

Per què les dones cobren menys que els homes?

El dibuix del panorama laboral és devastador, i no afecta tothom igual. Hi ha diferències pel que fa a l'edat, l'origen i el sexe. Les dones cobren una quarta part menys que els homes, un 18,7% menys si ho comptem per hora treballada. Això, malgrat que entre la població de més de 20 anys les dones universitàries són majoria. Quines són, doncs, les raons de la desigualtat de gènere al món laboral?

Maria Freixanet i Marta Cels

El dibuix del panorama laboral és devastador, i no afecta tothom igual. **Hi ha profundes diferències pel que fa a l'edat, l'origen i també el sexe.** Les dones cobren una quarta part menys que els homes, un 18,7% menys si ho comptem per hora treballada. Això, malgrat que entre la població de més de 20 anys les dones universitàries són majoria (qui deia que el problema era que no estàvem prou preparades?). **Quines són, doncs, les raons de la desigualtat de gènere al món laboral?** Parem-nos a mirar-ho amb una mica de deteniment.

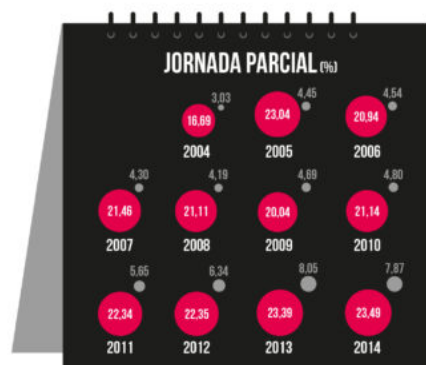
Les condicions laborals precàries estan feminitzades

Pel que fa a la diferència entre homes i dones, i tot i que la discriminació directa (legal) ja no té lloc dins l'actual legislació laboral, encara tenim molts exemples d'una discriminació indirecta que comporta que les dones tinguin pitjors condicions laborals.

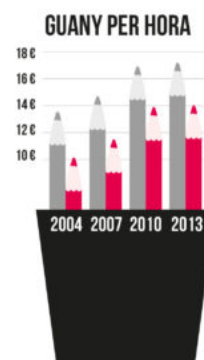
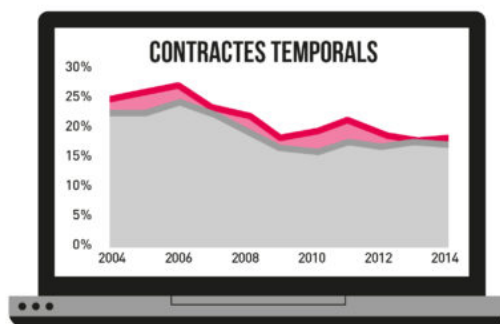
DESIGUALTATS EN LES CONDICIONS LABORALS

Evolució de la parcialitat, la temporalitat i el guany per hora de dones i homes a Catalunya.

● dones ● homes



Font: Enquesta de Població Activa, INE.
Disseny: Maria Vitanueva Yus, ChanChan Estudio



www.iqobservatori.org

L'indicador més utilitzat per evidenciar aquest biaix és l'anomenada 'bretxa salarial', que és la

diferència de sous entre homes i dones, sempre a favor dels primers. Aquest és un indicador de desigualtat molt cridaner, que omple titulars, per inqüestionable i perquè arrosseguem anys en què, a Catalunya, **les dones cobren sistemàticament una quarta part menys de sou que els homes**. El sou mitjà anual dels homes és de 25.682 euros; el de les dones és un 24% inferior: 19.537 euros (dades de l'Idescat).

Deu ser pel treball a temps parcial?

