

5è Congrés
de les DONES del Baix Llobregat

100% FEMINISTA

26 i 27 OCTUBRE 2018 CASTELLDEFELS

CONCLUSIONS SUBSEU ESPLUGUES DE LLOBREGAT

BRETXA SALARIAL I LIDERATGE

Dimarts, 3 de juliol de 2018
Espai Baronda, C. de la Riba, 36
Esplugues de Llobregat

COMISSIÓ DE TREBALL 2

ECONOMIA FEMINISTA

Índex

1.	Descripció del treball precongressual	3
2.	Principals idees	3
2.1	Bretxa salarial	3
2.2	Lideratge	6
3.	Conclusions i propostes	8

1. Descripció del treball precongressual

En el marc d'aquesta subseu l'alcaldeessa d'Esplugues de Llobregat, Pilar Díaz, i la Consellera de Dones del Consell del Baix Llobregat, Vicky Castellanos, han donat la benvinguda per traslladar la paraula a la Secretària d'Igualtat d'UGT de Catalunya, Eva Gajardo, i a la tècnica de Desenvolupament Estratègic del Consell Comarcal, Lucía López Fernández, que han analitzat els factors que generen la bretxa salarial.

Seguidament, ha tingut lloc una taula rodona moderada per la sociòloga Blanca Moreno amb la Neus Martínez, Directora de Relacions Institucionals i Comunicació Corporativa, l'emprenedora i cofundadora de Watlicam, Bet Fernández, i Carme Carmona, coordinadora general d'àmbits de l'Ajuntament d'Esplugues, per analitzar el lideratge de les dones en diferents sectors professionals.

Les dones de tot el món hauran d'esperar més de dos segles per aconseguir la igualtat salarial segons una nova recerca presentada en el Fòrum Mundial l'any passat. És decebedor quan s'observa que la bretxa salarial cada any es manté o augmenta, i més quan pensaven que seria una lluita llarga i costosa però que s'arribaria tard o d'hora. Però els fets són que encara, malauradament, la bretxa actual s'assimila molt a la de fa 20 anys i que en temes de lideratge, malgrat que hi ha hagut una millora important, estem lluny d'arribar a la igualtat. Hem treballat molt perquè el valor del treball sigui igual entre homes i dones i és un tema de justícia social que s'hauria de reconèixer des de totes les instàncies, perquè no oblidem que si aconseguim la igualtat efectiva, no solament guanyen les dones, sinó el conjunt de la societat.

Per això és molt important aportar llum als fets. Necessitem escoltar i visibilitzar experiències de lideratge femení, tenir xifres i conceptes clars per iniciar debats, i promoure la reflexió col·lectiva. Aquestes dades ens serviran com a eines per transformar la realitat, i sense aquestes estem indefenses.

2. Principals idees

2.1 Bretxa salarial

- La bretxa salarial es defineix com l'expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes i està condicionada per diversos factors: la menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials, altres tipus de discriminacions indirectes i directes.
- Existeixen dos tipus de segregació:
 - La segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral.
 - La segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos.

- Els rols de gènere juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones.
- Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.
- El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i Catalunya.
- A Catalunya, el guany mitjà anual dels homes el 2015 a Catalunya va ser de 27.514 euros, mentre que el de les dones va ser de 20.946 euros, un 23,9% menys que els homes. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (20.052 i 25.993 euros respectivament) van situar la bretxa en un 22,9%.
- La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones va ser del 14,4% a Catalunya i del 15,3% a Espanya.

a) Evolució de la bretxa amb l'edat

- Si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.
- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 23% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, a través de la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- També aquí hem de parlar de l'efecte de la segregació vocacional.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 15,5%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 20,7%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa s'amplia fins el 25,9%.
- Per últim, la bretxa salarial ascendeix fins al 32,4% a la generació de més de 55 anys.

b) Segregació laboral i bretxa

- Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral. Les dones estan fortament segregades en les ocupacions: el 84% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions:
 - Personal comptable, administratiu i d'oficina
 - Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
 - Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
 - Ocupacions elementals
- Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.
- Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és major. Com són: les ocupacions elementals (12,8% de les dones) i serveis de restauració, personals i venda (28,5% de les dones).
- No obstant és a ocupacions de caràcter científic i intel·lectual a on la bretxa més es redueix: 13,5% (IDESCAT. Catalunya 2016).
- Si analitzem les dades sobre les mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe al 2015 en Catalunya, observem que als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial entre dones i homes: la bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos, és del 39,8% a Catalunya; i el 10% de salaris més elevats presenten un bretxa entre homes i dones del 19,3%.
- A més, el número de dones que cobra salaris baixos és molt més gran que el d'homes. Segons les xifres a Espanya en el 2016, 7 de cada 10 persones que cobraven menys de mil euros eren dones (el 67,8% de les persones que cobraven fins a 1.002 euros eren dones).

c) Els complements salarials, factor de bretxa salarial

- El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres.
- El 2014 a Catalunya, el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 18,4% menor que els homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.
- La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 36,4%, el doble que la bretxa al salari base. Elles van cobrar, de mitjana, 428 euros al mes en concepte de complements salarials metre que ells van cobrar 672,6 euros mensuals.
- Per tant, de mitjana, si hi afegim els complements salarials i altres "extres" la bretxa total mensual augmenta fins un 24,8%.

- Les dones, en general, no reben tants complements com els homes perquè els complements salarials van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de toxicitat o perillositat). Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no se'ls hi acostuma a aplicar complements. La conciliació, també dificulta l'accés a aquest tipus de complements. En aquest sentit, el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 73,4% superior en els homes.

d) Especialització per gènere en les pensions

- Si analitzem les dades sobre la mitjana de pensió contributiva de jubilació del Baix Llobregat (2016), trobem que la bretxa és del 44,5%.
- Inclús en les pensions no contributives trobem una bretxa entre homes i dones del 5,7 %.

