

## De què parlem quan analitzem la "bretxa salarial"?

Escrito por Sara Berbel Sánchez. Doctora en Psicologia i experta en polítiques d'igualtat  
Jueves, 19 de Febrero de 2015 15:15

---

No hay traducción disponible



foto: twitter saraberbels

### OPINIÓ

**Amb ocasió del Dia Internacional de l'Equal Pay que se celebra el 22 de febrer, el sindicat UGT ha presentat un informe on actualitza les dades de diferència salarial entre dones i homes. Les conclusions no són positives sinó al contrari, ja que en els darrers anys de crisi, la bretxa salarial s'ha ampliat d'un 19% a un 24%, la qual cosa mostra, un cop més, que la crisi està passant una gran factura a les dones i col.laborant en la temible feminització de la pobresa.**

## De què parlem quan analitzem la "bretxa salarial"?

Escrito por Sara Berbel Sánchez. Doctora en Psicologia i experta en polítiques d'igualtat  
Jueves, 19 de Febrero de 2015 15:15

---

Quan parlem de bretxa salarial no estem dient que en un mateix lloc de treball i amb la mateixa categoria una dona cobri menys que un home, com molta gent creu (i com, lamentablement, encara passa de tant en quant), sinó que ens referim a la diferència en la ganància mitjana anual dels homes vers les dones. I aquesta trobem que no es redueix sinó que, pel contrari, s'incrementa. Afortunadament, ja no es troben moltes discriminacions directes però sí en forma indirecta, com les que estem analitzant.

Les causes són moltes; entre elles, una de les més decisives és l'impacte que té sobre els sous femenins el fet que més del 70% de contractes amb jornada parcial corresponguin a dones. En segon lloc, la concentració de dones en determinades professions que són justament les que tenen menys reconeixement, menors sous i que amb la crisi han estat més perjudicades, com per exemple els serveis socials, la sanitat o l'educació. Un tercer factor és l'absència de dones a llocs de decisió, que són aquells on es poden cobrar sous més alts (malgrat també pateixen una greu diferència salarial, fins a un 30%). Com podem veure, sobre tots aquests factors sobrevola una menor valoració del que és femení a la societat, un desprestigi del treball femení, estretament lligat a l'adscripció de gènere pels dos sexes.

I dic això perquè les dones no treballen a temps parcial perquè sigui el seu desig sinó perquè és el tipus de contractes que se'ls ofereixen, donat que es considera que elles han de conciliar la vida personal i laboral, i no els homes. El mateix passa amb el seu accés a càrrecs de decisió on sovint no poden accedir, bé perquè no són convidades, bé perquè no poden compaginar la disponibilitat absoluta que s'exigeix als models actuals de direcció amb les seves responsabilitats, encara majoritàries, a la llar.

Per tot això, analitzar la bretxa salarial implica preguntar-se sobre els pactes implícits en l'espai públic i en el privat, i en el sentit d'aquesta dicotomia. Mentre no s'exigeixi la corresponsabilitat a la llar als homes, mentre no hagi mesures positives tipus quotes per trencar el sostre de vidre, mentre no es regulin els contractes de forma que no s'adrecin a les dones els precaris i parcials, la bretxa salarial no disminuirà. Tancar la bretxa salarial implica una forta aposta per les polítiques d'igualtat i el convenciment que les dones tenen el dret d'escollir la forma en que volen desenvolupar-se personal i professionalment sense condicionants que els ho impedeixin només pel fet de ser dones.

Aquest és el repte que la nostra societat no pot defugir.