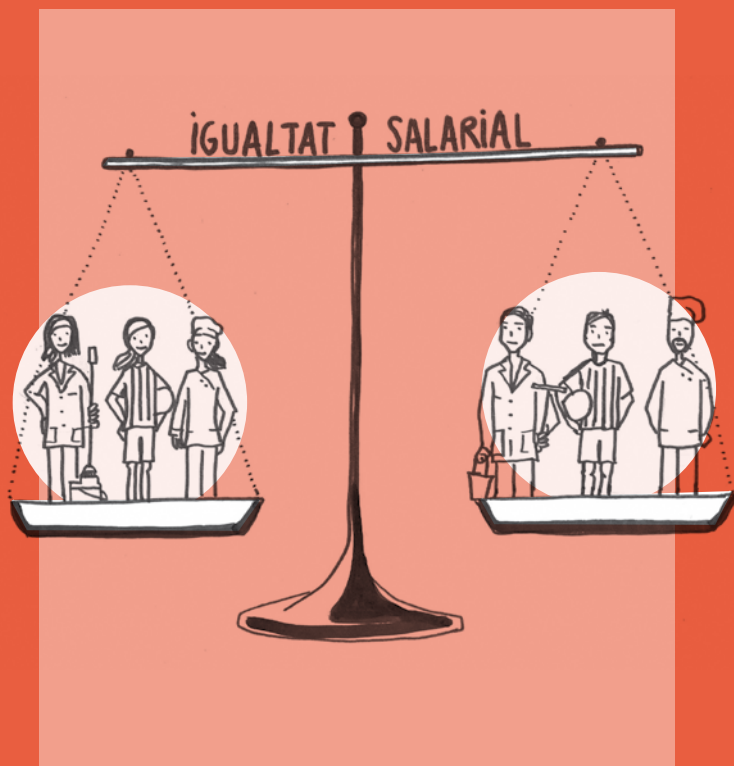


Igualtat retributiva entre homes i dones



22 de febrer, Dia Europeu de la Igualtat Salarial

L'any 2008, el Parlament Europeu va formular un conjunt de recomanacions a la Comissió Europea sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones (Resolució 2008/2012/INI). Entre d'altres mesures, sol·licitava a les institucions comunitàries i als Estats membres que organitzessin un Dia Europeu per la Igualtat Salarial, prenent com a referència el dia en què, de mitjana, les dones haurien obtingut la retribució que els homes guanyen de mitja en un any.

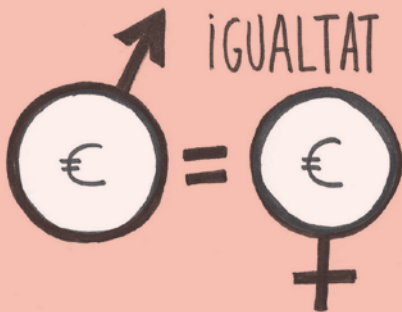
L'any 2011, la Comissió Europea, en el marc de l'estratègia per a la igualtat de gènere a la Unió Europea (UE) per al període 2010-2015, va posar en marxa l'esmentada iniciativa. Des d'aleshores, es celebra cada any el Dia Europeu de la Igualtat Salarial amb l'objectiu de conscienciar i sensibilitzar l'opinió pública sobre la persistència de la bretxa salarial de gènere i posar de manifest que, de mitjana, les dones europees han de treballar molt més temps per guanyar el mateix que els homes.

Tot i que la data de commemoració de cada any varia en funció de les últimes dades disponibles de l'Eurostat sobre la mitjana de la bretxa salarial de gènere a la Unió Europea, a Espanya, per acord del Consell de Ministres de l'any 2010 (Acord de 26/2/2010), es va escollir el dia 22 de febrer per a la commemoració del "Dia de la Igualtat Salarial".

Què és la bretxa salarial?

La bretxa salarial de gènere mesura la diferència entre els ingressos bruts mitjans per hora dels homes i de les dones ocupades, com a percentatge respecte als ingressos bruts mitjans per hora dels homes. És un dels exemples més notoris de la desigualtat que persisteix al mercat laboral entre dones i homes, malgrat que les dones obtenen, de mitja, millors resultats acadèmics que els homes a l'escola i a la universitat i que representen un percentatge més gran que els homes en el nombre de graduacions universitàries.

