



## **UNITAT 1**

### **ACLARIM CONCEPTES**

## **CONTINGUTS**

**Sexe i gènere**

**Igualtat i no discriminació**

**Bretxa de gènere**

**Bretxa salarial de gènere i discriminació salarial**

## **OBJECTIUS**

- 1. Conèixer el significat dels conceptes clau relacionats amb la igualtat de gènere.**
- 2. Desmuntar mites i aclarir confusions relacionades amb la igualtat de gènere.**
- 3. Entendre l'abast de la bretxa de gènere.**
- 4. Identificar els components principals de la bretxa salarial de gènere.**
- 5. Conèixer les diferències entre la bretxa salarial de gènere i la discriminació salarial.**



Autora: Maria Sureda Serra

Data d'elaboració: Agost 2024

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



## INTRODUCCIÓ

***“Tothom rep tanta informació durant tot el dia que perd el sentit comú”***

(Gertrude Stein, 1874 - 1946)

I això que quan aquesta novel·lista, poeta, dramaturga i col·leccionista d'art estatunidenca va dir aquesta frase, Internet encara no existia.

En l'actualitat, penseu que les persones estan més informades que fa 50 anys? O, paradoxalment, aquest accés tan ràpid i fàcil a la informació ha contribuït a una desinformació generalitzada?

Avui dia són moltes les persones que tenen una opinió formada, ferma, sobre qualsevol tema. Tant se val que sigui sobre política, economia, religió, educació, feminisme... La qüestió és tenir alguna cosa que dir. Tothom vol donar a conèixer el seu parer que, per descomptat, és el bo.

En una ocasió, la dissenyadora d'alta costura francesa Coco Chanel va dir que *“l'acte més valent continua sent pensar per tu mateix, en veu alta”*. No obstant això, cal alimentar aquest pensament amb una informació contrastada, provinent de fonts fiables, tenint en compte estudis científics i dades oficials. Tot i que la nostra opinió és important, la nostra pròpia experiència no pot ser l'únic argument tingut en compte per a crear teories universals. És molt probable que la nostra realitat no sigui la mateixa que la de la persona que tenim al costat.

La igualtat de gènere, i tots els altres conceptes i idees que l'envolten, tenen tantes persones detractores com defensores. Malauradament, aquest no és un tema com les matemàtiques, en el qual ningú discutirà que dos més dos són quatre. No obstant això, en moltes ocasions, aquest rebuig cap a paraules com “igualtat”, “gènere” o “acció positiva” prové d'una manca de coneixement, comprensió o interès per a un tema molt complexa però que afecta a totes les persones.

És per aquest motiu que resulta imprescindible tenir els conceptes clars, anar a poc a poc, per tal de conèixer i entendre quin és l'origen de la situació actual. I és precisament això al que et convido a fer al llarg d'aquesta primera unitat: aclarir conceptes clau.



