

# Transformacions del treball i desigualtats de gènere

Elsa Santamaría López

PID\_00197612



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	8
<b>1. Hereves d’injustícies en el mercat laboral: la bretxa de gènere en l’ocupació</b> .....	9
1.1. Desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol: evolució dels principals indicadors .....	10
1.2. La segregació laboral: parlant de barreres de gènere .....	13
1.2.1. Segregació vertical: entre el “sostre de vidre” i el “terra enganxifós” .....	15
1.2.2. Segregació horitzontal: murs en l’ocupació .....	16
1.3. Distribució desigual dels ingressos: bretxa salarial de gènere .....	17
<b>2. Canvis recents en la situació sociolaboral de les dones</b> .....	21
2.1. Formació i sortides professionals .....	22
2.2. Temporalitat i parcialitat en l’ocupació de les dones .....	24
2.3. Distribució desigual del temps: la càrrega global de treball .....	27
2.4. Llums i ombres en les estadístiques de treball: noves propostes .....	29
2.4.1. L’EPA alternativa .....	30
2.4.2. Els comptes satèl·lit .....	31
2.4.3. Els pressupostos de temps .....	32
<b>3. Tendències actuals en els estudis de gènere i treball</b> .....	33
3.1. De les discriminacions per raó de sexe a les discriminacions múltiples .....	34
3.2. La feminització de la pobresa .....	36
3.3. La crisi de les cures .....	37
<b>Resum</b> .....	40
<b>Glossari</b> .....	43
<b>Bibliografia</b> .....	45



## Introducció

Analitzar la problemàtica de les desigualtats de gènere en el treball no solament requereix considerar les transformacions recents que han experimentat l'ocupació i el treball, en general, i els mercats laborals, en particular, sinó que també exigeix partir de la divisió sexual del treball predominant. L'anomenada *divisió sexual del treball*, és a dir, la distribució social d'obligacions i responsabilitats entre els individus d'un o altre sexe de les tasques familiars i de les tasques del mercat laboral, determina la participació dels homes i de les dones en el treball remunerat i en el treball no remunerat, com també en altres activitats socials, independentment que siguin polítiques, culturals o de lleure.

El temps destinat als diversos tipus de treball marca una diferència entre els homes i les dones, que s'expressa en les característiques que implica l'ocupació per als uns i les altres, i també en el temps lliure (recreació, cures personals). Per això és important concebre el treball d'una manera més àmplia, per a explicar tant l'origen de les diferències de la participació de les dones en el mercat laboral respecte dels homes en relació amb les oportunitats, el tracte i els resultats, com les possibilitats de superar aquestes diferències.

I és que, malgrat la incorporació creixent de les dones al mercat laboral remunerat, no hem d'oblidar que aquesta incorporació s'ha produït sobre una sèrie de desigualtats i de discriminacions que, per si mateixes, no han desaparegut, com diu Maruani:

“Todo ocurre como si, durante años, se hubiese creído en una especie de pendiente natural hacia el progreso, como si se hubiese pensado que las desigualdades de sexo se iban a diluir en la modernidad, aplastadas bajo el peso de millones de mujeres incorporadas al mercado del trabajo. Nada de eso se ha producido. De hecho, existen pocos ámbitos donde una mutación social de una amplitud tal se haya llevado a cabo sobre un fondo de desigualdades tan obstinadas como rebeldes.”

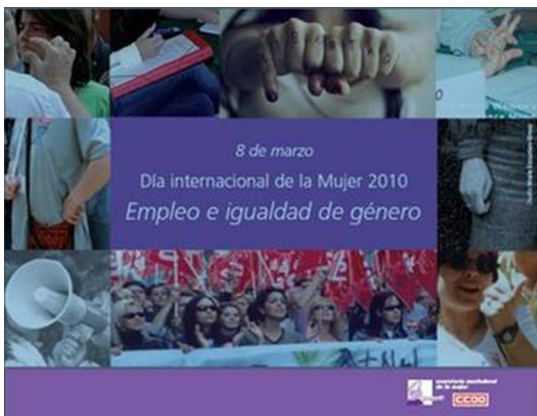
(2004, pàg. 61)

Es tracta de desigualtats de les quals cada vegada es té més coneixement sobre els factors que les provoquen i les implicacions que tenen, però davant les quals les polítiques que s'engegen per a solucionar o, si més no, pal·liar les desigualtats entre els homes i les dones continuen resultant escasses i poc efectives.

Com anirem presentant al llarg d'aquest mòdul, els fronts de lluita contra les desigualtats i les discriminacions en el treball es diversifiquen, perquè es mantenen en el temps, com ara les taxes inferiors d'activitat de les dones, les taxes més altes de desocupació femenina, els obstacles a la seva promoció, els salaris més baixos que perceben i l'escassa capacitat de negociació de les treballadores, entre d'altres. Però a aquestes desigualtats ja conegudes, s'afegeixen nous problemes, com els de la precarietat i la flexibilitat de l'ocupació contemporà-

nia o els derivats de la necessitat social de les cures. Problemes que comporta el desenvolupament del nou capitalisme i que van acompanyats de processos de desregulació laboral que el mercat de treball espanyol suporta des de fa anys i que s'afegeixen a problemes antics que, en el millor dels casos, només s'havien aconseguit millorar parcialment.

Un altre aspecte important, i sobre el qual es reflexionarà al llarg del mòdul, és com s'estudia i com s'ha tractat la desigualtat de gènere en l'ocupació i quines limitacions tenen els instruments estadístics i analítics que s'utilitzaven fins ara per a analitzar el mercat de treball. Un repàs del pensament feminista sobre el treball i les desigualtats sociolaborals, que des dels anys setanta insisteix en aquestes limitacions, serà clau per a explorar nous camins d'investigació i noves eines d'anàlisi.



Cartells del 8 març de sindicats diferents amb la reivindicació d'igualtat.

La important producció teòrica i empírica sobre les diferències entre els homes i les dones en el treball en les últimes dècades insisteix en la necessitat de reconceptualitzar i replantejar les categories i els mètodes d'anàlisi amb els quals s'investiga el treball, i sobretot el treball de les dones, en les diverses disciplines (Borderías i altres, 1994; Maruani i altres, 2000; Carrasco, 2003).

I és que, com veurem al llarg d'aquest mòdul, quan s'analitzen les desigualtats entre els homes i les dones en el treball salta a la vista que si bé amb el pas del temps es poden apreciar unes certes transformacions i mutacions de les desigualtats de gènere, aquestes continuen encara sense desaparèixer, i això té a veure amb el fet que encara continua imperant la consideració del "treballador" com un subjecte autònom, amb disponibilitat absoluta per a dedicar-se a temps complet a l'ocupació remunerada, amb un contracte d'ocupació indefinida, en què s'anirà promocionant progressivament, i a partir del qual aconseguirà beneficis econòmics i socials i obté reconeixement social. Això és el que Acker (1990) definia com el "treballador abstracte" que ocupa llocs de treball també abstractes, amb continguts, funcions i tasques que són descrites de manera neutral.

"En la lògica organitzacional, en aquest lloc de treball abstracte hi ha un treballador sense cos que només existeix per al treball [...]. El més proper al treballador sense cos fent el treball abstracte és el treballador home real, la vida del qual se centra al voltant del seu treball a jornada completa i per a tota la vida, mentre que l'esposa o una altra dona té cura de les seves necessitats personals i dels seus fills."

(Acker, 1990, pàg. 149)

És a dir, les característiques d'aquest "treballador abstracte" impliquen:

- Una disponibilitat a jornada completa (*full-time*) o el que avui es coneix com a *full-life* (tot el temps o tota la vida).
- Una neutralitat i objectivitat de les característiques de l'home blanc treballador consumidor de classe mitjana.
- Un compromís i devoció envers la tasca i el treball que impliqui prioritzar-lo per damunt de qualsevol altre assumpte, com els assumptes familiars o personals.

Els temes centrals que tractem en aquest mòdul tenen a veure amb les situacions i condicions laborals actuals dels homes i les dones en el mercat laboral espanyol, sobre els particulars usos que fan del temps i les noves maneres d'actuar que tenen en els mercats laborals. Així mateix, tractarem els principals problemes que plantegen els estudis sobre aquestes qüestions i els límits que han d'afrontar les anàlisis i les investigacions per a conèixer a fons les causes i les conseqüències de les desigualtats, com també les alternatives d'estudi que s'han temptejat en els últims anys per a resoldre'ls. En els últims apartats estudiarem els efectes de la globalització del treball i de les cures i els nous enfocaments dels treballs domèstics i de cures.

## Objectius

En finalitzar aquest mòdul, l'estudiant ha de ser capaç del següent:

- 1.** Conèixer els conceptes, indicadors i enfocaments bàsics que implica una perspectiva de gènere en l'estudi del treball i de l'ocupació.
- 2.** Tenir capacitat d'anàlisi, síntesi i interrelació de coneixements disciplinaris sobre les desigualtats de gènere en el treball.
- 3.** Identificar la càrrega global de treball que comporta per a moltes dones la doble jornada i la multiplicitat de rols en els àmbits del treball remunerat i no remunerat.
- 4.** Entendre la necessitat d'estudis i investigació que analitzin de manera fidedigna les desigualtats entre els homes i les dones en la vida laboral i familiar.
- 5.** Conceptualitzar les enquestes d'ús del temps, els comptes satèl·lit i les enquestes alternatives com a eina per a donar valor social al treball no remunerat.
- 6.** Comprendre la necessitat de polítiques sociolaborals que donin respostes als problemes que es produeixen en contextos de discriminació laboral de gènere.
- 7.** Delimitar dins de l'heterogeneïtat de dones els col·lectius que pateixen més desigualtats i conèixer les diferents relacions que tenen amb el treball: immigrants, dones més vulnerables per edat (joves i ancians), persones discapacitades i dones amb diversitat sexual.



## 1. Hereves d'injustícies en el mercat laboral: la bretxa de gènere en l'ocupació

L'informe "Igualtat en el treball: un objectiu que continua pendent de complir-se" (2011) de l'Organització Internacional del Treball (OIT), assenyalava el següent:

"En temps de crisi, la desigualtat, la inseguretat i el perill d'exclusió es veuen exacerbats per la discriminació directa o indirecta. La recessió influeix en l'actitud de les persones i fa més difícil reforçar les polítiques i la legislació contra la discriminació. Aquesta es produeix com a resultat de les accions dels ocupadors, de la legislació i de la pràctica nacionals, de factors socials i culturals i de diferents maneres d'explicar les causes dels problemes econòmics i socials. [...] En alguns casos, les mesures adoptades per a mitigar els efectes de la crisi, en concret els programes d'austeritat, han provocat de manera indirecta i inopinada un augment de la discriminació contra determinats grups de treballadors. Les preocupacions relatives al creixement i la desocupació són lògicament importants, i és fàcil que els problemes de discriminació quedin relegats a un segon pla respecte de les polítiques econòmiques i d'ocupació a curt termini o les decisions pressupostàries que afecten les institucions actives en l'àmbit de la discriminació, tant públiques com privades."

