

Divuit de setembre. Dia Internacional de la Igualtat Salarial.

El dia 18 de setembre se celebra el Dia Internacional de la igualtat Salarial.

És important recalcar que quan parlem d'igualtat i bretxa salarial, la qual cosa es tracta d'aconseguir és igualtat de retribució per treball del mateix valor per a tots, independentment del seu gènere, raça, ètnia, etc. Això significa mateixa retribució tant per a treballs idèntics, com per a treballs que aportin el mateix valor. La desigualtat salarial també es pot veure des de la perspectiva de la dificultat afegida que tenen les dones per a accedir a determinats llocs, sobretot en l'alta direcció, tenint la mateixa educació i preparació que els homes.

Aquest dia es considera molt important, ja que malgrat els avanços que s'han aconseguit, aquesta lluita segueix present en la vida de moltes persones. No obstant això, existeix el dubte de si realment és necessari tenir un dia dedicat a la seva celebració.

D'una banda, hi ha una línia d'opinió que defensen

que és un dia crucial per a donar visibilitat i conscienciar a la població sobre aquest problema. A més, d'aquesta manera es crea pressió sobre governs i grans empreses per a unir-se a la lluita contra la diferència salarial. No obstant això, els detractors no consideren que aquest dia no ha de tenir rellevància excessiva, a vegades perquè creuen que ja s'han produït grans avanços i defensen que els esforços socials s'haurien d'enfocar a altres problemes actuals inclosos en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), com la lluita contra la pobresa i la fam o l'avanç cap a una forma de vida més sostenible.



No obstant això, si bé és cert que aquests objectius són extremadament rellevants, i que per això les Nacions Unides els ha inclòs en els seus 17 ODS, no hem d'oblidar que, la igualtat de gènere, el treball decent i creixement econòmic i la reducció de les desigualtats també estan continguts en l'Agenda per al Desenvolupament Sostenible 2030, per la qual cosa les polítiques governamentals i accions socials també s'haurien d'enfocar cap a aquests objectius.

La Bretxa Salarial en xifres.

La realitat actualment és que la bretxa salarial continua estant altament present en el món, sent entorn 31% segons l'Informe sobre la Bretxa Global de Gènere de 2024 del Fòrum Econòmic Mundial. No obstant això, cal remarcar que les diferències, depenent de la regió, són grans. A Nord Amèrica, una dona cobra un 74,8% del que cobra un home i a Europa cobren un 75%, mentre que a l'Orient Mitjà i Nord d'Àfrica, aquesta xifra és del 61,7% segons l'Índex Global de la Bretxa de Gènere del Fòrum Econòmic Mundial, 2024.

Aquestes diferències salarials són increïblement altes, sobretot en regions amb països en via de desenvolupament el que demostra grans nivells de desigualtat a causa del gènere. De fet, s'estima que la paritat de gènere trigarà a arribar al voltant els 134 anys en l'àmbit de la participació econòmica i

les oportunitats, incloent-hi la igualtat salarial, segons l'Índex Global de la Bretxa de Gènere del Fòrum Econòmic Mundial, 2024.

Existeixen diverses raons per les quals existeix aquesta bretxa. El rol de la dona en l'àmbit familiar fa que elles requereixin major conciliació entre el treball remunerat i les cures domèstiques, per la qual cosa elles treballen menys hores o amb major parcialitat per a complir amb les responsabilitats en l'àmbit familiar. També és freqüent que les dones ocupin ocupacions que quedin fora del marc de la legislació laboral o que estiguin menys regulats, la qual cosa resulta en treballs mal pagats, insegurs i sense accés a prestacions socials. Finalment és important ressaltar els conceptes de sostre i paret de cristall, pels quals les dones tenen menys accés a llocs de direcció o a determinats sectors. Això deriva en llocs de nivell inferior o en sectors pitjor remunerats i menys valorats socialment.

Impacte en les dones i nenes.