D'acord amb les últimes dades de l'Eurostat disponibles, la bretxa salarial entre homes i dones a la UE se situa a l'entorn del 16,9%. A Espanya és del 17,8%, una mica més d'un punt i mig percentual per sobre de la mitjana de la Unió Europea, el que ens situa al mateix nivell que Estats membres com Holanda i, per sobre d'Estats com França, Itàlia, Luxemburg o Portugal.



Marc normatiu regulador de la igualtat retributiva entre homes i dones

A nivell internacional, la igualtat retributiva entre homes i dones és un dret reconegut per l'ONU en diversos instruments normatius del màxim nivell, com l'art. 23.2 de la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 i l'art. 7 del Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966. En l'àmbit de l'Organització Internacional del Treball (OIT), com a organisme internacional especialitzat en matèria laboral, es compta amb el Conveni de l'OIT Núm. 100, de 29 de 1951, relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i femenina.

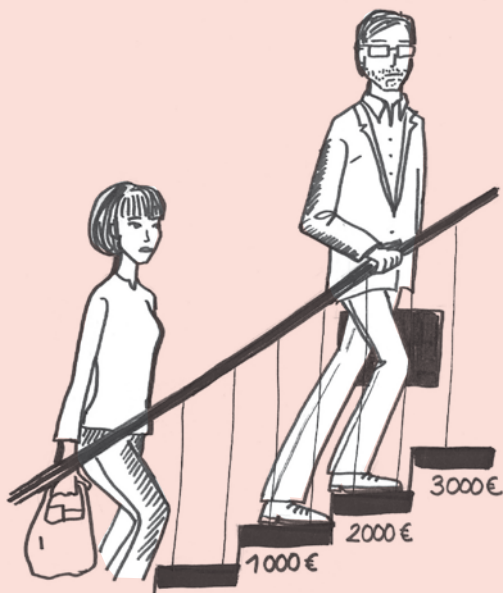
Les institucions europees també han posat de relleu la seva preocupació per l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació retributiva entre homes i dones. En el Consell d'Europa, destaca la referència l'art. 4.3 de la Carta Social Europea de 1965 i a la Unió Europea, destaquen l'art. 141 del Tractat de la UE (antic art. 119 TCE), l'art. 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la UE i les Directives 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975, i 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, així com la important tasca interpretativa que ve desenvolupant el Tribunal de Justícia de la UE sobre la matèria.

En l'àmbit estatal, també es reconeix aquest dret en les principals normes de l'ordenació jurídica. La Constitució Espanyola, juntament amb la proclamació del principi d'igualtat i no discriminació, entre altres motius, per raó de sexe previst a l'art. 14, inclou una referència explícita al tema retributiu a l'art. 35.1 en assenyalar que *"Tots els espanyols tenen (...) el dret (...) a una remuneració suficient (...) sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe"*.

Al marc normatiu laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) preveu des de la seva primera versió, l'any 1980, el reconeixement d'aquest dret, si bé al llarg dels anys ha anat variant la seva configuració legal, ajustant-se a la regulació internacional, europea i a la tasca interpretativa realitzada pel Tribunal Constitucional. D'acord amb aquest procés evolutiu i interpretatiu, actualment, l'art. 28 ET estableix que *"l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa remuneració, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella"*.

L'abast del dret a la igualtat retributiva entre homes i dones

- La igualtat i la no discriminació retributiva entre homes i dones prohibeix, no només retribuir de forma diferent i per raó de sexe treballs iguals, sinó que també prohibeix retribuir de forma diferent treballs diferents però d'igual valor des d'un punt de vista de la naturalesa de les condicions de la prestació, i en la mesura que en la desigual valoració l'element determinant sigui el sexe o factors que hi estiguin vinculats.
- La igualtat i la no discriminació retributiva per raó de sexe exclou que la valoració diferenciada d'un treball es faci per mitjà de criteris vinculats al sexe de les persones treballadores i, en particular, a la condició de dona que reflecteixi infravaloracions socials o econòmiques del treball de les dones.
- El dret a una retribució igual per un treball d'igual valor amb independència del sexe de la persona treballadora abasteix no únicament les quantitats que es consideren com a salari, és a dir, les percepcions que es reben com a compensació directa del treball realitzat, sinó que també inclou qualsevol altre tipus de percepció econòmica que es derivi directament o indirectament de la relació laboral existent entre l'empresariat i la persona treballadora. Igualtat retributiva no és el mateix que igualtat salarial, la igualtat retributiva és més àmplia i abasta tant el salari base i complements salarials, com també complements extrasalarials com poden ser aportacions a un pla de pensions o una ajuda de guarderia.