(OIT, 2011, pàg. 9 i 10)

Aquest informe fa referència a una àmplia escala de discriminacions que no es limiten únicament al terreny laboral, encara que assenyalava que cal tractar la discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral per la naturalesa que té, per l'elevat volum de població que afecta i per la inequitat del tipus d'organització social que implica, ja que:

"Les dones continuen essent víctimes de la discriminació en gairebé tots els aspectes de l'ocupació: des dels llocs de treball que poden aconseguir, la remuneració, les prestacions i les condicions de treball fins a l'accés als càrrecs de presa de decisions. Els estudis mostren que, malgrat les iniciatives legislatives i polítiques que s'adopten, persisteixen les diferències de remuneració, la segregació professional i vertical, les dificultats per a conciliar el treball i la vida familiar, i la desmesurada concentració de dones en ocupacions a temps parcial i de tipus informal i precari, tot això sumat a l'assetjament sexual i a la discriminació per raons de maternitat o d'estat civil."

(OIT, 2011, pàg. 21)

Quan es tracta de discriminacions, i més encara quan la discriminació és per raó de sexe, es pot fer una distinció significativa entre la discriminació directa i la indirecta. La discriminació és directa quan les regles i les pràctiques exclouen certes persones o donen preferència a unes altres solament basant-se en el sexe. La discriminació indirecta és molt més difícil de detectar, ja que es refereix a normes, valors i pràctiques que semblen neutrals, però l'aplicació dels quals afecta de manera desproporcionada els membres de certs grups. Els estereotips sexuals i l'assumpció dels rols de gènere com a naturals, a més de les normes socials que mantenen la desigualtat d'estatus o poder, expliquen la sistematicitat d'aquest tipus de discriminació, que es reproduïx al marge de la intencionalitat o la voluntat de les persones considerades individualment.

### Discriminació

La discriminació no equival a una simple desigualtat sinó a un tipus especial de desigualtat caracteritzada per la presència d'un perjudici social desqualificador que en virtut de certs trets o caràcters personals o socials afecta de manera greu i injusta la dignitat i l'accés i gaudi dels drets.

### Exemples de discriminació directa en l'ocupació

L'acomiadament laboral durant l'embaràs, la negació de l'accés a determinades feines recurrent a requeriments considerats masculins, o la remuneració desigual malgrat que s'ocupi un mateix lloc de treball.

### Exemples de discriminació indirecta en l'ocupació

En procediments de selecció d'ocupació, quan s'exigeix una determinada estatura comuna per a tots dos sexes, certs mecanismes informals de relació i promoció que operen dins de les empreses, la remuneració desigual entre els homes i les dones en llocs de treball que, encara que no siguin els mateixos, tenen igual valor.

L'àmbit del treball és un dels més transcendents pel que fa a la bretxa de gènere, mentre que l'accés de les dones al món laboral ha estat el detonant de la transformació sociolaboral en què ens trobem des de fa més de trenta anys. Encara així, malgrat el temps transcorregut i el treball que es realitza per a aconseguir la igualtat de gènere, la discriminació entre els homes i les dones està tan arrelada en la societat que converteix les dones en hereves de les injustícies (Simón Rodríguez, 2008) que és gairebé impossible d'atallar amb noves legislacions o amb mesures específiques en els marcs normatius i institucionals.

Així doncs, és important incorporar una perspectiva de gènere a l'estudi de l'àmbit laboral, per a la qual cosa és indispensable disposar d'estadístiques adequades i de dades desagregades per sexes que permetin aclarir la situació existent perquè es pugui avaluar tant la desigualtat com la igualtat de gènere i es puguin determinar les àrees que requereixen una atenció prioritària.

En aquest apartat presentem una anàlisi detallada dels aspectes relacionats amb el mercat laboral, i tractem d'oferir una visió estructurada, integrada i comprensiva que faciliti l'enteniment de possibles bretxes de gènere. En aquest sentit, es duu a terme una anàlisi dels principals indicadors d'ocupació i s'aporten dades desagregades per sexe, la relació amb l'activitat, l'ocupació i l'atur, les ocupacions, a més dels diferents sectors i branques d'activitat, els salaris, etc.

## 1.1. Desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol: evolució dels principals indicadors

Aturem-nos un moment en els principals indicadors d'ocupació, és a dir, les taxes d'activitat, les taxes d'ocupació i les taxes d'atur, per tal d'analitzar l'evolució de la situació de les dones i els homes en el mercat laboral espanyol.

Un primer tret que cal destacar és que les taxes d'activitat de les dones a l'Estat espanyol no han deixat d'augmentar al llarg de les últimes dècades. Segons els estudis realitzats sobre aquest tema, aquest increment de l'activitat laboral ha anat acompanyat d'una modificació en el patró de comportament que tradicionalment exercien les dones (Cebrián i Moreno, 2008, pàg. 121). En aquest sentit, es considera que si comunament les dones que accedien al mercat laboral l'abandonaven quan es casaven o tenien el primer fill, avui dia, la taxa

#### Lectura recomanada

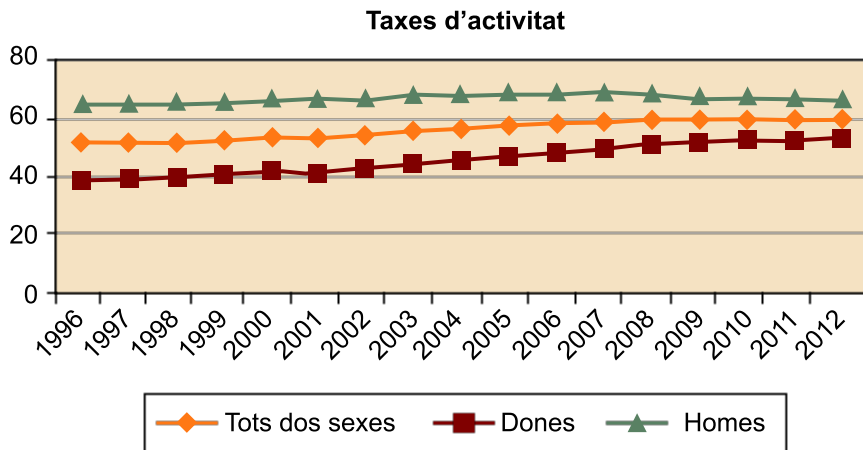
M. E. Simón Rodríguez (2008). *Hijas de la Igualdad, Herederas de Injusticias*. Madrid: Narcea.

#### Dades

Les dades desagregades per sexe responen a la recollida i el desglossament de dades i estadístiques que preveuen la variable *sexe* de manera que les dades que s'obtinguin es puguin analitzar comparant les situacions de les dones i els homes.

de permanència de les dones en el mercat de treball al llarg de tot el seu cicle vital és més alta. De fet, les dones casades, fins i tot les que tenen fills petits a casa, són el grup en què les taxes d'activitat i d'ocupació han augmentat més.

Figura 1. Evolució de les taxes d'activitat per sexe a l'Estat espanyol



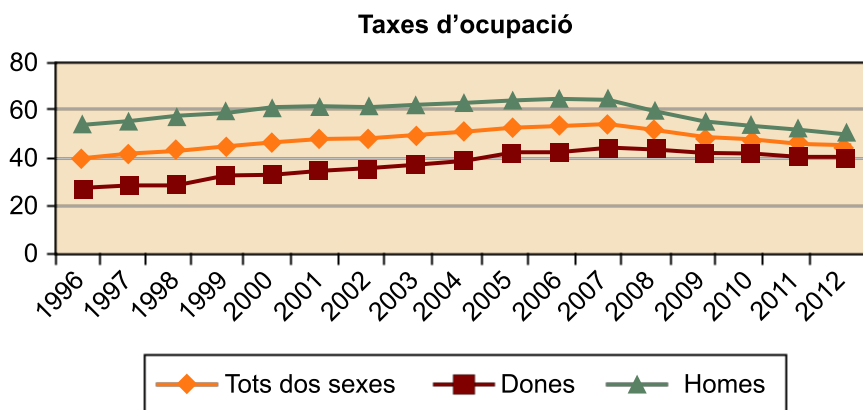
Font: Enquesta de població activa (INE).

Encara més, en l'últim període, des del 2008 fins al 2012, a causa d'una greu crisi financera de primer, i després econòmica i laboral, la taxa d'activitat femenina també ha augmentat. És un fet rellevant, ja que en altres casos de crisi s'ha resolt amb la tornada de les dones a la llar. En aquests moments conflueixen la intenció de les dones de romandre en el mercat laboral, l'existència de dificultats econòmiques urgents davant la pèrdua d'ocupació dels homes (adaptació a la conjuntura econòmica familiar) o la necessitat de mantenir un model de consum que es considera posat en qüestió davant un descens dels ingressos.

No obstant això, les diferències encara persisteixen entre els homes i les dones en relació amb la taxa d'activitat, i aquesta diferència, encara que s'escurça, continua essent més gran en països com Espanya, que, juntament amb Itàlia, Grècia i Irlanda, superen la mitjana europea. Aquest fet s'ha de posar en relació amb altres factors que afecten la inserció laboral de les dones, com són les polítiques laborals i familiars i la dinàmica familiar, entre d'altres.

Si ens fixem en l'evolució de les taxes d'ocupació, veiem que s'ha produït una tendència a reduir la diferència entre els homes i les dones, que s'ha vist reafirmada des del començament de la crisi. La distància de gènere s'ha reduït en 11,4 punts, si bé hi continua havent deu punts de diferència entre els sexes i, a més a més, la taxa d'ocupació femenina espanyola, que ronda el 40%, es manté entre les més baixes de la Unió Europea.

Figura 2. Evolució de les taxes d'ocupació per sexe a l'Estat espanyol



Font: Enquesta de població activa (INE).

La incorporació i la permanència de les dones en el mercat de treball té un component generacional molt important, de manera que s'observen diferències notables en les taxes d'ocupació segons l'edat. Les taxes d'ocupació s'han reduït entre les menors de vint-i-cinc anys, mentre que entre les dones de vint-i-cinc a cinquanta-quatre anys ha tendit a augmentar la participació en el mercat laboral. Si bé la bretxa de gènere disminueix durant la joventut i "s'igualava la baixa", és a dir, en la precarietat i la dificultat d'accedir a l'ocupació i de mantenir el lloc de treball, amb l'edat augmenten les diferències.