Una part d'aquesta bretxa l'explica la parcialitat. Les dones sempre han treballat i segueixen treballant més que els homes amb contractes a temps parcial (un 23% elles, un 8% ells). Això és així perquè treballar mai no ha estat la "tasca principal" per a les dones. Antigament era prohibida; després, permesa però malvista; després, ben considerada com a complement de la de l'home, i, finalment, fonamental per a l'autonomia de les dones sempre que mai no descuidin la seva funció principal: la cura. Així, **treballar a temps parcial no és una simple qüestió d'elecció individual que casualment prenen majoritàriament les dones, sinó que va lligat als rols socials**. I, mentre la societat segueixi transmetent que les dones són les principals responsables de la criança de les criatures, de la cura de persones dependents i de les tasques de la llar, i mentre la corresponsabilitat masculina en aquests aspectes no sigui una realitat, les dones continuaran optant/acceptant més feines parcials o de jornada reduïda que no pas els homes.

El mateix teló de fons explica la concepció empresarial que considera totes les dones en edat fèrtil com a "mà d'obra d'alt risc", ja que la previsió que ella pugui voler/haver d'interrompre la feina per una maternitat -previsió que no opera per a ell- redueix les seves opcions, quan no les veta, per a llocs de responsabilitat, de treball directiu o de comandament, amb l'impacte econòmic que significa aquest filtre. **Les dones són majoria en llocs de treball no qualificats, perifèrics i fàcils de substituir.**

Val a dir que un informe publicat ara fa un any per l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre la relació entre la bretxa salarial i la maternitat apuntava que en el cas dels homes sembla que les empreses premien tenir fills. A diferència de les dones, per a qui tenir fills o estar en edat fèrtil es llegeix com un "risc" per a l'empresa -menys capacitat, temps o disposició per treballar-, a un home amb fills se'l considera més responsable i, per tant, se li preveu major compromís amb l'empresa. **Aquest judici econòmic, a més de sexista, és ineficient:** l'informe també conclouia que, en el cas d'Espanya, si només es valoressin condicionants referits a la preparació o a la formació de la persona, independentment del seu sexe, la bretxa salarial seria favorable a les dones.

A propòsit d'això, podem dir que la parcialitat i el risc de la intermitència explicarien una part de la bretxa entre els salaris, però no pas tota. Perquè, si ens fixem en els guanys per hora, segons l'Idescat les dones catalanes cobren, per hora treballada, 14 euros de mitjana, i els homes, 17.

Potser s'explica pel nivell educatiu?

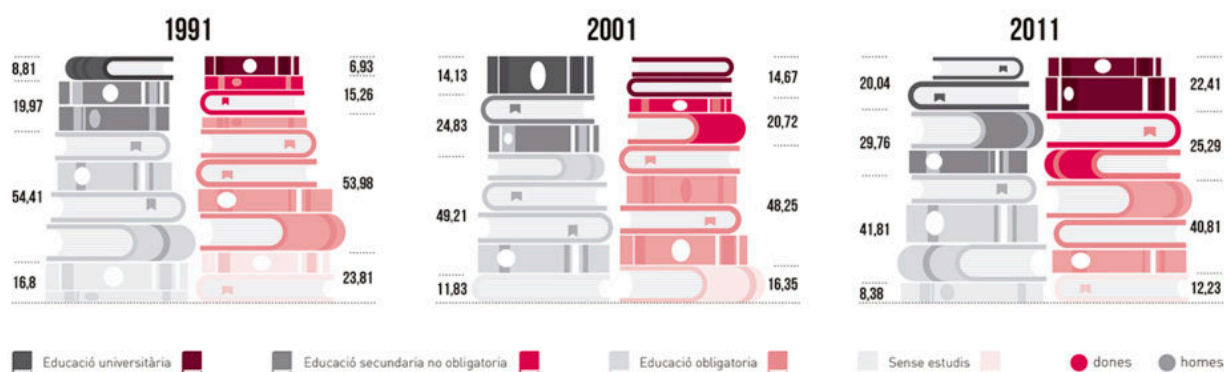
Segons el Departament d'Ensenyament (dades de l'any 2013), un 89% de les noies i un 84% dels nois es troben dins la taxa d'idoneïtat en arribar a quart curs de l'ESO (mesuren la proporció d'alumnes que es matriculen en un determinat curs a l'edat que els pertoca). Les dades sobre alumnat que repeteix curs tenen un diferencial entre nois i noies de 3 punts; i en l'abandonament escolar el diferencial és de 10 punts; **per a tots els casos, a favor de les noies (major idoneïtat i menor abandonament escolar).**