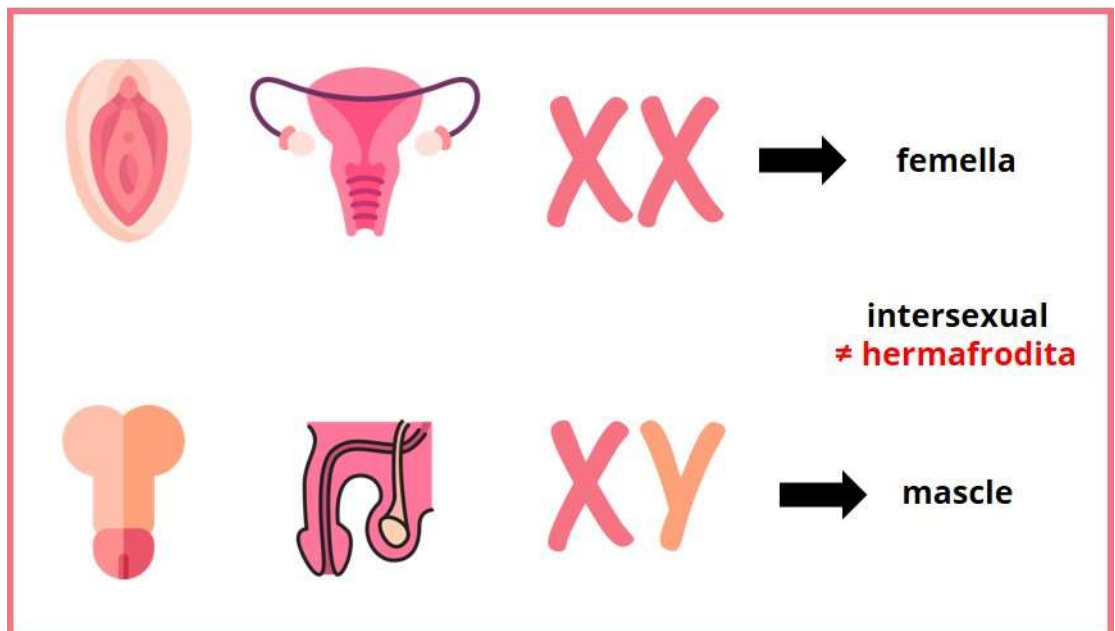
## 1. SEXE I GÈNERE

En moltes ocasions, els termes *sexe* i *gènere* s'utilitzen de manera indistinta, com si es tractés de sinònims. La realitat ens demostra que el seu significat és molt diferent.

### 1.1. Sexe

El sexe biològic o el sexe assignat al naixement fa referència a les **característiques biològiques o fisiològiques que defineixen a femelles i mascles**. Es determina tenint en compte els genitals, els òrgans reproductors, les hormones i els cromosomes. Així doncs, parlem de **femelles i mascles**, de sexe femení i sexe masculí.

Hi ha determinades persones que compten amb unes característiques que no coincideixen estrictament amb les que tradicionalment es consideren pròpies dels mascles o de les femelles. Per exemple, persones amb una ambigüïtat genital; amb combinacions cromosomes diferents a la XY o XX, com ara XXY; amb genitals externs que no s'ajusten a les seves hormones, entre d'altres. Aquestes persones són **intersexuals** i no, com moltes vegades se'ls denomina de manera errònia, hermafrodites.





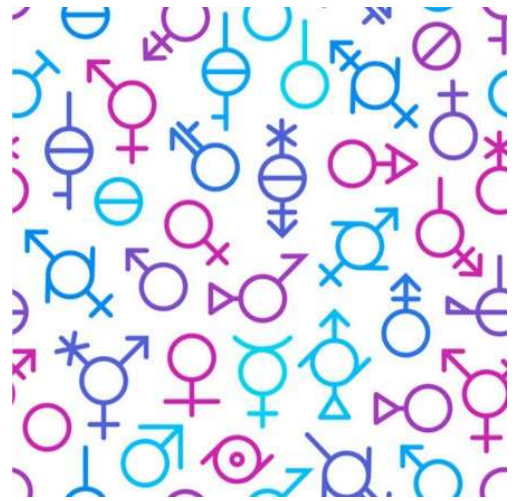
## 1.2. Gènere

El gènere és una **atribució social**, això és, al conjunt de rols, conductes, activitats i atributs construïts socialment que una cultura determinada, en un moment històric concret, assigna a una persona segons el seu sexe biològic.

Tradicionalment, s'ha considerat que únicament hi havia dues categories de gènere: **femení i masculí**. No obstant això, aquesta seria una visió reduccionista que només tindria en compta el **gènere binari** (femení o masculí). Avui dia, s'ha posat de manifest que existeixen altres gèneres, coneguts com gèneres no binaris, com ara, gènere fluït, bigènere, intergènere, pangènere, agènere, entre d'altres.



**Gèneres binaris**



**Gèneres no binaris**

## 1.3. Altres termes que no cal confondre

A continuació, trobaràs la definició d'altres conceptes distints a sexe i gènere que sovint ens porten a confusió:

- **Identitat de gènere:** Percepció personal que una persona té sobre el gènere que la societat li atribueix. Així doncs, pot sentir-se identificada amb el gènere que la societat li assigna o no, i comprèn tant els gèneres binaris com els no binaris. De manera simplista, podem parlar de:
  - *Persones cisgènere:* la persona s'identifica amb el seu sexe biològic.
  - *Persones transgènere:* la persona no s'identifica amb el seu sexe biològic, però sí amb un altre gènere (binari o no binari).
- **Expressió de gènere:** Representació externa del nostre gènere; és a dir, és la forma a través de la qual expresseu cap a l'exterior qui som, amb quin gènere



ens identifiquem. Per tant, engloba l'aparença, el comportament, l'actitud, els gestos, entre d'altres.