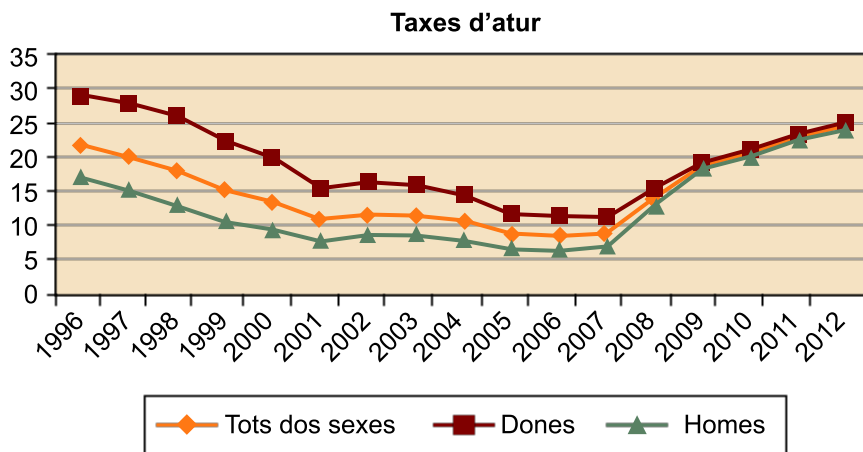
La bretxa de gènere en relació amb la taxa d'ocupació femenina recorre dues tendències destacables; d'una banda, la reducció d'aquesta bretxa entre les persones més formades, a conseqüència de la baixada de les taxes d'ocupació masculines en tots els nivells formatius i la pujada de les dones amb estudis superiors. Les dones que han realitzat estudis terciaris tendeixen a mantenir una alta vinculació amb el mercat laboral, i registren taxes d'ocupació molt elevades, fins i tot quan tenen descendència. Succeeix el contrari amb les dones que tenen estudis inferiors, les quals registren taxes d'ocupació baixes, especialment quan tenen descendència.

Malgrat el creixement notable de l'ocupació femenina durant l'última expansió econòmica, les taxes d'atur entre les dones han continuat essent més altes que entre els homes. No és estrany, doncs, que durant molt temps s'hagi considerat que el problema de l'atur a l'Estat espanyol té un caràcter eminentment femení, especialment si es compara amb les diferències per sexe en la mitjana europea, en què les distàncies entre la taxa d'atur femenina i la masculina han estat tradicionalment molt més reduïdes.

No obstant això, la crisi ha tallat aquesta tendència marcada i arrelada de taxes d'atur més altes en les dones que en els homes i, d'alguna manera, els ha igualat. Això es deu al fet que, des que es va desencadenar la crisi del 2008, s'ha produït un augment de l'atur per a tots dos sexes, si bé és més elevat el masculí

que el femení. Aquesta tendència podria indicar una disminució de les bretxes de desigualtat entre les dones i els homes i que no escapa a la tendència que s'ha produït a la resta d'Europa durant aquests anys de crisi.

Figura 3. Evolució de les taxes d'atur per sexe a l'Estat espanyol



Font: Enquesta de població activa (INE).

En el model de llar cada vegada més estès en què tots dos membres de la parella treballen, l'ocupació de les dones està esmorteint les conseqüències socials i econòmiques de l'atur en moltes famílies. A més a més, la crisi també està fent que moltes dones que abans es declaraven inactives ara busquin feina.

Aquesta circumstància, que en condicions menys desfavorables en termes econòmics caldria valorar positivament, es veu entelada per la persistència de dificultats per a conciliar aquesta voluntat de treballar amb les obligacions de cures que encara recauen en les dones. A més a més, cal insistir que aquest canvi no respon a una millora de la situació de l'ocupació de les dones sinó a un empitjorament de la situació de l'ocupació dels homes. De fet, encara que la incidència de l'atur hagi estat més alta entre els homes, no s'ha d'obviar que l'augment de l'atur entre les dones amb motiu de la crisi ha estat també notable.

## 1.2. La segregació laboral: parlant de barreres de gènere

La segregació laboral o ocupacional és una característica present en els diferents mercats de treball, i se sol aplicar quan s'estudia la distribució i la concentració dels diferents col·lectius que formen part del mercat laboral. Per exemple, alguns estudis comparen la situació laboral de les persones immigrants respecte a la de les persones autòctones, i també es fa la comparació per grups d'edat de la població treballadora.

Es produeix la segregació –o segmentació– laboral per gènere quan els homes i les dones no es veuen distribuïts de la mateixa manera entre els sectors d'activitat, els llocs de treball, els nivells de responsabilitat i les formes d'ocupació. Si bé el fet que els homes i les dones se situïn en llocs diferents del mercat laboral i en posicions diverses en les escales ocupacionals no resulta

discriminatori en si mateix, sí que ho és quan les dones ocupen les posicions més desavantajades d'una manera sistemàtica. En general, les dones pateixen una sèrie de barreres, la major part de les quals invisibles, i es veuen confinades a un ventall més estret d'ocupacions que els homes i a llocs de treball inferiors.

Aquestes diferències han tendit a relacionar-se amb característiques pròpies de les dones, com l'edat, el nivell educatiu o l'experiència laboral prèvia, si bé la millora considerable registrada pel seu nivell de formació i qualificació en les últimes dècades ha fet que adquireixin més força altres teories relacionades amb factors de l'entorn cultural, socioeconòmic i laboral.

En aquest sentit, la segregació laboral es pot observar i diferenciar des de dues perspectives: una de vertical i una altra d'horitzontal.

a) La **segregació vertical** es presenta quan un determinat col·lectiu es concentra en els nivells inferiors de l'escala ocupacional o en els nivells més baixos de les diferents categories professionals. És a dir, es tracta de l'ocupació diferent de les posicions jeràrquiques dins d'un mateix sector ocupacional, de manera que les dones tendeixen a ocupar els rangs inferiors en l'escala jeràrquica o funcional.

b) D'altra banda, la **segregació horitzontal** es produeix quan un determinat col·lectiu es concentra en un nombre relativament petit de branques d'activitat o sectors ocupacionals i és absent d'una manera total o parcial en els altres. Les dones generalment estan altament concentrades en els sectors que requereixen "menys habilitats" (per exemple, l'agricultura), que ofereixen poques oportunitats per a la promoció professional (per exemple, els serveis) i que estan relacionats amb la cura de persones (per exemple, la infermeria), els quals sovint coincideixen també amb els més mal remunerats.

Per a parlar de l'ampli conjunt de barreres amb què es troben les dones en l'àmbit laboral s'han utilitzat diferents metàfores. La més coneguda és la del sostre de vidre. Aquesta denominació, que es va encunyar als Estats Units als anys setanta, serveix per a designar els obstacles que impedeixen l'accés de les dones a llocs executius d'alt nivell. Però encara n'hi ha més, com la del terra enganxifós, la dels murs, la de les parets de ciment, etc.



### 1.2.1. Segregació vertical: entre el “sostre de vidre” i el “terra enganxifós”

Quan es parla de “sostre de vidre” es fa referència a una barrera, normalment invisible, que es troben les dones quan volen accedir a llocs de responsabilitat o a les categories professionals més elevades. El seu caràcter d'invisibilitat es deu al fet que no hi ha lleis, dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que aquesta està construïda sobre altres bases que són difícils de detectar: normes no escrites, valors socials, cultura empresarial, etc.

Si tenim en compte les dades d'ocupació de les dones, podem observar una evolució molt lenta en la distribució de la mà d'obra femenina respecte al tipus de feina. En els últims anys es constata un cert augment del pes percentual de les dones en els llocs de direcció d'empreses i d'administracions, tècnics i professionals científics i intel·lectuals, i tècnics i professionals de suport. Paral·lelament, es va reduint la presència en ocupacions que tenen menys valor afegit i menys exigències de qualificació: llocs de tipus administratiu, en serveis de restauració, comerç, etc., treballs no qualificats.

Una dada positiva és, per exemple, la presència més gran de dones com a tècniques i professionals científiques i intel·lectuals o l'augment de les quotes en els consells d'administració de les empreses o en les llistes electorals. Aquestes dades aporten informació sobre els esforços que s'han desenvolupat en les últimes dècades per a augmentar el nivell de formació i qualificació de les dones amb la finalitat d'integrar-se al mercat, a més d'aconseguir llocs estables i d'un nivell professional més alt. Tanmateix, aquests canvis, encara que serviren per a reduir aquest “sostre de vidre” amb què es troben les dones, operen d'una manera molt lenta com s'observa en diferents investigacions i informes sobre la situació ocupacional de les dones.

Tenint en compte les trajectòries professionals de les dones, el “sostre de vidre” es produeix en un moment determinat del desenvolupament professional, de manera que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones franquegen les barreres amb les quals es troben, amb la qual cosa la majoria suspenen la seva carrera professional. Les causes d'aquesta aturada provenen principalment dels prejudicis empresarials sobre la capacitat de les dones per a ocupar llocs de responsabilitat, com també sobre la seva disponibilitat laboral relacionada amb la maternitat i les responsabilitats familiars i domèstiques, activitats que solen coincidir amb les fases d'itinerari professional vinculades a la promoció professional.

A més a més, aquestes trajectòries es produeixen en un context d'organització laboral i de cultura empresarial fonamentalment dominada per valors masculins (homosociabilitat) (Castaño, 2009), ja que històricament els homes són els

que han ocupat l'àmbit productiu. Hi prevalen la disponibilitat i la mobilitat plena, a més de la presencialitat, requisits que solen formar part de qualsevol promoció professional i que invisualitzen qualsevol circumstància subjecta a l'àmbit reproductiu o a l'àmbit privat.

En les investigacions sobre segregació ocupacional s'ha donat molt més abast a les dificultats en els nivells elevats de la jerarquia que al "terra enganxifós". Amb aquesta metàfora es fa al·lusió a les barreres que es presenten en l'accés als primers nivells d'una ocupació o sector determinat. Aquest fet fa referència també a la concentració de les dones en els graus més baixos d'una ocupació i al fet que els sectors feminitzats tendeixen a presentar les pitjors condicions laborals.

És important assenyalar que la discriminació en els nivells baixos té un efecte acumulatiu important que es tradueix, amb el temps, en menys dones en els nivells superiors. Això no vol dir que una vegada s'aconsegueix un nivell de representació femenina adequat en les escales inferiors, el problema del sostre de vidre hagi desaparegut.

### 1.2.2. Segregació horitzontal: murs en l'ocupació

Investigacions recents sobre l'impacte diferenciat per gènere en l'àmbit laboral assenyalen la necessitat d'evidenciar les barreres laterals amb les quals es troben les dones, segons les funcions en què aquestes s'exerceixen o les alternatives de treball que se'ls ofereixen.

La segregació horitzontal implica que les dones tenen una sobrerrepresentació en determinats sectors i branques d'activitat, dels quals li és molt difícil desplaçar-se. De fet, la incorporació de les dones al mercat laboral ha tingut un paper decisiu en el procés de terciarització que ha registrat l'economia espanyola en les últimes dècades i, en concret, la proliferació d'ocupacions en diverses branques dels serveis; mentre que els homes majoritàriament desenvolupen activitats industrials i de la construcció, les dones es concentren més en el sector de serveis.

