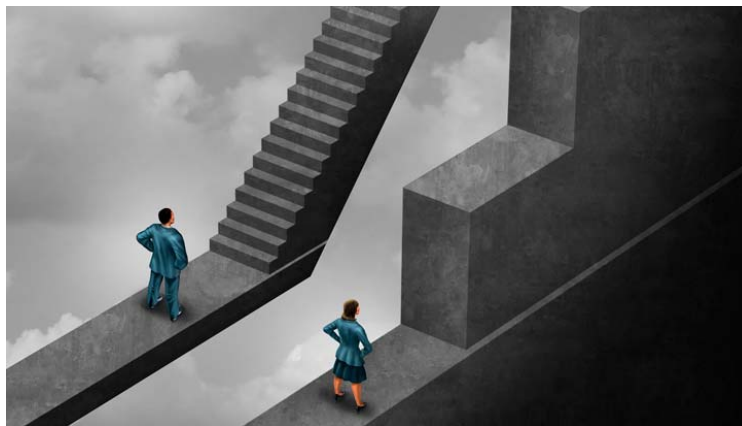


09/05/2018

La bretxa salarial en diferents àmbits professionals



Un equip del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la UAB està finalitzant el projecte “La bretxa salarial com a un fenomen multidimensional. Anàlisi de barreres institucionals, organitzatives i culturals” (BridgeS), finançat pel programa Recercaixa. L'anàlisi en profunditat de tres sectors d'activitat (banca, química i dependència), il·lustratiu de diferents tipus i intensitats de bretxa salarial, permet posar en relleu les diferents cares de la bretxa i apuntar algunes línies d'actuació.

iStockPhoto: wildpixel

Els resultats mostren que en el sector de la banca la bretxa salarial respon en gran manera a la segregació vertical i a l'ús de les retribucions variables. El “sostre de vidre” al·ludeix a les barreres amb les quals es troben les dones per promocionar a l'empresa, a causa de procediments poc transparents, marcats per la indefinició de criteris i l'alta discrecionalitat a l'hora d'assignar els ascensos. Entre els criteris, no escrits, que es tenen en compte per decidir les promocions es troben la disponibilitat laboral i la presència a l'empresa, típiques d'un sector en el qual la prolongació de la jornada és la tònica habitual. Aquesta cultura “presentista” xoca amb el fet que les dones segueixen sent les principals responsables del treball domèstic i de cura. A més, conceptes com la “millora voluntària del salari” són utilitzats a discreció per tal

de premiar alguns treballadors, sense que pugui dirimir-se la seva idoneïtat o objectivitat. Aquest tipus de complements tendeixen a beneficiar més als homes que a les dones i queden fora de la regulació de la negociació col·lectiva.

La segregació vertical també és una realitat estesa en el sector químic. Comparteix amb la banca un ús extensiu del concepte “càrrec de confiança”, que atorga discrecionalitat a l'empresa per decidir qui ocupa aquestes posicions. A l'àmbit de la química s'observa també segregació ocupacional horitzontal, amb una major presència de dones en determinats departaments o llocs de treball, generalment pitjor remunerats. Aquesta menor remuneració respon no només a les diferències en el salari base, sinó també al fet que són els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes els que solen tenir associats majors complements salarials. Es premien determinats requeriments vinculats a les ocupacions masculines, alhora que en ocasions el concepte de “complement personal” s'utilitza de forma discrecional, de manera similar al que ocorre en la banca amb la “millora voluntària del salari”.

La problemàtica és una altra en l'àmbit de l'atenció a les persones dependents, ja sigui en el sector residencial com en el de l'ajuda a domicili. En aquest cas, no té tant sentit parlar de bretxa salarial (que també existeix), perquè els llocs de treball del sector (gerocultora, treballadora familiar,...) són ocupats per dones de forma aclaparadora. El que destaca aquí és l'escàs valor social i econòmic que s'atorga a aquests treballs, en comparació amb d'altres sectors d'activitat. Així doncs, la bretxa salarial s'explica, en bona part, pel fet que les dones es troben majoritàriament ocupades en els sectors i ocupacions pitjor remunerades i valorades socialment. Les habilitats requerides per a molts d'aquests treballs s'associen a la naturalesa femenina, són considerades com a aptituds innates i per tant no són reconegudes monetàriament. A això cal afegir l'àmplia incidència de l'ocupació a temps parcial en el sector, en particular en l'àmbit de l'atenció domiciliària.

Entre les possibles línies d'actuació s'apunta, en primer lloc, la necessitat d'avançar en la transparència salarial com a eina imprescindible a l'hora de fer front a la bretxa salarial de gènere. En termes generals, els resultats de l'estudi mostren que els entorns organitzatius menys proclius a la bretxa es caracteritzen per una major transparència i definició de criteris en diferents àmbits (classificació professional, accés a l'empresa, ascensos, oportunitats de formació, retribucions). Per això, la transparència retributiva i, en concret, l'accés de la representació legal de les persones treballadores a les dades de les retribucions reals és imprescindible per poder detectar la incidència de les problemàtiques que donen lloc a la bretxa. En particular, cal controlar els sistemes de retribució variable i per objectius i l'ús de determinats conceptes com els complements personals o la millora voluntària del salari, que són utilitzats de forma discrecional en perjudici de les dones.

En segon lloc, és necessari treballar en l'establiment, a nivell legal, de criteris per a determinar la igualtat del valor de diferents treballs. La nostra legislació recull aquest principi de manera genèrica, però cal millorar la seva concreció perquè aquest es converteixi en una eina útil per afrontar la bretxa salarial.

En tercer lloc, els resultats de l'estudi remarquen la centralitat que ha de tenir la

negociació col·lectiva a l'hora d'abordar la problemàtica de la bretxa, tenint en compte els diferents factors que en cada context hi poden incidir.

Finalment, en un plànol més general, és necessari abordar un pla de revaloració del treball femení, tal com posa en relleu el cas de les activitats socio sanitàries.

Pilar Carrasquer

Núria Sánchez Mira

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)-Institut d'Estudis del Treball (IET)

pilar.carrasquer@uab.cat | nuria.sanchez.mira@uab.cat

Referències

[View low-bandwidth version](#)