



Més enllà del salari, una lluita incessant per l'equitat

La igualtat de gènere no hauria de ser una preocupació que ja és només en el gènere femení; hauria de ser un valor fonamental per a qualsevol persona compromesa amb la justícia i la igualtat d'oportunitats.

Per cada 100 homes que pugen de llocs de nivell bàsic a gerencials, només 82 dones són promogudes. Les dones ocupen només el 25.5% dels seients parlamentaris a tot el món. Gairebé el 90% de 143 economies registra almenys una diferència legislativa que restringeix les oportunitats econòmiques per a les dones. Aquestes dades només són la punta de l'iceberg quan es tracta de la bretxa salarial de gènere, ja que aquesta repercuteix en tots els aspectes de la societat afectant el poder adquisitiu de les persones i exercint una influència substancial en l'economia a nivell global. La bretxa salarial no només es limita a xifres i estadístiques, també es manifesta en una barrera invisible coneguda com a "sostre de vidre" que impedeix a les dones obtenir posicions de poder o lideratge. No és possible que, malgrat tants avenços en matèria de drets humans, regulacions destinades a promoure la igualtat de gènere i els esforços per una governança global més eficient, la desigualtat de gènere segueixi sent una realitat tan present a la nostra societat,

creant una bretxa que sembla impossible de tancar.

Quines són les causes i perquè aquest problema persisteix a través dels anys?

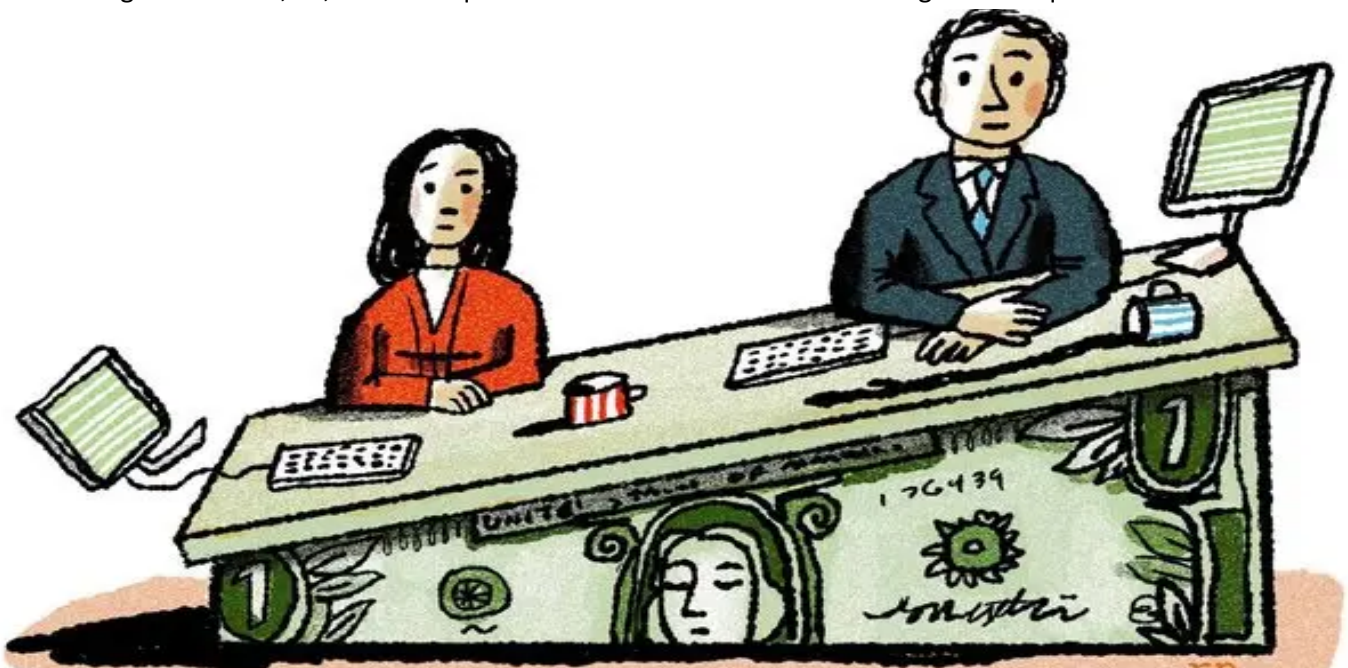
La La disparitat d'ingressos entre homes i dones és un problema complex en què intervé una gran sèrie de causes. La seva persistència actualment s'atribueix a desigualtats en els àmbits econòmics i socials, així com la manca de regulacions dins d'empreses per sancionar la discriminació de gènere. Tot i que a la majoria dels països hi hagi lleis que prohibeixin la discriminació salarial, la seva implementació i aplicació no són suficients. A més a més, és rellevant esmentar que els sectors de treball on les dones predominen ofereixen salaris més baixos. Un exemple clar és el sector sanitari, on aproximadament el 80% és constituït per dones que treballen en aquesta àrea. Tot i exercir un rol fonamental en l'atenció mèdica i sanitària, s'enfronten a una important disparitat salarial en comparació amb homes que treballen en ocupacions semblants.