Les condicions i característiques concretes de l'ocupació femenina en aquest sector i la seva vinculació amb una determinada visió de les ocupacions que es desenvolupen com a "adequades" per les dones, s'han descrit en informes i investigacions precedents.

#### Exemple

L'ocupació a temps parcial o l'especialització en determinades funcions o sectors pot ser una manera de limitar el potencial de les dones en l'ocupació. En aquest cas diem que es produeix una segregació horitzontal.



Per exemple, segons un informe del Consell Econòmic i Social sobre la situació de les dones en la realitat sociolaboral de l'Estat espanyol l'any 2011, de les sis ocupacions en què es concentren més les dones, tres es poden qualificar de *feminitzades*, pel fet que es tracta d'ocupacions en què més d'un setanta per cent de l'ocupació total són dones. Es tracta de l'ocupació domèstica i la neteja d'edificis, les activitats sanitàries i de serveis socials, els serveis personals i auxiliars administratius. Per tant, hi ha una sobrerrepresentació de les dones en ocupacions feminitzades, relacionades en molts casos amb el paper que han assumit tradicionalment en la societat com a cuidadores de persones dependents i responsables de les feines de la llar (CES, 2011, pàg. 130).

Sens dubte, qualsevol dada que s'aporti sobre aquest fenomen subestima d'una manera considerable l'important volum de dones, i sobretot de dones de classes treballadores i immigrants, que duen a terme activitats relacionades amb la reproducció social des de l'economia submergida o en situació irregular.

### 1.3. Distribució desigual dels ingressos: bretxa salarial de gènere

La diferència retributiva entre els homes i les dones, coneguda com a *bretxa salarial*, és un fet indiscutible, alhora que alarmant, per la magnitud, la persistència i les repercussions que té en les condicions de vida de les dones. No es tracta d'un fenomen que pugui ser analitzat de manera senzilla, ni tan sols en el vessant quantitatiu; és a dir, el diagnòstic de la magnitud de la bretxa salarial pot variar, en un país com Espanya, entre el 15% i el 30% depenent de l'estudi i de la font de la qual es recullin les dades.

Però no solament és un fenomen complex per les dificultats a l'hora de mesurar la bretxa salarial, sinó també quan s'han d'explicar les causes que originen aquesta bretxa. Per això, la bretxa salarial continua essent objecte d'estudi d'una gran quantitat de treballs i investigacions i es coincideix a assenyalar que la bretxa salarial constitueix un fet complex a conseqüència d'un conjunt de factors, molts dels quals estan correlacionats, que fan que la quantificació i també l'explicació de les seves causes siguin difícils i no exemptes de polèmica.

El que es coneix col·loquialment com a *bretxa salarial de gènere* és en realitat una discriminació salarial per raó de gènere, ja que es tracta d'una diferència salarial que no es pot justificar per raons diferents del sexe de la persona ocupada. L'article 28 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb la Comunitat Europea, reconeix expressament el dret a la igualtat salarial, que no significa percebre el mateix salari pel mateix treball, sinó el mateix salari per un treball del mateix valor. És a dir, els treballs poden ser diferents, però si les habilitats, les demandes i les tasques requerides són iguals, el salari ha de ser el mateix (Núñez-Cortés, 2009).

#### Consulta recomanada

Consejo Económico y Social (2011). *Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España*. Madrid: CES.

#### Lectura complementària

G. de Cabo; L. Henar; M. Calvo (2009). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. Madrid: Instituto de la Mujer.

En aquest estudi, a més de l'Enquesta de qualitat de vida en el treball, es considera l'Enquesta d'estructura salarial, totes dues eines proporcionades per l'INE, i s'analitzen la inclusió de la variable *sex* i les fonts de biaix en la producció de dades. Així mateix, es proposen millores a l'hora de realitzar l'estimació de la diferència i la discriminació salarial per raó de sexe.

Nombroses investigacions han estudiat les causes de les diferències de remuneració, o diferències salarials, i han permès distingir diverses causes de discriminació, tal com resumeix la taula següent:

Taula 1. Causes i vessants de les diferències de remuneració entre els homes i les dones

<b>Causas</b>	<b>Vessants</b>
Diferències entre els homes i les dones pel que fa a les característiques de productivitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anys d'ensenyament</li> <li>• Àmbit d'especialització</li> <li>• Anys d'experiència laboral</li> <li>• Antiguitat en el lloc de treball</li> </ul>
Diferències en les característiques de les empreses i els sectors, segons els que ocupen homes i dones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volum de l'empresa</li> <li>• Tipus d'indústria</li> <li>• Implantació sindical en les empreses i els sectors</li> </ul>
Diferències entre els llocs de treball ocupats pels homes i els ocupats per les dones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dones estan representades de manera insuficient en els llocs més ben retribuïts.</li> <li>• Les dones són molt més nombroses que els homes en un ventall inferior d'ocupacions menys retribuïdes.</li> <li>• Les dones i els homes es concentren en diferents segments del que són, en termes genèrics, les mateixes ocupacions.</li> <li>• Les dones són molt més nombroses que els homes en les ocupacions a temps parcial.</li> </ul>
Diferències en el nombre d'hores dedicades al treball remunerat	Els homes treballen més hores (treball remunerat) que les dones.
<b>Discriminació en matèria de remuneració</b>	
Discriminació directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La remuneració no és la mateixa (més alta) per als homes que per a les dones que treballen en llocs semblants.</li> <li>• Hi ha una denominació (i remuneració) diferent dels llocs per a ocupacions idèntiques o similars.</li> </ul>
Discriminació indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es deprecien les qualificacions, la competència i les responsabilitats relacionades amb les ocupacions "femenines".</li> <li>• S'aplica diferent sedàs en els sistemes de classificació dels llocs de treball, segons els que ocupin homes i dones.</li> <li>• S'aplica diferent sedàs en els sistemes de remuneració dels llocs de treball, segons els que ocupin homes o dones.</li> </ul>

Font: "La igualtat en el treball: afrontar els reptes que es plantegen". Informe global sobre la discriminació (OIT, 2007).

Aquestes causes, d'una manera general, es poden agrupar en dos tipus d'explicacions:

1) Una primera sèrie de factors abraça característiques de les persones i de les empreses en què treballen, entre els quals cal esmentar l'edat, el nivell d'estudis assolit, l'experiència professional, el nombre d'hores de treball, la jornada laboral i la grandària i la branca d'activitat. Per tant, una part de les diferències es podrien mitigar mitjançant polítiques que incideixin de manera directa en aquests factors, com l'accés de les dones a l'educació i la formació professional i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral que afavoreixin la permanència en la feina, l'augment d'hores dedicades a l'ocupació remunerada i l'acumulació d'experiència i antiguitat.

2) Un altre tipus de causes, més difícils d'observar, tenen a veure amb la discriminació de les dones en les diverses manifestacions. Aquesta discriminació per motius de gènere té l'origen en els estereotips i els prejudicis relacionats amb el treball de les dones, en els mètodes tradicionals d'avaluació de les ocupacions concebudes segons les exigències de les feines masculines i el menor poder de negociació de les dones, que solen estar menys afiliades als sindicats i ocupen de manera desproporcionada llocs de treball precaris.

El primer tipus de causes, més properes a les teories econòmiques que expliquen la bretxa salarial a partir de les diferències del capital humà de les persones i la seva implicació en termes de productivitat, han anat perdent pes a favor de les explicacions de tipus sociocultural. És a dir, sembla que hi ha un ampli consens respecte al fet que el gruix de les diferències salarials, a més del fet que persisteixen, no es justifiquen per la qualificació inferior de les dones o una menor experiència laboral –encara més quan la distància salarial per sexe es dona en tots els nivells educatius i d'antiguitat i a més augmenta a mesura que aquests nivells s'incrementen–, sinó que respondrien més aviat a una posició de partida en el mercat de treball de desavantatge com a resultat de processos culturals i de socialització.

Ho podem comprovar en el model de carreres professionals que imperen en la nostra societat, les quals tendeixen a consolidar-se al voltant dels trenta als quaranta anys, moment vital que coincideix amb les exigències del treball reproductiu, cosa que té repercussions importants en el manteniment de l'ocupació de les dones i, també, en els seus salaris.

En aquest sentit, en l'estudi sobre la desigualtat salarial a Catalunya, Gil, González i Mir (2002) van comprovar que el salari dels homes creix, de mitjana, fins als 45 anys, després s'estabilitza i a partir dels 55 anys comença a baixar. Per la seva banda, el salari de les dones augmenta només fins als 30 o 32 anys i, a continuació, es manté pràcticament constant, de mitjana, fins als 65 anys. Així, afirmen que:

#### Bretxa salarial

Cal destacar que la bretxa salarial és més elevada en les ocupacions de jornada parcial i en els contractes temporals o de durada determinada, que són precisament les formes laborals en què hi ha més dones. La temporalitat i el treball a temps parcial dificulten l'accés a les prestacions de la seguretat social que són de caràcter contributiu i pensades per a trajectòries laborals contínues i ascendents.

#### Indicadors de la bretxa salarial

L'indicador de la bretxa salarial reflecteix que els homes guanyen de mitjana més que les dones en totes les categories professionals, i hi ha àmplies bretxes, precisament, en els nivells ocupacionals més alts. Segons l'informe "La bretxa salarial: realitats i desafiaments", en concret, a l'Estat espanyol els diferencials més amplis es registren en els llocs directius, però també en les ocupacions de tipus administratiu i en les tècniques. (Ministerio de Igualdad, 2009)

“[...] el comportament diferent del salari entre sexes per edat deriva de les diferències que hi ha en la carrera laboral. En el cas dels homes, no sembla que aquesta s’interrompi, i s’assoleixen graons superiors dins la jerarquia laboral a mesura que passa el temps. Per a la dona, en canvi, la realització d’una carrera laboral similar és més difícil. Això suggereix l’existència de possibles comportaments discriminadors o que la maternitat i la cura dels fills comporta una ruptura de la carrera laboral.”

(Gil, González i Mir, 2002)

Si no ens fixem únicament en els salaris, sinó que també tenim en compte els ingressos econòmics, en aquest aspecte també surten perjudicades les dones; només cal comprovar les diferències en el sistema de pensions i en les prestacions d’atur, per exemple.

En resum, la discriminació en matèria de remuneració respon a un complex entramat de factors i causes, vinculats tant a les característiques de les persones, als tipus de treballs que realitzen i a les empreses i organitzacions concretes en què els duen a terme, com també a les situacions de discriminació de gènere tan arrelades en la societat. I, malgrat que la reducció de la diferència d’ingressos entre els homes i les dones és una de les principals matèries d’actuació de les polítiques sociolaborals, el seu ritme de projecció és lent i els resultats són encara escassos.