- **Orientació sexual:** Ve determinada pel sexe biològic de les persones per les quals sentim una atracció sexual, eròtica, emocional, afectiva o romàntica. Alguns exemples en serien l'heterosexualitat, l'homosexualitat, la bisexualitat o l'asexualitat, entre d'altres. En tot cas, és important entendre l'abast d'aquest concepte, ja que existeixen unes discriminacions particulars associades a l'orientació sexual.

#### 1.4 Termes que utilitzarem

Malgrat els avenços, tant la llei com les investigacions i els informes actuals tenen una visió reduccionista del concepte gènere i, per tant, l'entenen en sentit binari (femení o masculí). Tampoc tenen en compte la identitat de gènere. Així doncs, en realitat només es contempla la diferència per raó de sexe biològic.

Per aquest motiu, a llarg de totes les unitats, utilitzarem els termes "dona" i "home" associats únicament al sexe biològic, això és, "dona = femella" i "home = mascle".



## 2. IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

### 2.1. Igualtat

La igualtat és la condició de ser igual o idèntic una cosa a una altra i, en les persones, és la qualitat d'iguals entre sí.

Des d'un punt de vista jurídic, la igualtat és un valor, un principi i un dret. Per això, la normativa reconeix la igualtat plena per a tothom i prohibeix qualsevol tipus de discriminació.

Però quan parlem d'igualtat, de què parlem exactament? Quants tipus d'igualtat existeixen? Igualtat formal, igualtat real, igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere... Fan totes referència al mateix? Anem a descobrir-ho.

La **igualtat formal** suposa el reconeixement d'iguals davant la llei. Tenint en compte que totes les persones són iguals, se'ls hi ha de reconèixer els mateixos drets.

*Exemple: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14 de la Constitució Espanyola).*

No obstant això, la realitat mostra que no tothom pot accedir i gaudir dels drets i les llibertats reconegudes a les lleis de manera igualitària. Per això, cal tenir present que **la igualtat no és tractar a tothom igual**, sinó tractar de forma igual situacions iguals, la qual cosa implica que, si és raonable, res impedeix tractar casos diferents de forma diferent.

Per aquest motiu, és necessari que la igualtat formal (reconeguda per la llei) es converteixi en una **igualtat real i efectiva**, és a dir, una igualtat a la pràctica. Per a fer-ho possible, és necessària la intervenció, directa o indirecta, dels poders públics.

*Exemple 1: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. (article 9.2 de la Constitució Espanyola).*

*Exemple 2: Tothom té dret a poder utilitzar els banys públics. No obstant això, les persones amb mobilitat reduïda no podran fer valer el seu dret si no hi ha instal·lacions específiques que així els hi permetin.*



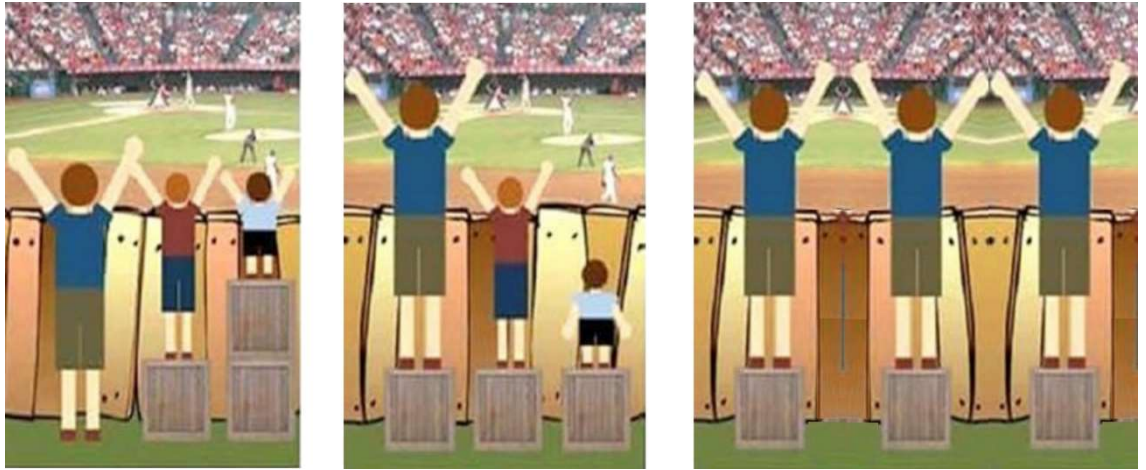
D'altra banda, i tenint en compte que no existeix una definició legal jurídica per a **"igualtat de gènere"**, utilitzarem la donada pel *Instituto de las Mujeres*: la situació en la qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i en la qual es tenen en compte, es valoren i es potencien per igual les diverses conductes, aspiracions i necessitats de dones i homes.