Octubre 2023

En el món actual no es pot negar que les dones compten amb una sòlida preparació acadèmica que les fa capaces d'abordar els desafiaments laborals i tecnològics, però això segueix sense reflectir-se en l'àmbit professional. Com, per exemple, a Espanya, on la participació per part de les dones en educació superior és més gran que la dels homes. Estudis realitzats per la fundació CYD demostren que les universitàries eren el 55% davant d'un 45% dels homes, i no només això sinó que les dones també obtenen millors resultats. La proporció d'estudiants que van completar satisfactòriament els quatre anys de grau acadèmic va ser del 41,2% per a les dones, en contrast amb el 23,7% per als homes. Així mateix, quant a la taxa de finalització per obtenir el títol, les dones van registrar un 55,3%, mentre que els homes

van obtenir un 37,1%. No obstant això, malgrat tenir una sòlida formació acadèmica, aquests èxits no es reflecteixen en una oportunitat més gran de trobar feina. Segons l'institut Nacional d'Estadística, els homes amb educació superior experimenten una taxa de desocupació menor en comparació de les dones (17,2% davant d'un 20,5% respectivament). A més, les dones enfronten una inestabilitat laboral més gran i reben salaris més baixos, ja que, de mitjana, els homes guanyen al voltant d'un 20% més que les dones. En poques paraules, les dones, malgrat el nivell més alt de preparació, s'enfronten a taxes de desocupació més elevades, inestabilitat laboral i sous inferiors. Això no es limita a Espanya, sinó que transcendeix fronteres; i encara que la magnitud canviï d'un país a un altre a causa de les diferents regulacions que hi ha continua





sent un desafiament que sembla impossible d'eradicar.

Efectes en ciutadans

La bretxa salarial té conseqüències significatives per a les dones, ja que les seves oportunitats d'avançar a la feina i obtenir salaris més alts també es veuen perjudicades per les seves responsabilitats familiars. Les dones destinen més temps a les feines de la llar a diferència dels homes, i són escassos aquells que sol·liciten un permís parental o treballen a temps parcial. Aquesta situació no només limita la capacitat de desenvolupament professional, sinó que també té repercussions a llarg termini. El fet de no poder accedir a ingressos més alts al llarg de la seva vida condueix a pensions més reduïdes i augmenta el risc de pobresa a la tercera edat. De fet, el 2012, el 21,7% de les dones més grans de 65 anys es trobaven en risc de pobresa, en comparació del 16,3% dels homes de la mateixa edat. Aquestes dades ressalten la importància de prendre mesures adequades per reduir la disparitat d'ingressos a llarg termini i promoure l'equitat en l'accés a les oportunitats.

Quins beneficis obtindriem eliminant aquesta bretxa salarial?