#### Nota

Segons dades del Ministeri de Treball, el gener del 2011, el 93% de les pensions concedides per viduïtat corresponen a dones, amb una quantitat mitjana de 580 euros al mes, mentre que la pensió de jubilació mitjana dels homes és de 1.060 euros al mes enfront dels 630 euros al mes de les dones.

## 2. Canvis recents en la situació sociolaboral de les dones

L'increment de l'escolarització femenina, la participació creixent en l'àmbit públic i molts dels esforços i canvis que protagonitzen les dones contribueixen al fet que accedeixin a les ocupacions del mercat laboral sense que això impliqui, tanmateix, la paritat de carrera professional amb els homes ni l'accés de moltes més dones a llocs laborals de direcció. Ben al contrari, com hem vist, la segregació ocupacional continua essent rellevant en un mercat laboral com l'espanyol i les diferències entre els homes i les dones en la formació de les carreres professionals que duen a terme augmenten a mesura que avança el cicle vital.



En aquest escenari, és cabdal posar el focus d'atenció no solament en l'ocupació i el mercat laboral sinó també en els models de família que impereixen, considerar-ne la composició i tenir en compte el repartiment de tasques que s'hi produeixen, ja que així podrem apreciar i comprendre les diferències i desigualtats en què s'emmarquen el comportament sociolaboral dels homes i les dones.

En aquest sentit, com veurem al llarg d'aquest apartat, han sorgit nombrosos intents que tracten de posar de manifest el següent:

*"[...] la necesidad de trascender los modelos económicos tradicionales centrados (casi exclusivamente) en el mercado y desarrollar nuevos marcos de análisis más fértiles y realistas que consideren las interrelaciones entre las esferas mercantil, pública y familiar, teniendo en cuenta las relaciones de poder y las desigualdades sociales (de clase, sexo y raza) que estratifican las distintas instituciones. [...] Las relaciones entre trabajo de mercado, trabajo familiar doméstico y bienestar condicionan formas y calidad de vida distinta diferenciadas según el sexo."*

(Carrasco i Mayordomo, 2000, pàg. 102)

Com ja hem tractat en el primer mòdul d'aquests materials, en l'àmbit econòmic, la incorporació del treball domèstic i de cures com a part fonamental del circuit macroeconòmic ha estat una de les aportacions més interessants de l'economia feminista des dels anys seixanta i setanta del segle XX (Ferber i Nelson, 1993, Carrasco, 2001, Pérez, 2006).

Però, com s'insisteix des d'aquest enfocament, no es tracta de considerar el treball domèstic i de cures no remunerat que realitzen les famílies com si fos un procés de producció de mercaderies en el mercat laboral, i per tant, tractar les cures com una ocupació, racionalitzant-ne el temps i el lloc, a fi de reduir el cost de la producció de mercaderies i augmentar l'eficiència de la reproducció.

Al contrari, es tracta d'introduir canvis radicals en el sistema socioeconòmic i les seves anàlisis, i fer visibles les diferents dimensions de la reproducció social i de les necessitats humanes (Picchio, 2001).

Així, aquest enfocament obre noves vies de crítica al sistema capitalista, i sobretot permet fer un replantejament de les interaccions que es produeixen entre el treball, les famílies i les polítiques públiques, i fa del benestar de les persones una prioritat social.

Com veurem al llarg d'aquest apartat, la visibilitat del treball domèstic i de cures i la seva incorporació, a escala micro, als diagnòstics sobre les situacions laborals de la població, i a escala macro, als desenvolupaments econòmics globals, no solament permet fer explícita l'estreta i invisualitzada relació que tenen amb l'ocupació i amb el mercat, sinó que també pretén fer més transparents i properes a la realitat les formes de distribució de la renda, la riquesa i el temps de treball entre la població.

Per això, en l'últim punt d'aquest apartat ens aturem en els desenvolupaments analítics nous que pretenen, no sense dificultats, captar la relació entre el treball productiu i el treball reproductiu, com els que proposen noves estadístiques que incloguin els treballs no assalariats, la integració d'una perspectiva de gènere als pressupostos públics o la construcció de nous indicadors basats en els usos de temps, entre d'altres.

## **2.1. Formació i sortides professionals**

La inversió que han dut a terme les dones en les últimes dècades en formació per a augmentar les seves possibilitats d'inserció en el mercat laboral ha fet que actualment tinguin un nivell formatiu superior al dels homes. L'augment espectacular de l'alumnat femení universitari durant la dècada dels vuitanta, quan el nombre de dones a les aules es va duplicar, i un increment més gran que el masculí durant els noranta, va fer realitat la paritat en la Universitat al començament del segle XXI. Aquest creixement ràpid i continuat de dones amb estudis universitaris ha fet que Espanya es trobi entre els països de la Unió Europea que té una proporció més gran de població femenina amb educació superior.

Ara bé, que aquests canvis es tradueixin en situacions i condicions més bones per a les dones en el mercat laboral és una cosa que encara cal aconseguir. Sí que s'aprecia en el mercat laboral espanyol una major presència femenina amb estudis universitaris; així, en l'últim trimestre de l'any 2009, el 37% de les dones actives tenien estudis universitaris, enfront del 29,11% dels homes.

Però, malgrat l'esforç que les dones han dut a terme per garantir i millorar la seva inserció en el mercat, continuen persistint fenòmens com una participació més baixa de les dones en el mercat laboral i unes taxes d'atur més altes, a més de les segregacions vertical i horitzontal, que, si s'analitzen en perspectiva amb els canvis esdevinguts en les pautes educacionals i formatives de la població, ens avisen de noves tendències o processos de desigualtat.

Entre aquests processos de desigualtat destaquen els següents:

- D'una banda, les dones experimenten processos de sobrequalificació en relació amb l'ocupació remunerada. Si analitzem la distribució de les dones i els homes universitaris segons els tipus d'ocupació constatem que un 14,56% de les dones amb titulació universitària té una feina de tipus administratiu, enfront del 6,63% dels homes, i un 11,59% desenvolupa l'activitat corresponent en treballs relacionats amb la restauració o el comerç, entre d'altres, xifra que duplica el nombre d'homes universitaris. Per contra, només el 5,57% de les dones universitàries ocupen llocs de direcció d'empreses i d'administracions públiques enfront del 12,09% dels homes, xifra que duplica l'anterior.
- D'altra banda, continuen les diferències per sexe en l'elecció de les diferents modalitats de batxillerat, i entre les diverses branques professionals d'estudi en la formació professional i en la formació universitària, i en totes les modalitats s'observa un grau important de feminització d'algunes branques. Així, les modalitats més feminitzades són les d'art, i d'humanitats i ciències socials, mentre que la formació tècnica, com les branques de ciències i tecnologia són modalitats que trien més els nois que no pas les noies. Per tant, és important conèixer els mecanismes que contribueixen a reproduir la segregació per sexes en l'elecció d'itineraris formatius, ja que suposa l'inici de la segregació ocupacional, la qual té efectes importants i desavantatjats sobre el mercat de treball, pel fet que comporta un desaprofitament considerable del capital formatiu i humà.

**Nota**

El nivell d'estudis de les dones continua per sobre del dels homes; tanmateix, hi ha una sobrequalificació de les dones universitàries en el mercat laboral.

Convé considerar aquests processos com a tendències assentades en el col·lectiu de les dones, però no com a representatius de totes elles, perquè la qualificació, tant en els homes com en les dones, si bé en les dones és més evident, depèn en gran mesura dels grups d'edat i de l'ajust socioeconòmic. Mentre que moltes de les dones més joves estan altament qualificades, les més grans de 45 a 50 anys, les que viuen en el medi rural i les que són objecte de discriminació múltiple solen tenir uns nivells de qualificació baixos, cosa que comporta més dificultats per a trobar una feina i un nivell de precarietat més alt.

## 2.2. Temporalitat i parcialitat en l'ocupació de les dones

La temporalitat elevada de l'ocupació és un tret distintiu del mercat de treball espanyol, que, des de mitjan anys noranta, afecta més d'un terç de la població activa i que, en el cas de les dones, és encara més acusat, amb diferències notables respecte a la mitjana de la Unió Europea. Fins al començament de la crisi econòmica del 2008 no s'havia aconseguit reduir la temporalitat a l'Estat espanyol i la distància entre els homes i les dones havia variat poc. Però, a causa de les pèrdues importants d'ocupació temporal des del començament de la crisi, la temporalitat ha baixat, tot i que no ha modificat gaire la distància entre els homes i les dones.

Pel que fa a l'ocupació a temps parcial en el mercat laboral espanyol, però també l'europeu, la primera imatge que apareix és que es tracta d'una situació laboral minoritària, però que s'ha anat consolidant al llarg de les últimes dècades. Segons dades de l'Eurostat, entre el 2000 i el 2011, l'ocupació a temps parcial a l'Estat espanyol ha passat del 7,9% al 13,8% del total d'ocupació.

La segona imatge que apareix, i que no per això és menys significativa, és que es tracta d'una situació laboral feminitzada. També a partir de les dades de l'Eurostat, entre el 2000 i el 2011, l'ocupació a temps parcial de les dones a l'Estat espanyol ha passat del 16,8% al 23,5%, respectivament. En canvi, l'ocupació a temps parcial també ha augmentat entre els homes, però aquesta forma d'ocupació és gairebé anecdòtica entre els homes espanyols, que a més presenten un dels percentatges més baixos de la Unió Europea; del 2,8% l'any 2000 i del 6% l'any 2011.

Així doncs, s'observa que l'ocupació a temps parcial és una fórmula de contractació que s'utilitza cada vegada més –a causa del paper que pot exercir en la flexibilització del mercat laboral i en la reorganització del temps de treball–, tot i que la seva extensió està condicionada, segons el que apunten els estudis realitzats, pels estereotips que associen temps parcial i treball domèstic i familiar al gènere femení, com també, per les pitjors condicions d'ocupació que suporten els que treballen en aquesta modalitat.

Si considerem les dades que proporciona l'Enquesta de població activa de l'INE, l'últim trimestre del 2011, del total de persones ocupades, el 86,19% ho eren a temps complet i d'aquestes el 60,03% són homes i el 39,96%, dones. En canvi, quan es tracta de l'ocupació a temps parcial, els percentatges s'inverteixen: del 13,8% de les persones ocupades a temps parcial, el 75,98% són dones i el 24,01% són homes. A més a més, tan sols un 6,02% del total d'homes ocupats ho són a temps parcial, mentre que el 23,34% del total de dones ocupades ho estan amb aquest tipus de jornada.