Tenint en compte que no existeix una definició legal jurídica,. En tot cas, és important no confondre la igualtat de gènere amb els dos conceptes següents:

- La **igualtat (de tracte) entre dones i homes**: És un principi jurídic, una obligació de dret internacional que vincula a tots els estats i que prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Es tracta de l'absència de discriminació, directa o indirecta, basada en el sexe de les persones. És, doncs, un dret humà fonamental que exigeix que dones i homes, en una situació igual, rebin el mateix tracte.
  - Exemples: *Igualtat de condicions en l'accés a l'ocupació; igualtat salarial per a un treball igual o del mateix valor.*
- La **igualtat d'oportunitats entre dones i homes**: Es tracta d'un principi de justícia social segons el qual un sistema és socialment digne i just quan totes les persones tenen les mateixes possibilitats de participació política, econòmica i social. En aquest sentit, de vegades s'han d'implementar mecanismes i mesures especials que comporten un tracte diferent, com ara les accions positives o les mesures de discriminació inversa. L'objectiu és garantir l'absència de qualsevol barrera (sexista) que impedeixi la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits.
  - Exemple: *La reserva de places per a dones en els processos selectius de la Guàrdia Civil. (Pots llegir la notícia completa [aquí](#)).*

**Exercici per a reflexionar: Quin tipus d'igualtat representa cada vinyeta?**

(Trobaràs la solució al final de la unitat)



## 2.2. No discriminació

Ens trobem davant d'un cas de discriminació quan una persona rep un **tracte diferent** per un motiu arbitrari i en funció d'alguna de les seves característiques o de la seva pertinença a un grup concret, com ara: ètnia, religió, edat, **sexe**, identitat de gènere, orientació sexual, etc.

Per tant, cal tenir present que el motiu de **la discriminació no es basa en la seva aptitud o capacitat individual**, sinó en un motiu infundat.

Malgrat existeixen diferents tipus de discriminació, ens centrarem en els següents:

- **Discriminació directa per raó de sexe:** Una persona, per raó del seu sexe, és tractada d'una forma desfavorable/diferent respecte a altres persones del sexe oposat en una situació comparable. S'expressen de forma clara i explícita.
  - *Exemple:* L'acomiadament d'una dona pel simple fet d'estar embarassada.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** Una disposició, criteri o pràctica formal i aparentment neutra que, en realitat, encobreix una autèntica discriminació. No es basa en una causa suficient, objectiva, raonable i justificada. No es poden detectar a través d'actituds o comportaments, sinó a través dels efectes desfavorables que dites actituds o comportaments han produït.
  - *Exemple 1:* La valoració de requisits com les hores extres per a poder promocionar podria ser motiu de discriminació si la gran majoria de persones que fan hores extres són d'un determinat sexe.
  - *Exemple 2:* L'establiment de categories professionals diferents quan aquestes estan feminitzades/masculinitzades i suposen un salari diferent per a un treball d'igual valor.





- *Exemple 3: En una oferta de feina, l'exigència d'un requisit irrellevant per al desenvolupament del treball en qüestió, el qual és generalment propi d'un sexe en concret, com una major força física.*
- **Discriminació transferida o per associació:** La diferència de tracte desfavorable que s'aplica a una persona, no per la seva pertinença a un col·lectiu victimitzat, sinó perquè se la relaciona d'alguna manera amb una altra persona o altres persones que sí que pertanyen a algun d'aquests grups socials.
  - *Exemple: Un home que, sent pare, demani permisos per a acudir a reunions escolars, quedar-se a casa amb els seus infants malalts o acompanyar-los al metge, i que per això sofreixi un tracte desfavorable en l'empresa (com ara, no rebre un ascens) per aquest fet.*
- **Discriminació contra la dona:** Segons l'article 1 de la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, per les seves sigles en anglès), implica **“qualsevol distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o resultat limitar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, en base a la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals a les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera”**. Per tant:
  - La discriminació pot donar-se a través de diferents vies (*distinció, exclusió o restricció*).
  - La voluntat o no de discriminar és *irrellevant (que tingui per objecte o resultat)*.
  - Pot afectar a distintes fases del dret (*reconeixement, gaudi o exercici*).
  - Pot donar-se en qualsevol àmbit, inclús en el privat (*esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera*).

En tot cas, cal deixar clar que la manca d'igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones és una qüestió de discriminació cap al conjunt d'aquestes. En aquest sentit, les paraules del filòsof d'origen espanyol Luís Villoro l'any 1997 són força il·lustratives:

*“La desigualtat de les dones constitueix un cas especial entre totes les discriminacions socials. En efecte, a diferència d'altres casos, no constitueixen una classe social, ni un grup específic; no són una comunitat, ni una minoria social o racial, travessen tots els grups i pobles i, en tots ells, són una inseparable meitat. Acabar amb les condicions que han permès la seva desigualtat social i política seria, després de l'alliberament dels esclaus, la major revolució emancipadora”.*



### 3. BRETXA DE GÈNERE

La bretxa de gènere és una **mesura que mostra la distància entre dones i homes respecte a un mateix indicador**. Es tracta d'una eina utilitzada per a mostrar la existència de la desigualtat de gènere en diversos àmbits, com ara respecte a les oportunitats d'accés i control de recursos econòmics, socials, culturals i polítics, entre d'altres.

Quan sentim a parlar de **“tancar la bretxa de gènere”** s'està fent referència a eliminar per complet aquesta distància existent entre dones i homes respecte a un mateix indicador.

De cada vegada són més nombroses tant les eines com els informes que calculen la bretxa de gènere en diferents àmbits, com ara:

- **L'Índex Global de Bretxa de Gènere, del Fòrum Econòmic Mundial (WEF, per les seves sigles en anglès):**

Aquest índex estableix quina és la bretxa de gènere a nivell mundial. Per a fer-ho, es tenen en compte quatre indicadors o subíndex: salut i supervivència; assoliments educatius, participació i oportunitats econòmiques; empoderament polític.

Segons el darrer informe de juliol de 2024, **la bretxa mundial de gènere s'ha tancat en un 68,5%**, això és, un 0,1% més que l'any 2023. A aquest ritme, faran falta **134 anys per a aconseguir la paritat de gènere**, això és, unes cinc generacions. Quant a als quatre indicadors, faran falta 20 anys per a aconseguir la paritat en els assoliments educatius, 169 anys per a tancar la bretxa en l'empoderament polític i 152 anys per a aconseguir la paritat econòmica a nivell mundial. El temps per a tancar la bretxa de gènere en salut i supervivència segueix sense estar definit, segons l'informe.

Pel que fa a **l'Estat espanyol**, aquest es situa en la **posició 10** dels 146 països analitzats amb un **79,7% de la bretxa tancada**. Islàndia encapçala la llista per quinzena vegada, ja que actualment ha tancat la bretxa en un 93,5%.

Rank	Economy	Score	Score change from	Rank change from
		0-1, 1=parity	2023	2023
1	Iceland	0.935	+0.023	-
2	Finland	0.875	+0.012	+1
3	Norway	0.875	-0.004	-1
4	New Zealand	0.835	-0.021	-
5	Sweden	0.816	+0.001	-
6	Nicaragua	0.811	-	+1
7	Germany	0.810	-0.005	-1
8	Namibia	0.805	+0.003	-
9	Ireland	0.802	+0.007	+2
10	Spain	0.797	+0.007	+8
11	Lithuania	0.793	-0.007	-2
12	Belgium	0.793	-0.003	-2
13	Moldova	0.791	+0.003	+6
14	United Kingdom	0.789	-0.002	+1
15	Denmark	0.789	+0.008	+8
16	Ecuador	0.788	+0.051	+34
17	Portugal	0.787	+0.022	+15
18	South Africa	0.785	-0.002	+2
19	Costa Rica	0.785	-0.008	-5
20	Switzerland	0.785	+0.002	+1



- **L'Índex d'Igualtat de Gènere de la Unió Europea**, de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere:

Aquest índex mesura la bretxa de gènere en els Estats de la Unió Europea. Segons el darrer informe de 2023, amb dades de 2021 i 2022, actualment la bretxa s'hauria tancat en un **70,2%**.

Per a fer aquest càlcul, es tenen en compte la bretxa de sis indicadors: treball; situació econòmica; educació i formació; temps en les tasques de cures i en activitats socials; poder en les esferes política, econòmica i social; salut.

L'**Estat espanyol** es trobaria en la quarta posició respecte a tots els Estats de la Unió Europea. Actualment, la bretxa estaria tancada en un **76,4%**; per tant, encara quedaria un 23,6% per tancar. Pots trobar més informació [aquí](#).

- **L'Índex ClosinGap**, elaborat en col·laboració amb la consultoria internacional *PriceWaterhouseCoopers (PwC)*:

Aquest índex mesura l'impacte econòmic de la bretxa de gènere a l'Estat espanyol. Pel que fa a la darrera edició de l'informe (el IV), aquest indica que encara **queda un 35,1% de la bretxa de gènere per tancar**. Al ritme actual, s'estima que Espanya aconseguirà aconseguir **la plena paritat l'any 2063**. En termes de l'impacte econòmic, l'indicador demostra que el cost de les desigualtats entre dones i homes suposa **un efecte negatiu de 213.013 milions d'euros**, l'equivalent a 15,8% del PIB de 2022.

El vídeo que tens a continuació explica breument quins indicadors es tenen en compte per a arribar a aquestes conclusions:



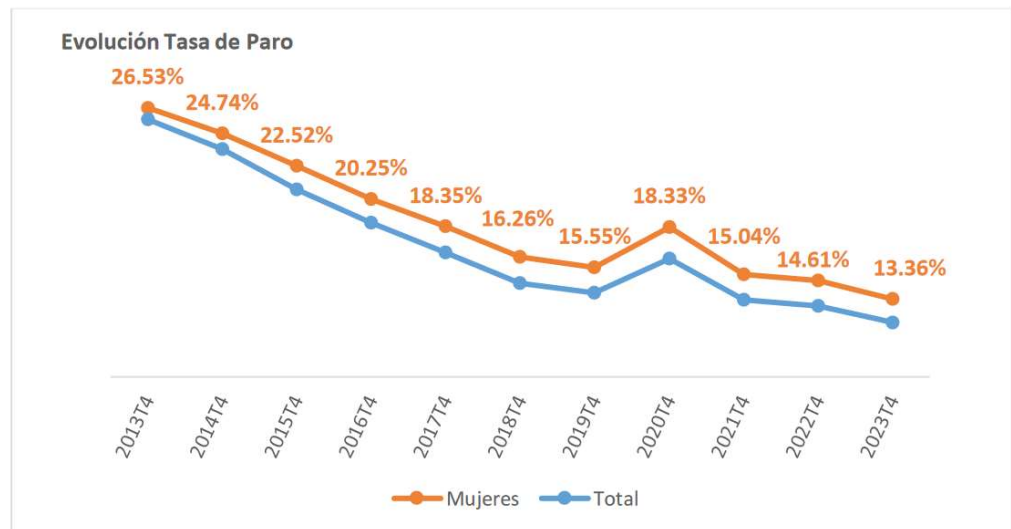
Enllaç al vídeo (durada: 4 minuts): <https://vimeo.com/917865993>



- **L'informe anual del Ministeri d'Igualtat "Principals indicadors estadístics en igualtat (2024)".**

A través d'aquest informe s'analitza la bretxa de gènere present a l'Estat espanyol en termes d'ocupació, cures, poder, salut, participació social i pobresa. Són varis els subíndex que s'analitzen per a cada una d'aquestes categories. La majoria de les dades utilitzades provenen de l'INE<sup>1</sup>.

A continuació, observa algunes de les gràfiques extretes de l'informe de 2024 per tal d'identificar la bretxa de gènere en diversos àmbits:



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

En 2022, las mujeres fueron quienes mayoritariamente tomaron excedencias por cuidado de hijas/os, con un 88,0%, este porcentaje ha aumentado en 6 décimas en relación al año anterior.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
<b>% Mujeres</b>	<b>88,0</b>	<b>87,4</b>	<b>89,0</b>	<b>90,9</b>	<b>91,3</b>	<b>92,3</b>
Ambos sexos	37.012	37.354	43.226	47.388	45.249	43.899
Mujeres	32.578	32.645	38.467	43.091	41.302	40.536
Varones	4.434	4.709	4.759	4.297	3.947	3.363

Fuente: Mujeres en Cifras. Instituto de las Mujeres.

<sup>1</sup> Institut Nacional d'Estadística.



Entre los años 2022 y 2021, la esperanza de vida ha disminuido para las mujeres en 0,1 años, mientras que para los hombres ha aumentado en 0,1 años.

<b>Esperanza de vida al nacimiento</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>2022</b>	<b>83,1</b>	<b>85,7</b>	80,4
<b>2021</b>	<b>83,1</b>	<b>85,8</b>	80,3
<b>2020</b>	<b>82,3</b>	<b>85,1</b>	79,6
<b>2019</b>	<b>83,6</b>	<b>86,2</b>	80,9
<b>2018</b>	<b>83,2</b>	<b>85,9</b>	80,5
<b>2017</b>	<b>83,1</b>	<b>85,7</b>	80,4
<b>2016</b>	<b>83,1</b>	<b>85,8</b>	80,3
<b>2015</b>	<b>82,7</b>	<b>85,4</b>	79,9

Fuente: Indicadores de mortalidad (INE).



## 4. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE I DISCRIMINACIÓ SALARIAL

### 4.1. Bretxa salarial de gènere

La **bretxa salarial de gènere** és un **percentatge que mostra la diferència entre el salari percebut per dones i el percebut per homes.**

No obstant això, cal tenir en compte que una bretxa salarial de gènere més estreta (percentatge menor) no necessàriament significa més igualtat de gènere. És el que ocorre sovint en països amb menor ocupació femenina. D'altra banda, una bretxa salarial alta pot indicar que les dones estan més concentrades en sectors amb salaris baixos o que una proporció significativa d'elles treballa a temps parcial.

En tot cas, a la Unitat 3 veurem de manera més detallada quins són els factors que contribueixen en la bretxa salarial de gènere.

### 4.2 Com es calcula la bretxa salarial de gènere?

$$\text{Bretxa Salarial} = \frac{\text{Salari Homes} - \text{Salari Dones}}{\text{Salari Homes}} \times 100$$

El percentatge resultant d'aquesta fórmula ens indica quant cobren més de salari els homes que les dones. Si la xifra fos negativa, això significaria que les dones cobrarien més que els homes.

Es té en compte el salari brut a temps complet o per hora treballada, ja que ha de tractar-se de dades comparables. En tot cas, el salari brut comprèn les quantitats següents:

- Salari base.
- Complementos salarials associats a la persona (antiguitat, ajudes familiars, etc.) o al lloc (penúria, responsabilitat, etc.).
- Pagaments per a la realització de treball addicional (hores extraordinàries).
- Pagaments extraordinaris.
- Pagaments en espècie.



En tot cas, cal tenir en compte que no totes les organitzacions utilitzen els mateixos paràmetres per a calcular la bretxa salarial de gènere (OCDE, UE, ONU, INE,...). És per aquest motiu que, com veurem en la Unitat 3, els percentatges de les bretxes salarials de gènere varien entre aquestes entitats. Si vols ampliar informació sobre aquest fet, pots fer-ho [aquí](#).

D'altra banda, també cal diferenciar entre la bretxa salarial bruta ajustada i la no ajustada:

- **Bretxa salarial bruta no ajustada:** Mesura la diferència percentual bruta entre el salari de dones i homes, sense tenir en compte les seves característiques socioeconòmiques (nivell educatiu, anys d'experiència...) o del lloc de treball. Aquesta és la **fórmula que s'utilitza normalment per a calcular la bretxa salarial de gènere**, atès que el seu càlcul és més senzill, tot i que la informació que proporciona no permet extrapolar l'existència de discriminació salarial.
- **Bretxa salarial bruta ajustada (o explicada):** Mesura que calcula la diferència en els salaris entre dones i homes després de tenir en compte els factors que determinen la remuneració, com el lloc, la formació i l'experiència. Així, aquesta permet **mesura si dones i homes reben una remuneració igual per un treball igual o d'igual valor i, per tant, determinar si existeix la discriminació salarial**.

#### 4.3 Discriminació salarial de gènere

Segons la OIT (Organització Internacional del Treball), la discriminació en el treball constitueix una violació d'un dret humà elemental. Les persones treballadores poden ser discriminades per diferents motius; en el cas de les dones, aquest tipus de discriminació es manifesta particularment en la remuneració. Per aquest motiu, es parla de **discriminació salarial de gènere o per raó de sexe**, ja que aquest és l'únic motiu (arbitrari) que provoca la discriminació.

Aquesta situació discriminatòria ha de resoldre's a través de la **igualtat de remuneració**, la qual inclou dos aspectes:

- Igualtat de remuneració **per un mateix treball:** Les dones i els homes han de percebre la mateixa remuneració per un treball que és igual o similar.
- Igualtat de remuneració **per un treball d'igual valor:** Les dones i els homes han de percebre la mateixa remuneració per un treball que pot ser diferent de moltes formes, però que té el mateix valor.





Així doncs, quan el treball que es desenvolupa és idèntic, és molt fàcil identificar un cas de discriminació salarial. Per exemple, quan un cambrer i una cambrera treballen a un mateix restaurant i ambdós comparteixen exactament el mateix horari, les mateixes tasques i les mateixes responsabilitats.

No obstant això, què passa quan les tasques no són idèntiques? I si les categories professionals a les quals pertanyen no són les mateixes? És aquí quan entra en joc el criteri de “**el mateix salari per un treball d'igual valor**”, això és, en treballs que no són idèntics es requereixen capacitats i esforços equivalents, suposen el mateix nivell de responsabilitat i estan sotmesos a condicions de treball equivalents.

Observa el que estableix l'Estatut dels Treballadors:

*Article 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe.*

*1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.*

*Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.*

En aquest sentit, cal indicar que, a l'Estat espanyol, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes obliga a totes les empreses de 50 persones treballadores o més i a totes les administracions públiques (independentment del nombre de persones treballadores) a elaborar un Pla d'igualtat entre dones i homes, aplicable a tota la plantilla. Aquest Pla d'igualtat consta de diverses parts, entre les quals cal destacar l'**auditoria retributiva i la valoració de llocs de treball**. El seu objectiu és molt clar: obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de la empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

Per a més informació sobre com es duu a terme la valoració dels llocs de treball, et convido a consultar l'eina que han desenvolupat el Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones, del Ministeri d'Igualtat, juntament amb les organitzacions empresarials (CEOE, CEPYME) i sindicals més representatives (CCOO i UGT). La trobareu [aquí](#):





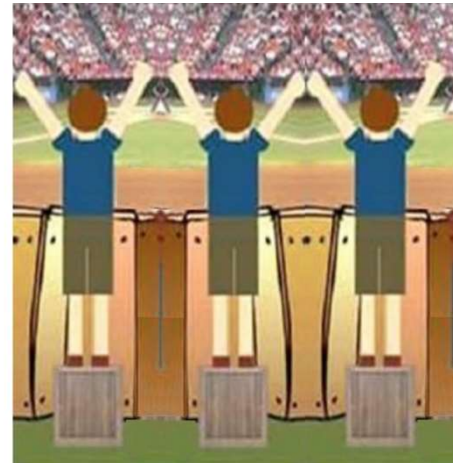
**Solució de l'exercici per a reflexionar:**



**Igualtat d'oportunitats**



**Igualtat formal**



**Igualtat de tracte**

- La **igualtat d'oportunitats** implica tractar de manera diferent situacions diferents per tal que es pugui assolir una igualtat real i efectiva.
- La **igualtat formal** fa referència al fet que tots som iguals davant la llei; la llei se'ns aplica de la mateixa manera.
- La **igualtat de tracte** suposa tractar de manera igual situacions iguals.



## BIBLIOGRAFIA

Constitució Espanyola de 1978: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

ClosinGap (2024). IV Índex ClosinGap: Mesurant la Bretxa de Gènere a Espanya i quantificant el seu impacte econòmic.  
<https://closinggap.com/que-hacemos/indice-closinggap/iv-indice-closinggap/>

Estatut dels Treballadors:  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139)

Fòrum Econòmic Mundial (2024). *Informe de l'Índex Global de Gènere*:  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)

Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (2023). *Índex d'Igualtat de Gènere*:  
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Instituto de las Mujeres (2022). *Guia tècnica per a la realització d'Auditories Retributives amb perspectiva de gènere*:  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/quia\\_AR\\_GENERO.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/quia_AR_GENERO.pdf)

López Carmen (2022). *Intersexualidad: algo ha salido mal, ya lo arreglamos*.  
Amnistía Internacional:  
<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/intersexualidad-biologia/>

Ministeri d'Igualtat, Instituto de las Mujeres (2024). *Principals indicadors estadístics en igualtat*:  
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/PrincipalesIndicadores2024.pdf>

Organització internacional del Treball, OIT (2016). *La igualtat de remuneració com a solució a la discriminació basada en el sexe*: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

ONU Dones (2024). *Coalició Internacional per a la Igualtat Salarial*:  
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic>

Parlament Europeu (2023). *Comprendre la bretxa salarial de gènere: definició i causes*: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>