És crucial combatre aquesta desigualtat ja no sols per a fomentar el respecte als drets i l'harmonia social entre dones i homes, sinó també perquè la desigualtat salarial està vinculada amb la pobresa en dones i nenes. Alts nivells de pobresa pot comportar conseqüències molt negatives com a inseguretats alimentària o falta d'accés a serveis bàsics com la salut o l'habitatge. Això perpetua

cicles de pobresa i limita les oportunitats de desenvolupament a futures generacions.



Legislació espanyola: avanços i limitacions.

Arran d'això, sembla que sí que és important tenir un dia en què se celebra la igualtat salarial, ja que d'aquesta manera es dona més visibilitat a aquest gran problema. No obstant això, per a realment poder aconseguir igualtat salarial, la celebració ha d'estar acompanyada d'acció política efectiva, per la qual cosa l'enfocament s'hauria de posar més sobre la posada en pràctica d'accions concretes i d'un seguiment de les polítiques establertes per les autoritats públiques i els estàndards que els òrgans internacionals fixen

En el cas d'Espanya la legislació més recent imposa la creació d'un pla d'igualtat a tota empresa de 50 o més treballadors, i del registre salarial a tota empresa independentment de la seva grandària. El pla d'igualtat és un conjunt de mesures que s'adopten amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats i a eliminar la discriminació

per raó de sexe. El registre salarial recopila la informació mitjana salarial dels empleats d'una empresa amb la finalitat de detectar si existeix desigualtat a en la remuneració del treball. En teoria, aquestes dues pràctiques són positives per a eliminar la desigualtat ja que aporta tant transparència com mesures per a identificar i buscar una solució. No obstant això, tant el pla com el registre tenen els seus punts febles. En primer lloc, el pla és només obligatori per a aquelles empreses en les quals hagin mínim 50 treballadors, el que deixa fos moltes empreses petites, mentre que el registre, si bé és cert que aporta transparència, cobra rellevància sol quan existeix una diferència salarial del 25% ja que és quan l'empresa ha de donar una explicació objectiva per aquesta diferència o assumir una multa de l'administració i resoldre la diferència. Aquesta diferència salarial és altament elevada el que implica que diferències del 10%, 15% o 20% no tenen repercussions per a l'empresa. A més, si bé és cert que el contingut del pla ha d'ajustar-se a uns estàndards regulats i ha de ser aprovat per les administracions públiques, el seguiment del compliment depèn del comitè d'igualtat creat dins de l'empresa compost tant per representants de l'empresa com dels treballadors. Això suposa que si els integrants del Comitè no estan conscienciats de la importància del pla, és improbable que el seguiment es realitzi correctament.

Per tant, donada la importància de la igualtat salarial, i les conseqüències que aquestes té sobre les dones i la societat, l'actuació enfront d'aquest problema és necessari. Malgrat els avanços legislatius en la creació de polítiques, aquestes han d'anar acompanyades d'un seguiment adequat i de mesures més inclusives que abastin tots els sectors i empreses.

Celebrar el 18 de setembre sí que és important no sols per a donar visibilitat, sinó també per a incentivar i pressionar a governs i grans empreses a prendre accions concretes i viables amb la finalitat de reduir la bretxa salarial de manera efectiva i avançar cap a una veritable igualtat d'oportunitats.

Irene Giménez Rodríguez-Losada

Derecho & Global Governance, Economics and

Legal Order

ESADE

Referències bibliogràfiques:

- Día Internacional de la Igualdad Salarial. (2024). *Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Igualdad Salarial (2022). *La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial de género*. Organización Internacional del Trabajo
<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-transparencia-salarial-puede-contribuir-luchar-contra-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2024). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2024). *Todo lo que necesitas saber para impulsar la igualdad salarial*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- World Economic Forum .(2024). *Global Gender Gap Report 2024*. World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Publicat per:



**Asociació per a les
Nacions Unides
a Espanya**
United Nations Association of Spain

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**

ANUE no fa necessàriament com a seves les opinions expressades pels seus col·laboradors.