Taula 2. Ocupació per sexe i tipus de jornada (4t. trim. 2011)

Ocup. a temps complet	15.349,0
-----------------------	----------

Font: Enquesta de població activa (INE)



Homes	9.215,1
Dones	6.133,9
Ocup. a temps parcial	2.458,5
Homes	590,5
Dones	1.868,0

Font: Enquesta de població activa (INE)

La taxa de parcialitat és més alta entre els que tenen contractes temporals que entre els que tenen contractes indefinits, i, com hem vist abans, les dones són les que també tenen taxes de temporalitat més altes en l'ocupació. Les activitats econòmiques amb taxes de parcialitat més elevades es concentren en el sector de serveis, i sobretot en l'hostaleria, les activitats administratives, l'educació i les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment.

**Tercer informe sobre la situació de les dones en la realitat sociolaboral** espanyola elaborat pel CES el 2011, segons el qual les branques d'activitat que tenen una incidència més alta de contractació a temps parcial a l'Estat espanyol són la branca de llars que tenen personal domèstic (48,9%), les activitats administratives i de suport (42,2%) i les activitats artístiques, recreatives i d'espectacles (35%). A l'Estat espanyol, aquestes tres activitats econòmiques concentren el 31% de l'ocupació parcial de les dones.

Aquesta incidència més alta entre les dones de l'ocupació a temps parcial s'ha associat amb la "necessitat" de fer compatibles la vida laboral i la vida familiar. Tanmateix, no és cap novetat que dels motius plantejats per a treballar a temps parcial el majoritari, tant entre les dones com entre els homes, és no haver pogut trobar una feina a temps complet i no les raons relacionades amb la necessitat de conciliar el treball domèstic i familiar amb l'ocupació en el mercat laboral.

Taula 3. Pes relatiu dels motius de la jornada parcial segons el sexe (2n. trim. 2011)

	Homes	Dones
Se'n desconeix el motiu	0,57	0,36
Seguir cursos d'ensenyament o formació	11,37	5,73
Malaltia o incapacitat pròpia	1,58	0,71
Cura de nens o adults malalts, persones incapacitades o ancians	1,45	15,51
Altres obligacions familiars o personals	1,50	7,76
No haver pogut trobar una feina de jornada completa	60,59	50,92
No voler una feina de jornada completa	6,93	9,53
Altres raons	16,02	9,49

Font: Enquesta de població activa (INE)

Tenint en compte el pes percentual, la segona raó entre les dones per a treballar a temps parcial és la cura de persones dependents (15,51%), un motiu que per als homes té un pes insignificant (1,45%), igual que amb l'anomenat *altres obligacions familiars o personals*. Per als homes, el segon motiu per a treballar a temps parcial és la realització de cursos d'ensenyament o formació (11,37%); les dones només assenyalen aquest motiu en un 5,73% dels casos.

Per tant, a partir d'aquest tipus de dades, es pot afirmar que l'ocupació a temps parcial femenina reflecteix bàsicament la vigència de la divisió sexual del treball. Respon a la idea que el temps parcial és una forma d'ocupació que aparentment permet la sincronia entre el temps de treball dedicat a l'ocupació i el temps de treball dedicat a tenir cura de la llar i de la família, de manera que les dones són responsables de cobrir aquesta necessitat.

La realitat de l'ocupació a temps parcial a Europa és una realitat consolidada, però no és homogènia. La nota comuna és que, en tots els països, l'ocupació a temps parcial afecta, sobretot, les dones, però té característiques i una regulació diferents segons el país. Per exemple, a Holanda i els països nòrdics, l'ocupació està més protegida i per tant hi ha més avantatges a l'hora de dur-la a terme.

En un informe recent sobre el treball a temps parcial a Europa, Sandor (2011) resumeix els trets que sintetitzen la percepció sobre els avantatges i els inconvenients d'aquest tipus d'ocupació.

Taula 4

<b>Temps parcial a la UE</b>	<b>Avantatges</b>	<b>Inconvenients</b>
Per a les empreses	La possibilitat d'adaptar-se a les necessitats de l'entorn i d'ajustar els costos i els beneficis relacionats amb la productivitat.	Increment de les despeses de gestió de la mà d'obra.
Per a les persones	La possibilitat d'entrar de manera progressiva al mercat laboral i de compatibilitzar les responsabilitats domèstiques i les familiars.	Disminució en les possibilitats de promoció professional i en la qualitat i les condicions d'ocupació.
Per als estats	Estímul a la presència en el mercat laboral, especialment en el cas de les dones.	Pèrdua de capital humà.

Font: elaboració pròpia a partir de Sador (2011)

Tanmateix, encara que s'esmentin molts avantatges pel que fa a l'ocupació a temps parcial, en un mercat laboral rígid com l'espanyol i en què les polítiques socials orientades a tenir cura de les persones dependents són clarament limitades, els inconvenients d'aquest tipus d'ocupació són encara més nombrosos que els avantatges. L'ocupació a temps parcial tal com es realitza actualment en el mercat laboral espanyol augmenta les desigualtats laborals que ja hi ha entre les dones i els homes. Es tracta d'una modalitat d'ocupació enormement feminitzada, de menys qualitat (salari més baixos, temporalitat més alta, dificultats de promoció, etc.) i no voluntària, tal com s'ha mostrat anteriorment

i confirmen altres fonts. El que podria ser una opció d'ocupació mitjançant el repartiment del temps de treball i la millora de la qualitat de l'ocupació a temps parcial, esdevé un parany laboral per a les dones i les persones joves que treballen per uns salaris baixos, amb molt poques possibilitats de formació i promoció, com també amb un grau elevat de temporalitat i rotació.

### 2.3. Distribució desigual del temps: la càrrega global de treball

És important conèixer el temps que dediquen els homes i les dones a l'ocupació (segons els contractes, els horaris i les jornades) i també el temps que destinen a altres tasques quotidianes i vitals, perquè es tracta de temps que estan interrelacionats i, sobretot, perquè l'existència de diferències importants entre els homes i les dones en les maneres d'administrar el temps és un dels indicadors més clars de la diferent posició que tenen en l'estructura social.

Un concepte que s'aproxima a *interrelació* és el de *càrrega global de treball*, que integra el treball remunerat i el treball no remunerat i el seu mesurament proporciona coneixements que permeten elaborar i donar suport a la implementació de polítiques públiques que tinguin com a objectiu la promoció de la justícia de gènere i la reducció de les desigualtats socials.

Aquesta mirada global que permet captar els diversos àmbits i vertebrar-ne les interrelacions ha donat origen als estudis més rellevants desenvolupats des d'aquest enfocament: els que expliquen les condicions de vida de la població i sobretot els que expliquen les diferències en la distribució, l'ocupació i la gestió del temps entre els homes i les dones.

L'èmfasi posat en l'estudi de la distribució de l'ús del temps ha significat un avenç important per a situar l'origen de les diferències laborals entre els homes i les dones; aquest estudi mostra que la càrrega de treball domèstic que recau sobre les dones es pot convertir en un obstacle de caràcter estructural a l'hora d'accedir a l'ocupació i a les feines de qualitat. I és que la principal conclusió en què coincideixen tots els estudis sobre la càrrega global de treball és que aquesta càrrega sempre és més gran per a les dones. És a dir, el temps total de treball, o sigui la jornada de treball remunerat i domèstic de les dones, és sempre superior que el dels homes.

El mesurament del temps dedicat a les diferents activitats de la vida quotidiana, impulsat pels moviments de dones i les agències de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), ha permès començar a visualitzar la importància del treball no remunerat realitzat fora del mercat i la seva contribució al consum i el benestar de les llars i de la societat, a més d'avaluar les necessitats de cura de diferents poblacions en uns moments determinats del seu cicle vital i familiar. L'instrument escollit per a conèixer aquesta situació han estat les enquestes d'ús del temps.

#### Lectura recomanada

C. Prieto (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer / Universidad Complutense de Madrid.

El canvi social que ha representat la incorporació de les dones a l'ocupació remunerada no es correspon amb el **repartiment entre els gèneres del temps de dedicació als treballs remunerats, ni tampoc als treballs de reproducció i sosteniment de la vida** (el treball domèstic i de cures). Els indicadors d'usos del temps continuen mostrant desigualtat en la coresponsabilitat respecte al treball domèstic i de cures, al qual les dones dediquen més temps que els homes. I a això se suma el fet que les dones amb una ocupació remunerada no han aconseguit reduir el temps de dedicació a les tasques de la llar, de manera que suporten la doble jornada o la doble presència (Balbo, 1978), o, com matisa Izquierdo (1998), la doble presència-absència, i per tant, una "càrrega global de treball" més important.

Les estratègies que adopten les dones per a afrontar aquestes jornades passen per acollir-se a les poques mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que tenen les empreses i les organitzacions (permisos, reducció de jornada, excedències, etc.). Tanmateix, cada vegada hi ha més estratègies que troben suport en altres dones, i van des de la contractació de personal de serveis, majoritàriament dones immigrants, per a la realització de les feines de casa i la cura de persones dependents en la família, o la petició d'ajuda a altres dones del seu entorn, com les àvies i les tietes.

### María Ángeles Durán

Pionera en l'estudi del treball no remunerat a l'Estat espanyol, presenta els resultats d'una investigació, aquesta vegada a escala mundial, amb l'afirmació següent: "*Treball no és sinònim d'ocupació*". Hi mostra que la major part del temps de treball produït en el món no és treball formal regit per normes laborals, sinó treball informal o treball no remunerat produït i consumit en les llars. El treball informal i submergit creix i continua essent el punt feble dels sistemes de comptes nacionals a causa de les grans dificultats metodològiques i del dissentiment polític i social que suscita.

Juntament amb les empreses, dues mil milions de llars en el món produeixen serveis per a garantir la cura i el benestar dels seus habitants. No obstant això, aquesta producció massiva no es recull en el PIB ni en altres indicadors macroeconòmics d'ús estès. Aquesta obra conté una anàlisi nova de conceptes tan rellevants com *treball, necessitat, qualitat de vida, llibertat i coacció*. S'hi posa de manifest la interacció constant entre treball remunerat i el no remunerat, entre les llars i l'estat, a més de la internacionalització d'aquests transvasaments per mitjà de les migracions.

Basant-se en fonts de les Nacions Unides, l'autora ha estimat la demanda de cura previsible a curt i a llarg termini en totes les grans regions del món, recorrent al fet que cada societat ha de triar el model de repartiment de la càrrega global de treball sense que l'argument de divisió sexual, el qual històricament s'ha utilitzat per a adscriure la càrrega de la cura a les dones, tingui validesa legal ni suport en l'opinió pública actualment.

La modificació de les expectatives sobre el que és una jornada laboral normal (de vuit hores) i el que implica una carrera laboral o professional normal (més treball i més projecció sempre és millor) podria ajudar a canviar les actituds i les pautes de l'ús del temps, i a posar fi d'una manera gradual a aquesta divisió de tasques per gèneres que provoca desigualtat, ja que es podrien establir oportunitats per a compartir el treball remunerat i el no remunerat d'una manera més equitativa entre les dones i els homes.

