

COSIM LA BRETXA

**GUIA PER VISIBILITZAR LES BRETXES DE GÈNERE EXISTENTS:
CAUSES, CONSEQÜÈNCIES I RECURSOS PER ELIMINAR-LES**

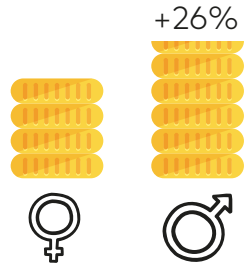
www.cnjc.cat



COSIM LA BRETXA

Què és la bretxa salarial?

És la diferència existent entre el que cobren de mitjana en salari brut per hora els homes i les dones.

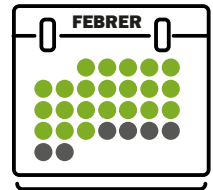
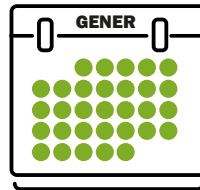


7.122 €
anuals més
de mitjana

DIA PER LA IGUALTAT SALARIAL

La data varia cada any i a cada país. Es fixa en funció dels dies que han calgut de més perquè el sou mig de les dones arribi a equivaldre el percebut pels homes durant l'any anterior

Les dones han hagut de treballar...



53 dies més
per igualar el sou mig dels homes

COSIM LA BRETXA

Causes de
la bretxa
salarial



SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Tria i contractació d'homes i dones per a una feina en funció del seu sexe i del rol social diferenciat que s'espera que desenvolupin.

DONES I CURES

Sanitat i serveis socials
Activitats culturals i esportives
Comerç al detall
Educació

+60%

d'ocupació femenina

HOMES I PRODUCCIÓ

Construcció, transport i recursos naturals
Comerç engròs i reparació vehicles motor
Indústria manufacturera
Informació i comunicacions

SEGREGACIÓ VERTICAL

Fenomen segons el qual, les dones s'acumulen a les parts baixes de les piràmides de poder, salari o prestigi.



31%
dels llocs directius

✂ SOSTRE DE VIDRE

Limitacions invisibles que troben les dones per accedir als càrrecs directius fruit dels rols de gènere.

✂ TERRA ENGANXÓS

Dificultat que troben les dones per abandonar les parts baixes de la piràmide econòmica i assolir treballs dignes.

COSIM LA BRETXA

Causes de
la bretxa
salarial



DIVISIÓ SEXUAL DELS TREBALLS

La injusta divisió dels treballs productiu i de cures provoca que les dones, en assumir majoritàriament les tasques de cura, no puguin desenvolupar la seva carrera professional igual que els homes.

HORES DEDICADES A LLAR I FAMÍLIA



4h 11min



2h 11min

2.759 €

és el que sumarien cada any les dones si la distribució fos igualitària

JORNADES PARCIALES FEMINITZADES



22%



8%

REDUCCIONS DE JORNADA

El 95% de jornades reduïdes per la cura dels infants són de dones

COSIM LA BRETXA

Causes de
la bretxa
salarial



ESTRUCTURA DESFAVORABLE A LA CONCILIACIÓ

El mercat laboral es basa en **horaris rígids**, en nombroses ocasions se sosté en la normalització de les **hores extraordinàries** com a mostra de compromís amb l'empresa i la **presencialitat**, altament valorada, esdevé quasi obligatòria.

HORES EXTRA EL 2016



♀ 1980 h



♂ 3500 h

MANCA DE FLEXIBILITAT HORARIA

Només **1** de cada **9** persones té horari flexible a Espanya

El **92%** no fan servir mai el teletreball

PENALITZACIONS PER MATERNITAT



El **18%** pateix pressions de l'empresa



Prop del **25%** de les treballadores embarassades d'entre 18 i 25 anys acaben sent acomiadades

COSIM LA BRETXA

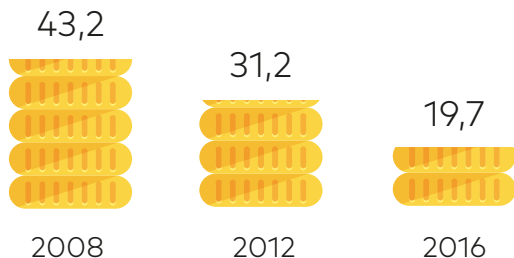
Causes de
la bretxa
salarial



MANCA DE POLÍTIQUES PÚBLIQUES DE GÈNERE

La retallada pressupostària en igualtat de gènere durant els últims anys ha estat dràstica:

INVERSIÓ ESTATAL EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT (milions d'euros)



El 2016 l'Estat va destinar un **47,6%** menys de recursos que el 2008 a polítiques d'igualtat

PLANS D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat són eines enfocades a **analitzar les desigualtats laborals i desenvolupar accions per reduir-les**. Malgrat això, no hi ha mecanismes per assegurar la qualitat i execució d'aquests Plans.

Empreses amb **+250** treballadors/es están obligades per llei a tenir-ne un. Les empreses petites, on les desigualtats són majors, no hi estan obligades.

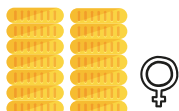
COSIM LA BRETXA

Conseqüències
de la bretxa
salarial



MENYS INGRESSOS AL LLARG DE LA VIDA

GUANY MITJÀ PER HORA



13,84 €



16,87 €

SALARI MITJÀ ANUAL



20.325€



27.448 €

PENSIONS MÉS BAIXES

El 2016, la bretxa de les pensions era del **37,15%**

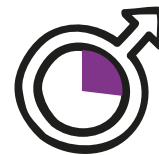


Els homes cobren **450€** mensuals més de mitjana

RISC DE POBRESA FEMINITZAT



49,7%



25,7%

MENYS TEMPS PER A L'OCI I UNA MATEIXA

A Catalunya, els homes dediquen **44 minuts** diaris més que les dones a les seves aficions i vida social



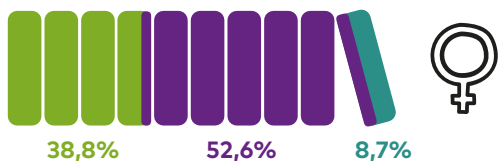
COSIM LA BRETXA

JOVES I BRETxes DE GÈNERE

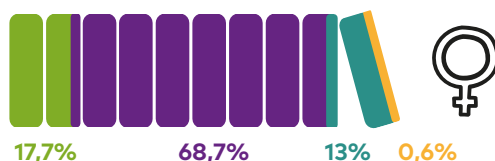
ELLS CIÈNCIES, ELLES LLETRES

La segregació de gènere horitzontal per àrees d'estudi és una constant tant al batxillerat com a la universitat

ALUMNAT 1r BATXILLERAT



ALUMNAT GRAUS UNIVERSITARIS



- Ciències i tecnologia
- Humanitats i ciències socials
- Arts

- Ciències i tecnologia
- Humanitats i ciències socials
- Ciències de la salut
- Esport

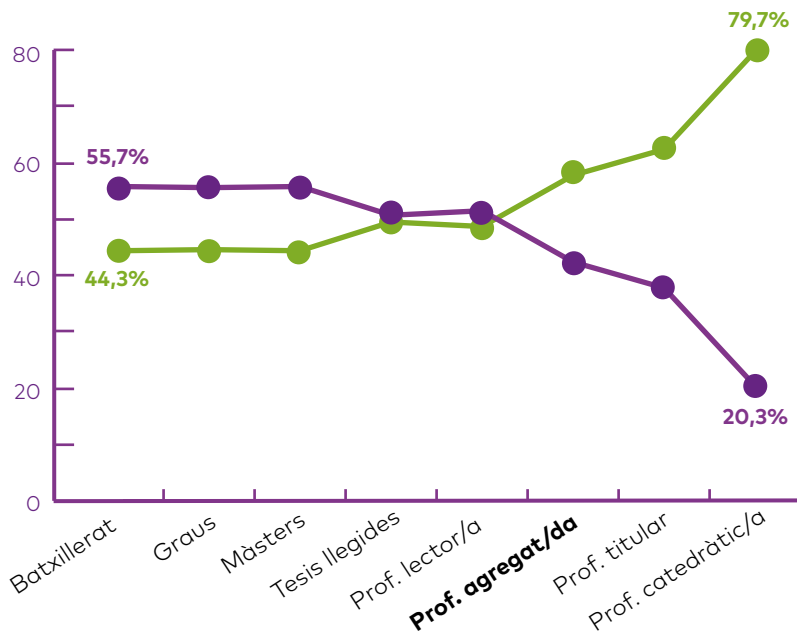
COSIM LA BRETXA

JOVES I
BRETXES DE
GÈNERE



SEGREGACIÓ VERTICAL AL MÓN ACADÈMIC

La presència de noies es redueix dins el món acadèmic a mesura que s'avança en la carrera professional. Podem parlar doncs d'una tendència a l'exclusió acadèmica motivada per múltiples factors.



COSIM LA BRETXA

JOVES I
BRETXES DE
GÈNERE



SEGREGACIÓ EN L'ASSOCIACIONISME JUVENIL?

El gènere també condiona els patrons d'associacionisme. A nivell global, **les dones estan més presents en associacions d'orientació privada** que treballen per la cura i el servei dels altres però... les

persones joves també reproduïm aquest patró?

SEXES PER ÀMBIT D'ACTIVITAT EN ENTITATS JUVENILS

EDUCATIVES



54,2%



45,8%

POLÍTIQUES



43,1%



56,9%

SINDICALS



39,3%



60,7%

SOCIALS ESPECIALITZADES



54,2%



47,6%

CULTURALS I D'INTERCANVI



71,1%



28,9%

COSIM LA BRETXA



Hi ha bretxa
de gènere a
la teva
entitat?