Elements que dificulten la igualtat retributiva entre homes i dones

Existeixen múltiples variables que influeixen decisivament a la denominada “bretxa salarial entre dones i homes”: tipus de contracte, jornada, ocupació, antiguitat, edat, nivell d’estudis, etc. Les variables que determinen la bretxa salarial de gènere són nombroses i complexes i reflecteixen tant la discriminació existent per raó de sexe, com les desigualtats vinculades a l’educació i al mercat de treball.

En aquest sentit, el Consell de la Unió Europea ha posat de relleu sis grans aspectes (2010/C345/01):

- **La segregació horitzontal del mercat de treball.** Les dones es concentren en un nombre més reduït de sectors i ocupacions i, amb freqüència, estan més mal pagades i menys valorades, degut a tradicions i estereotips que determinen, entre d’altres, l’elecció de l’educació, l’avaluació i classificació de les professions i la participació de les dones al mercat de treball.
- **La segregació vertical del mercat de treball.** Les dones, en general, ocupen llocs més mal pagats, tenen menor seguretat en l’ocupació, i s’enfronten a més obstacles per a la seva carrera professional.
- **La dificultat per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques, influeix en la decisió sobre l’elecció de la trajectòria professional, en un ús més gran de jornades a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera.** Aquests factors, entre d’altres, fa que les dones presentin vides laborals discontinües i/o treballin menys hores que els homes, que a més d’implicar una carrera professional més mal remunerada, també té un impacte negatiu en el seu desenvolupament professional i perspectives de promoció, així com en la percepció de retribucions i rendes futures.
- **La falta de transparència de les retribucions** és un altre dels motius que afavoreixen la persistència de discriminacions salarials per raó de gènere.
- **L’impacte dels estereotips de gènere que influeixen en l’elecció dels cursos de formació educativa i professional, així com en la forma en què s’avaluen les qualificacions i es classifiquen els llocs de treball.**
- **Circumstàncies individuals** de les persones treballadores, com l’edat, discapacitat, malaltia, orientació i identitat sexual, origen racial o ètnic, la situació familiar o l’estat civil que també repercuteixen en les diferències de retribució entre dones i homes.

Qüestions a tenir en compte per eliminar les diferències retributives entre homes i dones

La fixació de la retribució de les persones treballadores es realitza, en el marc de les empreses privades i de moltes administracions públiques, per mitjà de la negociació col·lectiva. Per tant, és important que a l'hora de negociar un conveni col·lectiu es tingui en compte, entre altres qüestions, les següents:

- Si hi ha grups o nivells professionals diferents (feminitzats i masculinitzats) per desenvolupar treballs d'igual valor.

- Grups i nivells professionals existents en l'empresa i sistema utilitzat per al seu establiment.

- Tipus de treballs que es realitzen per cada grup o nivell professional existent.

- La retribució mitjana en l'empresa per als homes i per a les dones.

- Salari segons el temps de treball.

- Els complements salarials vinculats a un altre tipus de paràmetres que no sigui el temps: per exemple, millores voluntàries i com s'estableixen.

- Els criteris de retribució de cadascun dels llocs de treball.

- Com s'estableix el salari dels diferents grups/nivells professionals.

- Com s'estableixen les millores salarials.

- Si hi ha diferències entre homes i dones des de la perspectiva de la retribució: el salari, els diferents complements salarials i els increments reals de la retribució.





Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Campus de Cappont, Carrer Jaume II, 71
Edifici Polivalent (Despatx 0.20)
25001 Lleida, Catalunya.
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23
centredolorspiera@cdp.udl.cat

<http://www.cdp.udl.cat>

Segueix-nos!



centredolorspiera



@centrecdp



dolorspiera



SECRETARIA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro