

### Dues hores de vaga per torn

En concret, per a les jornades partides i per a les jornades continuades en torn de matí, la vaga es va fer d'11.30 hores a 13.30 hores. Per a les jornades continuades en torn de tarda, la vaga va tenir lloc entre les 16.00 hores i les 18.00 hores. I per a les jornades continuades en torn de nit, la vaga es va dur a terme durant les dues primeres hores del torn nocturn que començava en la jornada del dia 8.

Però hi va haver sectors i empreses on es va notificar expressament un horari diferent per la vaga. Va ser el cas del sector de transport de viatgers, el sanitari, el de lleure educatiu i sociocultural, les escoles bressol (excepte les municipals), els centres d'ensenyament ordinaris, els instituts, l'ensenyament reglat, l'ensenyament no reglat, les universitats, els centres especials de

treball i les residències de discapacitats, les llars residències i els centres de dia de discapacitats.

### Concentracions i manifestacions

Durant tot el dia 8 de Març van tenir lloc concentracions i mobilitzacions a empreses, escoles, hospitals i ajuntaments. A la tarda diverses manifestacions van omplir els carrers de les principals ciutats de Catalunya. La manifestació més important va tenir lloc a Barcelona, convocada per entitats feministes i reforçada per CCOO i UGT. La manifestació es va iniciar a la plaça de la Universitat, al voltant de les 18.30 hores, i va servir per recollir totes les reivindicacions de la jornada, amb la participació de desenes de milers de persones, moltes d'elles treballadors i treballadores que van secundar la vaga. ■

## A Catalunya tenim bretxa?

Efectivament, tenim bretxa salarial a Catalunya. La bretxa anual del 2015 és del 24%, és a dir el salari mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menys del salari mitjà anual dels homes. La bretxa salarial afecta totes les dones de totes les edats, sectors, ocupacions i nivells professionals, i encara més les dones nascudes fora d'Espanya, que tenen una bretxa del 46,6% respecte dels treballadors i treballadores nascuts a Espanya, tal com s'observa en l'Informe de bretxa salarial editat per la Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya.

La bretxa salarial és el resultat de totes les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en el mercat de treball: terra enganxifós, sostre de vidre, segregació horitzontal, reduccions de jornada, treball parcial i contractació temporal.

La desregulació de les condicions de treball i els atacs a les relacions laborals empitjoren la situació de les dones i augmenten la bretxa salarial.



La bretxa salari/hora és del 15,3%, i ho destaquem perquè no es justifiqui la bretxa solament com a resultat de la reducció horària. Quant a les diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI), gairebé 1 de cada 5 dones té guanys inferiors o iguals a l'SMI. En el cas dels homes és del 8%, 1 de cada 12. El 55% de les treballadores tenen ingressos inferiors a 18.160 €; en el cas dels treballadors, és un 36%. De totes les persones treballadores que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, més de dues terceres parts són dones (70%).

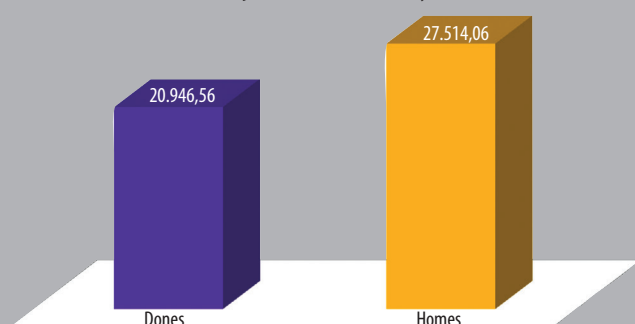
Pel que fa a la bretxa salarial per edats, augmenta amb l'edat i arriba gairebé a una tercera part menys del salari anual dels homes en les dones de 55 anys i més a Catalunya.

Amb relació a la bretxa salarial per tipus d'ocupació, hi ha 2 grups en què la bretxa salarial supera el 30% i són les ocupacions feminitzades, que, alhora, tenen els salaris més baixos.

### Què es pot fer?

La força de la negociació col·lectiva i l'existència de representació sindical permet actuar d'una manera més propera per reduir les diferències salarials. Cal introduir, en els convenis col·lectius, sistemes d'identificació de la bretxa salarial a les empreses, la definició de tots els conceptes retributius i la identificació de cadascun dels llocs de treball així com les corresponents valoracions amb perspectiva de gènere per garantir que els llocs de treball feminitzats no estiguin infravalorats. Cal impulsar polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere i incentivar les empreses petites i mitjanes a negociar i a elaborar mesures i plans d'igualtat. ■ **Lídia Sandalinas**

Salari mitjà anual. Catalunya 2015



### Desigualtat al llarg de la vida

La bretxa genera precarietat, pobresa i desigualtat de gènere en els ingressos al llarg de tota la vida, així com en les prestacions per atur i les pensions.

Des de CCOO fem referència a la bretxa salarial anual perquè entenem que és la que determina que les dones tinguin pitjors rendes, rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació, i hagin de fer front a un risc més gran de pobresa.