2.2. Lideratge

a) L'emprenedoria femenina

- Els resultats que s'observen en examinar la distribució de la població emprenedora per gènere a Catalunya l'any 2017 indiquen que el percentatge d'homes emprenedors és superior al de les dones emprenedores en totes les fases del procés, excepte en el cas dels abandonaments. La TEA (taxa d'activitat emprenedora) dels homes és del 8,9% i la de les dones se situa al 7,1%. La TEA femenina augmenta més d'un punt percentual (passa de 6,0% a 7,1%) en l'últim exercici, després d'uns anys de mantenir-se al mateix nivell (al voltant del 6%).
- En els abandonaments hi ha un percentatge de dones en aquesta situació que és superior al dels homes (60% a 40%). Aquest resultat no s'havia produït en els últims anys, atès que hi havia més homes que dones que abandonaven, de manera que caldrà observar si és una tendència que es repeteix en els propers exercicis o bé és un resultat puntual.
- D'entre les noves iniciatives empresarials, el 42% les encapçalen dones amb una bretxa del 16% a favor del homes, i el 37% de les empreses consolidades les encapçalen dones, amb una bretxa del 26% a favor dels homes.

b) Les dones en llocs de lideratge

- En l'àmbit de l'empresa, mesurem la presència de les dones en els càrrecs directius, en els llocs tècnics científics i intel·lectuals, i en els consells d'administració, així com la bretxa salarial en l'àmbit directiu.
- L'any 2017, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 54% inferior al d'homes. És a dir, les dones ocupen el 31% dels llocs de direcció, un percentatge que ha retrocedit respecte al 2015 (36%) i al 2005 (35%).

- El nombre de dones en els llocs científics i intel·lectuals supera en un 31% el nombre d'homes i, a més, aquesta ràtio ha augmentat respecte a fa dos anys i també respecte a fa dotze anys. Es confirma així, que les dones ocupen un lloc fonamental en el funcionament de les institucions i les empreses, però al mateix temps es detecta un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció.
- El percentatge de dones en els consells d'administració és encara molt baix (un 19% en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2018). En el grup de directius, la bretxa salarial entre homes i dones és del 20%, ampliant-se respecte al 13% que era fa dos anys. Per tant, feines amb la mateixa responsabilitat i qualificació estan retribuïdes diferent segons el sexe, i a més, s'amplia el diferencial.
- En l'àmbit universitari, el nombre de catedràtiques a Catalunya el 2016 és de 300 enfront de 1.183 homes (un 75% menys de dones). Això demostra que en l'àmbit universitari les dones estan fortament discriminades a l'hora d'accedir a les càtedres i, a més, no s'ha avançat ni a mitjà ni a llarg termini. Caldria establir criteris més clars de meritocràcia i una edat límit que motivi la renovació.
- La presència femenina en les institucions pel que fa a presidències i membres de juntes a Catalunya, era del 17% a principis de 2018.
- Pel que fa a l'àmbit polític i concretament al Baix Llobregat, trobem un 33% d'alcalduesses i un 39% de regidores.

c) Estil de lideratge masculí vs femení

- Segons diversos estudis i experiències aportades, les dones adopten estils de lideratges més democràtics, que estimulen més la participació i comparteixen el poder de forma cooperativa i horitzontal.
- Aquestes Procuren incrementar l'autoestima dels seus seguidors optimitzant la qualitat del procés i mantenint un alt nivell de pragmatisme i rendiment amb decisions consensuades.
- No obstant el lideratge masculí és més probable que tingui un estil procliu a donar i rebre ordres, a mantenir una jerarquia en la qual els valors principals són el triomf i la competitivitat, i en el que és menys probable delegar als altres.
- És interessant la idea de que el tipus de lideratge no ha d'estar lligat al sexe, de manera que un home pot perfectament plantejar un lideratge femení i viceversa.

3. Conclusions i propostes

Les discriminacions per motiu de gènere en la societat i en el treball estan íntimament relacionades: la manca de coresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes.

Les dones europees són, en realitat, penalitzades per tenir fills. L'efecte dels fills, a més, és invers en els homes: les taxes d'activitat són majors entre homes amb fills que entre homes sense fills.

La divisió sexual del treball fa que al mercat laboral remunerat, les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i per extensió es remunerin menys. La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys i es consolida de manera dramàtica en les pensions.

La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtat salarial. Una de les raons és la segmentació laboral esmentada. Les dones catalanes estan ocupades en tan sols quatre tipus d'ocupacions: personal tècnic i intel·lectual; personal comptable, administratiu i d'oficina; personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda; ocupacions elementals. Són justament aquestes últimes ocupacions les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial.

Els salaris baixos tenen cara de dona. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2016), 7 de cada 10 persones que cobraven menys de mil euros eren dones.

Les dones ocupen un lloc fonamental en el funcionament de les institucions i les empreses, però al mateix temps es detecta un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció. El nombre de dones en els consells d'administració és molt baix (un 19% en les grans empreses cotitzades a Espanya el 2018). I la bretxa salarial entre homes i dones en l'àmbit directiu és del 20%. En l'àmbit universitari existeix una gran disparitat de gènere a l'hora d'accedir a les càtedres (75% menys de dones).

En definitiva, no hauríem de veure el progrés cap a la paritat de gènere canviar al revés. La igualtat de gènere és alhora un imperatiu moral i econòmic i no hem de tenir por de ser reconegudes.