socials generalitzats i, per tant, presents en tota mena d'empreses i organitzacions.

Concretament, la segregació horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball caracteritzats per menys salari i que són, en bona part, una prolongació de les activitats que socialment i tradicionalment han estat assignades a cada sexe. Per exemple, hi ha entre un 70 i un 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat en ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.

La segregació vertical, per la seva banda, fa referència a la concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics dins de l'empresa; els homes acostumen a ocupar posicions d'alta responsabilitat, i les dones se situen en llocs de menor valor jeràrquic.

Pel que fa a la manca de corresponsabilitat, la feina de cura de la llar i dels membres de la família recau en gran part en les dones. Això obstaculitza la seva presència al mercat de treball i es tradueix en temporalitat, parcialitat en la contractació i reduccions de jornada i també en menys disponibilitat per la feina i, per tant, menors probabilitats de cobrar determinats complements salarials relacionats amb el temps i la presència (per exemple, hores extraordinàries, nocturnitats, etc.).

2. Creus que amb la reforma laboral implantada a través del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, hi haurà una reducció significant del percentatge de la bretxa salarial?

Doncs bé, sí que hauria de tenir un impacte en la bretxa salarial de gènere perquè, precisament, amb la reforma es va fixar la pujada del salari mínim interprofessional (SMI) fins al 60% del salari mitjà a Espanya. Precisament perquè, per motiu de la segregació ocupacional que s'esmenta anteriorment, molts dels llocs de treball de les dones són llocs remunerats segons l'SMI. Haurem d'esperar un temps, però per veure quin és l'impacte en la dada total de bretxa i si suposa una reducció més o menys significativa.

3. Tu que portes anys en contacte amb la vida pública (política, administració pública, gestió tècnica, participació ciutadana, activisme social, moviments socials, associacionisme, ONG's, etc.), has vist millora en la bretxa salarial? Per què creus que no som capaços d'acabar amb la bretxa salarial? (els homes ocupen el 64% dels llocs directius a la Unió Europea, segons l'Eurostat)

En aquests moments no hi ha cap país (que tingui un sistema estadístic robust que produeixi dades fiables) que hagi pogut mostrar una reducció de la bretxa a una dada irrellevant. Al nostre entorn tots els països de la UE tenen una bretxa salarial de gènere més o menys significativa. Això no vol dir, però, que efectivament aquesta no es pugui reduir com ja ha passat a Espanya. En aquest sentit, segons l'últim informe de l'Observatori del Treball i Model Productiu, actualitzat a febrer de 2022, la bretxa salarial de gènere no ajustada, en guany anual, es va reduir en 1,5 punts l'any 2019, fins al 20,6%. És la més baixa de la sèrie històrica disponible. Caldrà veure, però, què passa els anys vinents amb el panorama econòmic que tenim aquests moments de pujada de la inflació, crisi energètica, etc.

4. En aquest país s'ha vist que les crisis han afectat molt més a les dones, ja que la bretxa ha augmentat amb aquestes. Què penses que es podria fer perquè la crisi actual no afecti encara més a les dones?

Definitivament, cal avançar en la lluita contra el sostre de vidre, però especialment, contra el terra enganxós que és el fenomen característic dels llocs de treball on s'agrupa un major nombre de dones. A banda, cal lluitar contra la precarització de llocs de treball dels sectors més feminitzats: millors salaris i condicions laborals.

5. Per a les dones, quines conseqüències té de cara al futur, que estiguin en aquesta situació tan vulnerable?

La desigualtat salarial és un factor generador de pobresa present i futura. Present, perquè suposa menors ingressos i, per tant, més precarietat i vulnerabilitat. Futura, perquè incideix en la quantia de les prestacions de jubilació. El que vol dir precarietat i pobresa en un moment d'especial vulnerabilitat vital. Tot això es tradueix en vides que no es poden viure dignament i en drets de ciutadania que no es poden exercir.

6. Tenint fonts oficials, com l'INE, com és possible que encara hi hagi gent que no creu que existeixi aquest problema?

La bretxa és el reflex d'una desigualtat social que està arrelada en la mateixa estructura de la nostra societat. Entendre i qüestionar el gènere és, per moltes persones, qüestionar la pròpia identitat. I s'assenta en prejudicis que solen tenir un component racional, que es podria desmuntar amb dades, però un altre component irracional, que no respon als fets objectius.

A més, qüestionar les desigualtats que s'assenten sobre el gènere suposa qüestionar privilegis que moltes persones tenen. Privilegis per raó de sexe però també de classe social. Tot això no sempre és fàcil, per més dades objectives de les que es disposi.

7. Aquesta problemàtica s'ha de treballar des de la base, per tant, quines mesures creus que caldrà implementar per conscienciar als més joves i que en un futur, no es trobin amb aquesta desigualtat?