### La doble presència-absència

Amb la idea de doble presència-absència es posa de manifest el protagonisme de les dones que duen a terme treballs en el mercat laboral i treballs no remunerats, però sobretot la conflictivitat i les tensions que sorgeixen a l'hora de fer-los compatibles.

### Lectura recomanada

M. A. Durán Heras (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.

Convé considerar que les desigualtats de gènere es veurien afectades si els homes passessin més temps ocupats amb les tasques domèstiques i de cures, com sembla que és l'aspiració més recent de les polítiques d'igualtat. Es podria dir que això canviaria la valoració d'aquest tipus de treball, milloraria el sou de les feines domèstiques i de cures, donaria a les dones més autonomia i posaria fi a les arrels de les desigualtats d'ingressos, estatus i oportunitats.

## 2.4. Llums i ombres en les estadístiques de treball: noves propostes

Els estudis econòmics i també els sociològics i els jurídics sobre el treball es refereixen fonamentalment al treball remunerat, és a dir, a l'ocupació. Per bé que, des de fa temps, els corrents feministes sobre el treball domèstic i els moviments de dones que denuncien la invisibilitat del treball de les dones han contribuït a la reconceptualització de la noció de *treball* (Borderías, 2003), la seva influència en els principals corrents d'aquestes disciplines ha estat limitada.

Aquest esforç de visualització ha servit per a impulsar un corrent d'investigacions important sobre la divisió sexual del treball i les relacions de gènere, però xoca amb la naturalesa de les dades existents i de les estadístiques disponibles, que redueixen el treball a les activitats orientades a la producció en el sector mercantil i, per tant, els diagnòstics a què s'arriben són parcials, erronis i a més a més aporten una informació que resulta esbiaixada, per exemple, per a elaborar les polítiques sociolaborals.

Les estadístiques oficials tendeixen a centrar-se en la comptabilitat dels recursos monetaris (salari i beneficis empresarials, prestacions públiques, crèdits privats, etc.), deixant de banda una gran part dels béns i serveis no monetaris –especialment, el treball domèstic i de cures– que constitueixen, no obstant això, un component essencial del benestar de les persones. La invisibilitat d'aquesta desigualtat estructural ignora l'aportació fonamental dels que realitzen el treball no remunerat, i en fer-ho no atorga recompenses ni drets als que assumeixen aquestes tasques i, a més a més, perpetuen les seves dificultats per a incorporar-se en condicions d'igualtat a altres àmbits de la vida social.

Per això, són destacables els intents realitzats per a mesurar i quantificar la càrrega global de treball o, si més no, per a articular els dos àmbits, el laboral i el domèstic, separats artificialment; i d'aquesta manera denunciar el “forat negre”, que en termes de Picchio (2003, pàg. 201) caracteritza l'economia oficial.

A continuació assenyalarem tres d'aquests intents:

- El de l'EPA alternativa.
- El dels comptes satèl·lit del treball no remunerat.
- El dels usos del temps.

### Nota

En la Quarta Conferència Mundial de la Dona, dins de la Plataforma Acció de Pequín el 1995 (actuació 165) es va incloure el compromís dels governs de realitzar activitats per a mesurar i comprendre més bé el tipus, l'abast i la distribució del treball no remunerat.

No ens aturarem en els aspectes conceptuals i metodològics d'aquestes eines; tan sols pretenem exposar els objectius que porten a desenvolupar-les i conèixer els principals resultats a què arriben, a més de l'aportació que fan a l'estudi del treball des d'una òptica molt més completa i complexa.

### 2.4.1. L'EPA alternativa

L'instrument més rellevant, per les relacions que té amb les nostres anàlisis, d'entre els que hem esmentat és l'anomenada *EPA alternativa* o *EPA no androcèntrica*, una proposta elaborada per un grup d'investigació de la Universitat de Barcelona. El seu desenvolupament sorgeix de la constatació de les limitacions que l'EPA té a l'hora de tractar tots els treballs que no es desenvolupen en l'àmbit de l'ocupació remunerada. L'equip d'investigació destaca les limitacions següents d'aquest instrument: no permet un tractament complet del conjunt d'activitats que les persones duen a terme quotidianament; impedeix comprendre que el temps de treball, tant individual com social, es troba repartit entre *ocupació* i *treball domèstic o familiar* i que el repartiment d'aquest temps s'organitza segons el gènere i condiona les opcions de les dones i els homes en la seva vida quotidiana; finalment, l'EPA tampoc no permet conèixer els mecanismes per mitjà dels quals el treball de mercat es basa, en última instància, en l'activitat domèstica. Les mateixes definicions d'*activitat*, *inactivitat*, *ocupació* i *atur* són un reflex d'aquesta mirada esbiaixada del concepte de treball. No obstant això, es constata el paper que té l'EPA com a instrument estadístic fonamental per a estimar el volum d'ocupació i atur a l'Estat espanyol, a més de la influència que té a l'hora d'elaborar la política econòmica espanyola. (Carrasco i Mayordomo, 2000, pàg. 104).

Altres canvis metodològics fonamentals en la nova proposta són els següents:

- En primer lloc, es modifica la unitat d'anàlisi. Es considera que amb la finalitat de captar l'activitat de les persones, entesa com la seva situació, les seves decisions, presències i absències, s'ha de prendre com a unitat bàsica la llar, que es considera "l'esfera des d'on s'organitza la vida" (Carrasco, 2001). Es tracta de recollir informació de variables relacionades amb l'estructura familiar a la qual s'afegeixen indicadors d'activitat de totes les persones que componen la unitat familiar.
- En segon lloc, s'introdueix un canvi important en la consideració de l'activitat de les persones, és a dir, es modifica la definició de *persona activa*. D'aquesta manera, s'introduirà una pregunta inicial en relació amb el nombre d'hores dedicades –en la setmana anterior a l'entrevista– a les activitats de treball remunerat, ajuda familiar, treball domèstic, estudi i voluntariat, cosa que permetrà classificar les persones segons les activitats que realitzen i superant la noció restrictiva de *treball* associat només a l'ocupació remunerada. Aquesta modificació permet estendre els eixos

#### L'EPA no androcèntrica

Aquesta enquesta es va desenvolupar en el marc d'un projecte d'investigació subvencionat per l'Institut de la Dona (Madrid) i realitzat per un equip de la Universitat de Barcelona dirigit per Cristina Carrasco i format també per Anna Alabart, Màrius Domínguez i Maribel Mayordomo.

#### Lectures recomanades

C. Carrasco; M. Mayordomo (2000). "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo del género". *Política y Sociedad* (núm. 34, pàg. 101-112). ISSN 1130-8001.

C. Carrasco; A. Alabart; M. Domínguez; M. Mayordomo (2001). "Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa". A: C. Carrasco (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Universitat 10.

C. Carrasco; A. Alabart; M. Domínguez; M. Mayordomo (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una Encuesta de Población Activa no Androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.

d'identificació amb l'activitat a la qual atorga un caràcter múltiple i divers a les situacions possibles.

- En tercer lloc, el qüestionari individual s'organitza tenint en compte dos blocs bàsics: un de relacionat amb el treball de mercat i un altre que se centra en el treball familiar domèstic. Pel que fa al treball de mercat, aquesta nova eina estadística efectuarà un tractament anàleg a l'EPA tradicional, amb l'objectiu que els resultats obtinguts siguin comparables.

Aquesta EPA alternativa representa un canvi essencial en la manera d'entendre i analitzar l'ocupació, que, per a l'equip investigador que elabora la proposta, respon a la creença que:

“a) es en la esfera de la reproducción desde donde se organiza la vida;

b) los + ámbitos mercantil y familiar son inseparables y es su consideración conjunta la que nos permite el análisis de las necesidades globales de trabajo para la reproducción familiar, de las interrelaciones entre las diversas actividades realizadas por los miembros de las familias y de las necesidades de trabajos de cuidados;

c) ambos trabajos (mercantil y familiar doméstico) se estructuran a través de relaciones jerárquicas de género.”

(Carrasco, 2001)

#### **2.4.2. Els comptes satèl·lit**

Un altre exemple significatiu dels avenços desenvolupats per a l'anàlisi del treball no remunerat que es duu a terme en les llars són els anomenats *comptes satèl·lit de les llars o del treball no remunerat* (també denominats *comptes nacionals ampliats o comptabilitat d'activitats econòmiques no incloses en la comptabilitat nacional*), que han elaborat en els últims anys diverses instàncies.

Aquest instrument implica un intent per a integrar, dins del sistema de comptabilitat nacional –com la renda nacional o el producte interior brut–, el pes que suposa, en termes monetaris, el treball que es duu a terme en les llars. D'aquesta manera, es tracta de traduir aquest conjunt d'activitats en termes monetaris amb l'objectiu de conèixer el pes que tenen dins del sistema econòmic i trencar aquesta invisibilitat que les caracteritza. Per tant, els comptes satèl·lit són el que envolta i manté la riquesa nacional, és a dir, els aspectes no monetitzats que formen part de la riquesa nacional però que no tenen valor d'intercanvi en el mercat.

Es fonamenta al voltant de la necessitat de posar de manifest que l'economia d'un país no solament es basa en les relacions que s'esdevenen en el mercat, sinó que a més aquest se sustenta en l'àmbit domèstic que en garanteix la reproducció.

### 2.4.3. Els pressupostos de temps

Al començament dels anys noranta es proposa des de l'oficina d'estadística de la Unió Europea, des de l'Eurostat, treballar en l'homologació de les enquestes sobre usos del temps existents en els diversos països amb l'objectiu d'unificar metodologies i possibilitar la comparació dels resultats. A l'Estat espanyol, l'Institut Nacional d'Estadística (INE) realitza amb aquests criteris un estudi pilot dels anys 1995 a 1996, tot i que l'aplicació definitiva de l'enquesta no es duu a terme fins al període 2002 a 2003, i la següent correspon al període 2009 a 2010.

#### Enquestes d'ocupació del temps de l'INE

Es tracta d'una enquesta dirigida a una mostra d'uns onze mil habitatges aproximadament, que recull informació sobre les activitats diàries de les persones per mitjà de l'emplenament de diaris personals i qüestionaris de la llar i individuals. L'objectiu principal d'aquesta enquesta és obtenir informació per a conèixer la dimensió del treball no remunerat realitzat en les llars, la distribució de les responsabilitats familiars de la llar, la participació de la població en activitats culturals i de lleure, i l'ocupació del temps de determinats grups socials. D'aquesta manera es pretén que es puguin formular polítiques familiars i d'igualtat de gènere, i estimar els comptes satèl·lit del sector de llars.

#### L'ocupació del temps dels homes i les dones segons l'Enquesta d'ocupació del temps INE (resultats del període 2009-2010)

Les diferències que hi ha en l'ocupació del temps dels homes i les dones continuen essent significatives. Si bé la participació de les dones en el treball remunerat ha augmentat tres punts i el dels homes n'ha disminuït quatre, encara hi ha més de deu punts de diferència entre la participació masculina i la femenina en aquesta activitat (38,7% i 28,2%, respectivament). A més a més, el temps mitjà diari que dediquen al treball remunerat els homes supera en més d'una hora el de les dones.