Octubre 2023

Eradicar la bretxa salarial no només tindria beneficis per a les dones, sinó per a tota la societat. En primer lloc, aquesta crearia una societat més justa i igualitària que creï llocs de treball de qualitat. Aprofitar les capacitats de les dones i proporcionar-los una remuneració justa no només millora el rendiment i l'eficiència de l'empresa, sinó que també crea un entorn laboral positiu que estimula el creixement econòmic, augmenta la productivitat i promou una participació més gran en el mercat laboral. Això està recolzat per investigacions sòlides, com estudis dirigits per l'OCDE que han demostrat com un augment en la participació de les dones en la força laboral o una reducció de la bretxa de gènere comporta un creixement econòmic més ràpid. A més, investigacions de McKinsey & Company revelen que les empreses amb tres o més dones en rols executius superiors exhibeixen una major eficàcia organitzacional i rendiment financer. No només això, mirant cap al futur, si aconseguim tancar la bretxa salarial, es projecta un augment del 76% en els salaris de les dones, segons Action Aid. Això no només representa una millora significativa en els ingressos de les dones, sinó també un valor econòmic global estimat al voltant de 17 bilions de dòlars.

Perquè seguim cometent el mateix error?



Malgrat tots els avenços i regulacions existents orientades a protegir els drets de les dones, promoure'n la inclusió a les corporacions i establir incentius en aquesta direcció, la persistència d'aquesta bretxa és interminable. En un informe publicat per la Harvard Business Review, es va assenyalar que les dones representaven només el 19% de les veus expertes en programes de notícies i només el 37% dels periodistes eren dones. La identitat i experiències personals dels qui expliquen les històries inevitablement influeixen en la selecció de les històries i en com es narren. Per tant, no resulta sorprenent saber que, en un estudi realitzat per ONU Mujeres, es va analitzar a més de 100 països continguts en mitjans impresos, ràdio i televisió, trobant com un 46% d'aquestes històries reproduïen estereotips de gènere, mentre que només un escàs 6% promou la igualtat de gènere. A més, els homes són els que ocupen $\frac{3}{4}$ parts d'aquests càrrecs, segons una anàlisi feta amb més de 500 organitzacions de notícies.

Conclusions

Octubre 2023

La bretxa salarial persisteix com un problema fortament arrelat a la nostra societat, malgrat els avenços en la sensibilització i la lluita per la igualtat. Al ritme actual de progrés, es trigaria 132 anys per assolir la plena paritat. Per això, per poder eradicar efectivament aquest problema, és essencial abordar-lo des d'arrel, educant. L'educació té un paper fonamental en aquest procés, ja que pot ajudar a canviar actituds i tradicions que infravaloren les dones i les seves capacitats. A més, és crucial reconèixer que el treball de les dones, tant en la dimensió domèstica com en el lloc de treball, és essencial per al desenvolupament i el benestar de la societat, però sobretot de gran valor per a l'economia mundial. La lluita per la igualtat de gènere implica no només abordar la bretxa salarial, sinó també promoure un canvi cultural que valori adequadament la feina de les dones i els atorgui la igualtat d'oportunitats que es mereixen. Només així podrem avançar cap a una societat més justa i equitativa.

María José Ochoa Graciano



Bibliografia:

- Cadena SER. (2018, 2 de marzo). *Mujeres en el lugar de trabajo 2022*. Recuperado de https://cadenaser.com/ser/2018/03/02/sociedad/1520005123_473823.html
 - Fundación CYD. (s.f.). Recuperado de <https://www.fundacioncyd.org/>
 - Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios*. Recuperado de https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597
 - McKinsey & Company. (s.f.). *Mujeres en el lugar de trabajo 2022*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2022/es>
 - Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). *Subrepresentación femenina en espacios de influencia - ¿Y si hablamos de igualdad?* Recuperado de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/subrepresentacion-femenina-en-espacios-de-influencia/>
 - Ramos, A. (2008). *Más allá del techo de cristal*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Amparo-Ramos/publication/28059151_Mas_alla_del_techo_de_cristal/links/560c27f508aed543358d2285/Mas-alla-del-techo-de-cristal.pdf
 - Instituto de la Mujer. (s.f.). *Mujeres y hombres en España 2021*. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
 - UN Women. (s.f.). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
 - ActionAid. (s.f.). *Women's Rights*. Recuperado de https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_online_version_2.1.pdf
-



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

Octubre 2023

Publicat per



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

Amb el suport de



**Generalitat
de Catalunya**