Pel que fa a nivells educatius adquirits, la democratització d'aquest país durant les últimes tres dècades ha permès no solament un augment del nivell d'estudis generalitzat, sinó també un canvi en

clau de gènere. **El mapa educatiu del nostre país mostra que les dones estudien més que els homes i van més a la universitat.** Per al curs 2013/2014, un 53% de l'alumnat universitari eren dones.

20 ANYS DE MILLORES EN L'EDUCACIÓ:

Nivell d'instrucció de la població de 20 anys o més a Catalunya



Font: Elaboració de l'equip IQ a partir d'Idescat, a partir de dades de l'Estadística de població.
 Disseny: Cori Comajuncosa | www.ccdesign.org

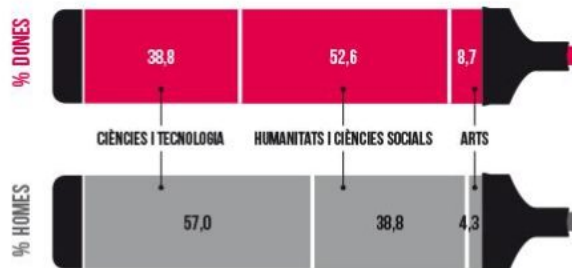
www.iqobservatori.org

El nivell educatiu no és, doncs, un element que pugui jugar a la contra de la preparació de les dones per a feines socialment –i salarialment– ben valorades, ans al contrari; però **una equivalent o millor preparació no està comportant millors sous**. En el mateix sentit, l'afirmació “tingues una carrera i tindràs feina” ha estat un lloc comú repetit generació rere generació, i que ha estat només parcialment veritat. **Actualment, tenir una carrera no vol dir tenir feina, i atenció: molt especialment si ets una dona**. Segons l'Enquesta de Població Activa de l'any 2015, de les dones aturades un 27% tenen educació superior, i dels homes aturats, un 18% tenen aquest nivell educatiu. Sembla que per a ells, doncs, l'educació els facilita en major mesura la possibilitat de trobar feina.

En últim lloc, hi ha un element fonamental dins l'àmbit educatiu que sí que arrossega un biaix de gènere més que evident; és **l'elecció temàtica de les carreres professionals**, que carrega una segregació horitzontal que ja prové dels anys de l'ESO. Això és, el nombre de població masculina graduada en matemàtiques, ciències i tecnologia és més del doble de la població femenina graduada en aquests àmbits. I, si donem un cop d'ull a les dades sobre formació professional (font: Departament d'Ensenyament), trobem altament feminitzats els cursos relacionats amb la imatge personal (un 95% de dones), els serveis a la comunitat i sanitat (un 85% i un 74% de dones), o el que és tasques d'administració (un 63%), i resten fora de l'electricitat (un 2%), de la mecànica (un 2%), del transport i manteniment de vehicles (un 2%), de la maritimopesquera (un 9%) o de la informàtica i les telecomunicacions (un 8%). Finalment, segons la Secretaria d'Universitats i Recerca, **en les carreres tècniques les dones representen un 23% de l'alumnat, i en les carreres relacionades amb l'esport un 32%**. Donem una nova volta més a la distància entre els salaris si tenim en compte que la gran hegemonia masculina en els estudis tècnics s'incrementa encara més en les professions, ja que ells són majoria en les feines científiques i tècniques, unes carreres millor remunerades i acompanyades de major reconeixement social.

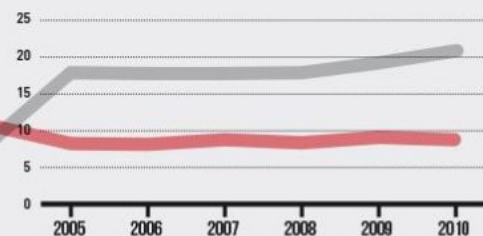
LA SEGREGACIÓ DE GÈNERE ALS ESTUDIS JA VE DE L'ESO

Alumnat matriculat de 1^{er} de batxillerat
Catalunya curs 2012-2013



UNA SITUACIÓ QUE EVOLUCIONA?

Graduats/des en matemàtiques, ciències i tecnologia
per 1.000 persones entre 20 i 29 anys.



Font: Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.

Font: Servei d'Indicadors i Estadística, Departament d'Ensenyament.
Disseny: www.aquatinta.es

www.lqobservatori.org

Revisant l'Enquesta de Població Activa, podem veure que, de la mateixa manera o pitjor que en el cas dels estudis, **les feines tenen sexe**. Pràcticament només hi ha homes a les feines relacionades amb la seguretat (un 95% d'homes), la construcció (un 99%), el metall (un 89%), el transport (un 90%), la fabricació (un 85%), la tecnologia (un 84%), o l'energia (un 78%). **Només hi ha dones al treball domèstic (un 88%), serveis socials (un 87%), biblioteques (un 82%) educació (un 72%) o salut (un 77%).**

El predomini femení, doncs, se circumscriu a zones temàticament més properes al seu rol tradicional. Solen ser professions fonamentals per al benestar de la població, com són la sanitat, l'educació o la cura de les persones. Però la seva condició de treball feminitzat, de temes 'soft', no generadors de grans beneficis econòmics sinó situats en el calaix de la despesa i, per tant, no reconeguts socialment com a motor econòmic malgrat poder-ho ser ja que són fonamentals per la "sostenibilitat de la vida", les relega a un lloc subaltern. **Podem afirmar que les professions amb més presència de dones són poc valorades socialment i, per tant, també econòmicament.**

Així doncs, què explica el desequilibri?

No hi ha una resposta directa ni senzilla, però sí n'hi ha una de fonamental, que són els rols de gènere. Hem de tenir en compte que **el predomini de la precarització laboral i de la discriminació salarial de les dones tampoc no és nou**; no ha sorgit amb la crisi.

Observades totes les diferències possibles, al final ens queda aquesta dada: les dones catalanes cobren, per hora treballada, 14 euros de mitjana; els homes, 17. **Les dones fan feines que estan pitjor remunerades, o bé -i també- les feines que fan les dones es remuneren pitjor.**

La mateixa dinàmica patriarcal provoca que, a més, com més qualificació laboral, pitjor és la bretxa salarial; de tal manera que en espais de direcció empresarial, allà on un sou d'un directiu és de 36 euros l'hora, per a una dona directiva -si n'hi ha cap- serà de 30 euros l'hora (dades de l'Idescat). El "si n'hi ha cap" fa referència al fet, altament conegut, que els espais de poder i direcció són reticents a la incorporació de les dones -les dones representen un 8% de les conselleres i consellers d'administració de les grans empreses, per posar un exemple-; i, per tant, el 'sostre de vidre' seria el que acabaria de tancar amb pany i clau la insuperable esquerda entre els ingressos.

D'altra banda, el dibuix sobre la diferència salarial no està complet -diferència que impacta en el benestar del qual poden gaudir ells i elles mentre treballen-, sinó que hi hem d'afegir que **això s'acaba traduït en menys prestacions per atur i pensions més baixes per a les dones**; és a dir, també impacta en el benestar del qual podran gaudir ells i elles quan ja no treballin.

A l'últim, i molt rellevant; **aquesta discriminació no té fronteres**, ja que en cap país del món les dones no cobren igual que els homes i en cap categoria laboral les dones no guanyen tant com els homes. Potser, a propòsit d'això, si volem corregir la discriminació salarial, haurem d'entendre que el que cal corregir és l'ancoratge social que avui dia encara manté el gènere.

Maria Freixanet i Marta Cels són membres de l'Institut Quotidiana (iQ)