És imprescindible incorporar la perspectiva de gènere en el currículum educatiu de forma transversal. A més, cal una major sensibilització i visibilització de les conseqüències de les desigualtats de gènere. Tot i que això no sempre és fàcil en una edat en què, molt sovint, aquestes no són percebudes com a tal o viscudes en pròpia pell. Amb tot, cal promoure que les eleccions d'estudis i, per tant, les futures carreres professionals estiguin lliures d'estereotips de gènere.

8. Creus que és possible algun dia arribar a reduir la bretxa salarial a zero?

Potser sí, però no crec que ho veiem... Segons el Fòrum Econòmic Mundial, al seu Global Gender Gap Report 2022, la paritat de gènere no s'està recuperant i es necessitaran 132 anys més per tancar la bretxa mundial de gènere. A mesura que les crisis s'agreugen, els resultats dels treballs de les dones es veuen greument afectats i s'intensifica encara més el risc de retrocés de la paritat mundial de gènere.

Això no vol dir que ens hem de desanimar. Penseu que van passar tres generacions abans d'obtenir el sufragi universal, que defensaven les sufragistes. Cap de les que van iniciar la lluita, ho van poder exercir. Però gràcies a elles nosaltres ara estem en una democràcia en igualtat de drets que els homes. Així que cal no defallir i continuar lluitant perquè al final ho aconseguirem.

7. Conclusions

Primerament, ens agradaria posar l'èmfasi en el fet que el sistema patriarcal no només condiona a les dones, també als homes. Creiem oportú fer-ho perquè el principal argument contra el feminisme és que s'odia als homes, i òbviament no és veritat, ja que el que busca el moviment és la igualtat i que no només les dones deixin d'estar condicionades per un sistema opressor.

Una vegada hem acabat el treball es pot analitzar tota la informació i podem extreure les conclusions següents:

El principal objectiu, era demostrar que la bretxa salarial continua existint avui dia, i s'ha vist confirmat gràcies a fonts com l'INE, a les experiències viscudes pels enquestats i en desmentir que la bretxa salarial no només és la diferència de salari entre homes i dones per un mateix treball, mateixes hores...

A l'entendre que la problemàtica no era tan simple, s'han analitzat els diversos factors que la provoquen. Factors que com hem vist estan molt normalitzats i que portem a la pràctica en el nostre dia a dia, per tant, com hauria d'haver-hi igualtat en el món laboral?

Per altra banda, veient l'evolució que està tenint la bretxa salarial els últims quaranta anys, podem ser positius i afirmar que en algun moment s'erradicarà. Com molt ben diu la Sara Berbel; "Penseu que van passar tres generacions abans d'aconseguir el sufragi universal, que defensaven les sufragistes. Cap de les que van iniciar la lluita, ho van poder exercir. Però gràcies a elles nosaltres ara estem en una democràcia en igualtat de drets que els homes. Així que cal no defallir i continuar lluitant perquè al final ho aconseguirem".

També, com hem pogut observar, en àmbits com la sanitat, la bretxa ha disminuït considerablement. Igualment, en les carreres STEM, on encara hi ha molta diferència, hem aconseguit entrar, passant de ser un 0% al voltant d'un 10%, però on la bretxa és menor al 18%, essent una mica més de la meitat de la bretxa salarial mitjana que hi ha a Espanya.

Amb les preguntes que s'ha fet a la Meritxell Batet hem trobat molt interessant les dades que ens dona sobre el jovent d'avui en dia, on elles són molt conscients del món en què es troben. Per contra, molts dels nois ho neguen, segurament per por a perdre els privilegis que els hi pertoquen pel simple fet de ser homes, això ens hauria de fer despertar i augmentar més l'educació i conscienciació d'aquests temes en els nois, ja que en un futur repercutirà en la bretxa salarial, entre altres temes. També, hem de celebrar que som dels països amb menor diferència salarial entre homes i dones, cosa que no implica deixar de lluitar. A més a més, ens explica i dona exemples de moltes de les lleis que ha impulsat el govern espanyol per intentar reduir-la i com ho han aconseguit.

Gràcies a l'entrevista feta a la Sara Berbel ens hem adonat que els llocs de treball feminitzats (segregació ocupacional) estan remunerats segons el salari mínim interprofessional (SMI), i que apujant-lo van assolir rebaixar fins a un 60% la bretxa a Espanya. A més, són les feines on les crisis acostumen a afectar més, per això cal lluitar per obtenir millors salaris i condicions laborals. Una de les causes per les quals la bretxa no és erradicada, és perquè és un reflex de la societat i els homes no són capaços de deixar anar els seus privilegis. D'igual manera, les dones haurien de deixar fer més, és a dir, si ells posen rentadores, no criticar-los ni dir-los; “deixa-ho, ja ho faig millor jo”, és una manera que els homes comencin a agafar més responsabilitats a la llar. Per acabar, afirma que la base de tot està a educar amb perspectiva de gènere, sensibilitzar i visibilitzar les conseqüències.

En conclusió, la bretxa salarial existeix i el feminisme és totalment necessari per a una societat igualitària i justa. No deixarem mai de lluitar per un demà millor!

8. Bibliografia

LLIBRES

DE CABO SERRANO, Gema i GARZÓN, M^a José (2007), *Diferencia discriminación salarial por razón de sexo*, Estudios, Madrid, 2007.

MONTOYA MELGAR, Alfredo i CÁMARA BOTÍA, Alberto (1993), *Igualdad salarial por razón de sexo*, Tecnos, Madrid, 1993.

RIBA ROSSY, Raquel i DOLERA, Leticia (2022), *Morder la manzana*, Planeta, Barcelona, 2022.

REVISTES o DIARIS

FRANCISCO, Adrián, "7 datos que muestran la brecha laboral entre mujeres y hombres y cómo ha impactado el coronavirus", *Business Insider*, 2021.

CARVAJAL, Rosa, "La brecha salarial se estrecha en las carreras técnicas", *La Razón*, 2019.

CONDE, J. Ignacio, "Brecha de género en la participación laboral", *El Diario*, 2015.

FORNER, Gessamí, "Esto es la brecha salarial: un 30% menos de salario si barres en el interior", *El Salto*, País Basc, 2020.

MOUZO, Jessica, "La brecha de género es perpetua entre los altos cargos médicos", *Quadern, El País*, Barcelona, 2018.

POYO, Ana, "¿Es la moda la única industria donde la brecha salarial entre hombres y mujeres se invierte?", *Vogue*, 2017.

SEGOVIA, Mikel, "El salario medio ronda los 25.000 euros, con diferencias del 24% entre hombres y mujeres", *El independiente*, País Basc, 2022.

TOBÓN, Yusara, "Ingenierías y brecha salarial: ¿qué hacen las universidades para atraer a más mujeres?", *El Confidencial*, Valencia, 2018.

RECURSOS ELECTRÒNICS

Avalot, "La brecha salarial no és el que pensaves". Referència: <https://avalot.cat/bretxa-salarial/> Consulta: 27/05/2022.

BOE, "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", 2007. Referència: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Consulta: 30/05/2022.

BOE, "Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social", 2000. Referència: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060> Consulta: 25/05/2022.

BOE, "Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo", 2021. Referència: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>. Consulta: 03/09/2022.

CCMA, "Brecha salarial: les dones treballen gratis des d'avui en comparació amb els homes", 2019. Referència: <https://www.ccma.cat/324/bretxa-salarial-les-dones-europees-treballaran-gratis-a-partir-de-dema/noticia/2960324/> Consulta: 25/05/2022.

CCMA, "Perseguint un somni", 2022 Referència: <https://www.ccma.cat/tv3/alcanta/la-nit-dalexia/perseguint-un-somni/video/6137965/> Consulta: 4/06/2022.

Fundació Sorli, "La brecha salarial. Qué representa y cómo calcularla". Referència: <https://www.fundaciosorli.org/es/la-brecha-salarial/> Consulta: 27/05/2022.

Fbbva, "Mujeres y mercado laboral en España", 2010. Referència: https://www.fbbva.es/wpcontent/uploads/2017/05/dat/DE_2010_IVIE_mujeres_mercado_laboral.pdf Consulta: 31/05/2022.

INE, "Salario anual medio, mediano y model. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora", 2019. Referència: <https://www.ine.es/ss/SatelliteL=es ES&c=INESeccion C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287>. Consulta: 20/05/2022

Pimec, “Obligarietat del registre salarial” Referència:<https://www.pimec.org/ca/pimes-autonoms/serveis/assessoria-juridica/obligarietat-del-registre-salarial>Consulta: 31/05/2022.

Quotidiana, “Bretxa salarial” Referència: http://www.quotidiana.coop/bretxa-salarial/?_sf_s=bretxa Consulta: 10/09/2022.

Rtve, “La bretxa salarial al sector privat triplica la del sector públic”, 2022. Referència: <https://www.rtve.es/play/audios/serveis-informatius-radio-4/bretxa-salarial-sector-privat-triplica-sector-public/6385481/> Consulta: 30/05/2022.

Spotify, “¿Existe la brecha salarial de género?”, 2022. Referència: <https://open.spotify.com/episode/7yB5WwMvyRi4LHRHgyxNBi> Consulta: 15/06/2022.

Treball Gencat, “Guia per a l’aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes”, 2022. Referència:https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf Consulta: 25/05/2022.

Treball Gencat, “Trencant mites sobre la bretxa salarial”. Referència: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_consell_relacions_laborals/documents/04_recursos/publicacions/lgualtatitempsdetreball/Mites_bretxa_salarial/MitesBretxaSalarial_CAT.pdf Consulta: 31/05/2022.