Consell
Nacional
de la Joventut
de Catalunya

Us proposem un exercici! Durant un mes, marqueu amb un palet quines activitats heu dut a terme cadascú/na de vosaltres segons si us considereu homes, dones o altres. Al final del mes, analitzeu-ho conjuntament seguint les preguntes del final.

TASQUES VISIBLES	♀	♂	Altres
Socialitzar-se amb les persones associades, voluntàries o famílies i infants etc.			
Relacions institucionals i d'incidència política			
Fer tasques de portaveu: entrevistes amb mitjans de comunicació, lectura de manifestos, etc.			
Impartir formacions externes a altres entitats o públic en general			
Dinamitzar debats, grups de discussió, tallers etc.			
Cuinar en actes públics: calçotades, paelles populars, etc.			
Muntar i desmuntar en actes públics: recollir cadires, muntar equip de so, carregar begudes etc.			

TASQUES INVISIBLES			<i>Altres</i>
Fer tasques de manteniment de la seu o del local			
Netejar la seu o el local			
Cuinar per a actes interns: debats, reunions o tancades			
Preparar la logística i coordinació per a actes externs			
Gestionar l'economia i la tresoreria del dia a dia			
Demandar i justificar subvencions			
Tasques administratives (registre, enviaments, etc.)			
Prendre acta a les reunions/assemblees			
Preparar les dinàmiques per a les reunions internes			
Impartir formacions de caràcter intern			
Dur a terme tasques de cura: acollida, resolució de conflictes			
Gestionar la comunicació i les xarxes socials			
Redactar els discursos públics			

COSIM LA BRETXA

Hi ha bretxa
de gènere a
la teva
entitat?



PREGUNTES PER A LA DIAGNOSI I L'AUTOREFLEXIÓ

Abans de començar...

Analitza el nombre de nois, noies i altres a la teva associació... Sou una entitat clarament masculinitzada o feminitzada?

Fixa't en el % de nois, noies i altres als òrgans de decisió.... Hi ha un repartiment paritari de càrrecs i responsabilitats?

Predomina un gènere per sobre dels altres en la realització de les **tasques visibles**?

Si és així, perquè creieu que passa?
Com ho podeu canviar?

Predomina un gènere per sobre dels altres en la realització de les **tasques invisibles**?

Si és així, perquè creieu que passa?
Com ho podeu canviar?

D'entre les tasques invisibles, hi ha **tasques feminitzades** i altres de **masculinitzades**?

Si heu respost que sí, quines creieu que estan socialment més reconegudes tot i ser invisibles?
Coincideixen amb els rols de gènere tradicionals?

COSIM LA BRETXA

Altres
recursos
associatius



Voleu anar més enllà?

Si teniu ganes de seguir treballant per eliminar les bretxes de gènere a les vostres associacions, us recomanem els següents recursos:

"Traçant vides dignes: cap a una economia feminista" | Guia de recursos per aplicar la mirada feminista de l'economia als espais associatius. Matriu i CNJC

"Re-generem-nos!" | Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats. Grup de treball de gènere del CJB

"Quina perspectiva de gènere tenim al nostre cau?" | Guia d'autodiagnosi de gènere per a agrupaments escoltes. Adaptació d'Escoltes Catalans

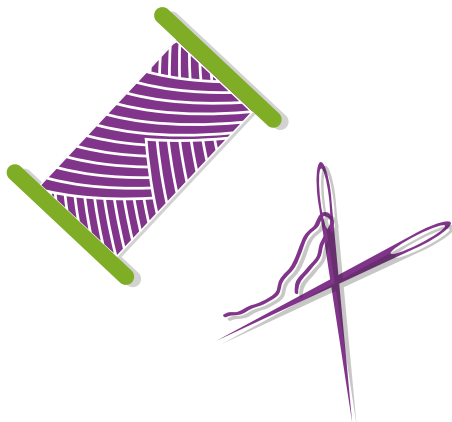
Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats | Torre Jussana

COSIM LA BRETXA

FONTS DE LES DADES

Les dades que han servit per elaborar els gràfics d'aquesta guia s'han extret d'estadístiques oficials i altres informes que es recullen a continuació:

- Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya. Informe "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones". Febrer 2017
- Banc de Dades del Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge de la Generalitat
- Instituto Nacional de Estadística. Enquesta de Població Activa 2016
- Idescat. Enquesta de l'ús del temps (2011)
- Cambra de Comerç de Barcelona. Informe "Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya". Febrer 2017
- Observatori IQ a partir de l'Enquesta de Salut de Catalunya. 2014
- Observatori IQ a partir de l'índex GHQ. 2014
- Observatori IQ a partir de dades del Departament d'Ensenyament
- Barómetro Cisneros. 2009
- Fundación Madrina
- Instituto Política Familiar. Informe Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España. 2015
- Plataforma Impacto de Género Ya!
- UGT. "Pensiones desagregadas por sexo". 2016
- CCOO. "Informe sobre la feminització de la pobresa. 2016
- CNJC i Observatori Tercer Sector. "Estudi del moviment associatiu juvenil a Catalunya". Març 2013



www.cnjc.cat