Per contra, per bé que la participació masculina en les feines domèstiques (activitats de la llar i família) ha augmentat en els últims set anys en gairebé cinc punts i el percentatge de dones dedicades a les feines de la llar ha disminuït menys d'un punt, hi continua havent una diferència de participació en el treball no remunerat de disset punts percentuals a càrrec de les dones (74,7% els homes i 91,9% les dones).

També s'ha reduït en més de mitja hora la diferència del temps mitjà dedicat al treball domèstic entre els homes i les dones, però el temps que hi dediquen les dones és gairebé dues hores més que el que hi dediquen els homes.

A més a més, hi ha més de cinc punts de diferència en la participació de les dones en tasques de voluntariat i ajuda a altres llars, si bé en aquest cas els homes hi dediquen dinou minuts més de temps.

Els homes participen més en activitats de temps lliure i durant més temps, especialment en esports i activitats a l'aire lliure i en aficions i informàtica. En les activitats en què tots dos sexes participen d'una manera semblant, com en les de vida social i diversió o d'atenció als mitjans de comunicació, els homes hi dediquen més temps que les dones (onze minuts més en vida social i disset minuts en mitjans de comunicació).

Si considerem el temps dedicat a cada activitat i el percentatge de persones que les realitza, es construeix la mitjana pel que fa a la distribució d'activitats en un dia. Així, les diferències entre els homes i les dones entre els períodes 2002-2003 i 2009-2010 es concentren en treball remunerat (més dedicació per part dels homes) i llar i família (més dedicació per part de les dones), però s'observa que en tots dos casos s'escurcen notablement les diferències en els set anys transcorreguts.



### 3. Tendències actuals en els estudis de gènere i treball

Els estudis sobre gènere i treball que s'han anat desenvolupant per diferents vies, i des de disciplines diverses en els darrers anys, són els que han portat la major part de la renovació conceptual en el terreny dels estudis sobre el món del treball. Els avenços produïts es deuen a un interès més gran en aspectes com els següents:

- a) Es presta més atenció a les diferències entre les dones i els homes.
- b) Cada vegada s'insisteix més en la producció de dades que abans s'ignoraven (treball no remunerat, activitats no productives, temps de cures, etc.).
- c) Les anàlisis s'esforcen per produir informació en què apareixen dades desagregades per sexe.

Però encara queden llacunes, buits i aspectes que cal corregir, denunciats des de fa temps, i en què treballen els desenvolupaments més actuals sobre gènere i treball. Per exemple, hi ha veus crítiques que denuncien que en massa casos:

- a) El terme *desigualtat* s'usa predominantment de manera descriptiva.
- b) És infreqüent que es concebin l'àmbit productiu i l'àmbit reproductiu com a relacionals, per la qual cosa d'una banda se n'estudia un i de l'altra, l'altre, de manera que es fracciona el que en realitat va junt.
- c) S'obvia l'heterogeneïtat del col·lectiu femení, és a dir, les diferències entre les dones que, en alguns casos, són fins i tot més grans que les diferències que es donen entre les dones i els homes.
- d) S'obvia també l'heterogeneïtat del col·lectiu masculí, sobretot arran de les transformacions actuals del treball i les noves formes d'ocupació.

I és que trencar les desigualtats i els estereotips de gènere no és una tasca fàcil. Entre les preguntes rellevants en l'àmbit del treball no solament hi ha les que busquen les raons de les desigualtats de gènere, sinó també les que s'interroguen fins a quin punt les estructures institucionals i el caràcter d'institucions particulars no han estat formades per i mitjançant les matrius hegemòniques del gènere, segons les quals els membres del grup dominant acumulen privilegis mitjançant la subordinació d'altres grups. Aquesta hegemonia es manifesta per mitjà de pràctiques institucionals i interpersonals jeràrquiques i implica relacions de gènere inequitàtives, és a dir, implica sexisme.

#### Sexisme

El sexisme es manifesta com una jerarquia sexual que s'estableix tenint en compte les diferències biològiques.

En aquest apartat presentarem de manera preliminar i sintètica els avenços en nous desenvolupaments teòrics que expliquen la diversitat i la pluralitat de situacions que viuen les dones.

### 3.1. De les discriminacions per raó de sexe a les discriminacions múltiples

Hem vist més amunt que les situacions discriminatòries en l'àmbit del treball es poden distingir entre les directes, més clares i palpables, i les indirectes, més subtils i de vegades invisibles.

En l'àmbit laboral, hem de tenir en compte, també, com a mínim dos conceptes relacionats amb la discriminació per raó de sexe. Aquests conceptes són *l'assetjament sexual* i *l'assetjament per raó de sexe*. Tots dos es recullen en la legislació espanyola, en concret en els articles 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. *L'assetjament sexual* respon a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona; d'altra banda, *l'assetjament per raó de sexe* inclou qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat.

Però a més d'aquestes discriminacions per raó de sexe, quan a les raons de sexe se sumen altres factors com l'origen ètnic, l'edat, l'estatus socioeconòmic, l'orientació sexual, o les discapacitats físiques o psíquiques, aleshores parlem de *discriminació múltiple*.

En aquest sentit, esdevé un procés necessari comprendre que les dones no responen a un col·lectiu homogeni i encara és més necessari si es té en compte la diversitat de perfils de les dones i les possibles formes de discriminació múltiple que poden portar a situacions d'exclusió social. Perquè un dels problemes més evidents que plantegen les discriminacions, independentment de quin tipus siguin, és que dificulten el ple exercici dels drets de ciutadania.

El gènere, juntament amb altres factors, com ser immigrant, tenir una discapacitat, pertànyer a una minoria ètnica, etc., significa, en la majoria dels casos, una nova font de discriminació que actua sumada a la discriminació per raó de sexe. "Delimitar dentro de esta heterogeneidad de mujeres aquellos colectivos que permiten hablar de las «desiguales entre las iguales» no es fácil" (Marugán, 2012, pàg. 241), encara que s'aprecia un consens en els estudis més actuals sobre els perfils de dones que poden patir situacions de discriminació en el mercat laboral. Entre aquests perfils trobem els següents:

#### 1) Dones immigrades

#### Discriminació múltiple

El concepte de discriminació múltiple ha anat penetrant en el dret europeu i comunitari, per la necessitat d'identificar els supòsits en què, juntament amb la discriminació per raó de sexe, existien altres factors de discriminació que havien de ser tinguts en compte perquè agreujaven la situació de discriminació a la qual es veien sotmeses les dones.

Un dels canvis socials més importants que s'han produït a l'Estat espanyol en les últimes dècades és la intensificació dels fluxos migratoris, caracteritzats per la migració econòmica i per l'elevat grau de feminització d'aquests fluxos. Les dones immigrades presenten peculiaritats i necessitats diferents, tant dels immigrants homes com de la població femenina autòctona. En el mercat laboral espanyol es produeix una alta concentració de dones immigrades en determinades ocupacions, bàsicament les que tenen a veure amb el treball domèstic i la cura a la dependència.

## 2) Dones amb discapacitat

Si bé és cert que, en els últims anys, l'avenç dels drets de les persones amb discapacitat ha estat important, hi ha més dones que no pas homes que pateixen algun tipus de discapacitat (Ioé, 2012).

Les dones amb discapacitat són discriminades en l'àmbit familiar i en l'àmbit educatiu, amb un nivell d'analfabetisme més elevat que el dels homes. Tenen unes possibilitats d'accés a l'ocupació restringides i la protecció social que reben ha de ser complementada amb el suport familiar perquè no es trobin en situacions de pobresa. Sembla que hi ha una correlació entre discapacitats i pobresa que es manté en el temps (Ioé, 2012). A més a més, els prejudicis culturals aparten aquestes dones de l'espai públic i les circumstàncies vitals pròpies els solen impedir el desenvolupament de formes de vides regulars i normalitzades.

## 3) Dones que pertanyen a minories ètniques

Per exemple, la població d'ètnia gitana és la minoria ètnica que més ha patit tradicionalment a l'Estat espanyol problemes de segregació racial i, sistemàticament, ha estat situada al marge dels drets de la ciutadania.

En particular, a les dones gitanes se'ls adjudica l'espai domèstic i de cura, de manera exclusiva, i se les allunya prematurament de la formació reglada i de l'ocupació. Així mateix, el concepte de *família extensa* i la construcció de xarxes socials, des d'on s'articulen els altres valors patriarcals, fan que la seva incorporació al mercat laboral formal sigui limitada.

## 4) Dones en situació de vulnerabilitat

Entre les situacions de vulnerabilitat que es produeixen en les societats occidentals trobem les següents:

- Dones recluses i exrecluses.
- Dones prostituïdes i víctimes de tràfic.
- Dones dependents del consum de substàncies tòxiques.
- Dones grans.
- Famílies monoparentals femenines.

#### Lectura recomanada

S. Parella (2003). *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: la Triple Discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Troblem una mostra de com es poden tractar les discriminacions múltiples en estudis que es preocupen, per exemple, per comprendre la posició laboral subordinada de les dones immigrants en el mercat laboral espanyol. Per a això és imprescindible tenir en compte la implicació de diverses variables adscriptives, com ara el gènere, la classe social i l'ètnia. Sonia Parella (2003) estudia el paper que tenen aquestes tres dimensions en la selecció i el reclutament de la dona d'origen immigrant en els serveis en la vida diària (els anomenats *serveis de proximitat*) juntament amb altres activitats com l'hostaleria, el comerç o la prostitució.

Aquesta triangulació analítica –gènere, classe social i etnicitat– permet a l'autora demostrar que la triple condició de dona, de classe treballadora i d'origen immigrant comporta experimentar formes de diferència i discriminació que actuen simultàniament i les situa en una posició de vulnerabilitat social. La treballadora immigrant, en comparació de la dona autòctona, treballa en les ocupacions feminitzades situades en els estrats més baixos de l'estructura ocupacional, i cobreix els buits laborals que estan més mal pagats i que tenen menys prestigi social. Amb el seu estudi demostra que, a banda del fet de ser immigrant, la dona immigrada té altres dificultats per la seva condició de dona, ja que s'incorpora a un mercat laboral, l'espanyol, que tal com hem comprovat està estructurat a partir de les desigualtats de gènere.

### 3.2. La feminització de la pobresa

L'interès per les desigualtats de gènere ha augmentat de manera progressiva entre els que s'ocupen i preocupen del benestar en les societats contemporànies, especialment en les últimes tres dècades. Pel que fa a la relació de les dones amb el sistema de protecció social, destaca el següent:

“[...] la incorporació menor de la dona en el mercat legal de treball, i la demostrada presència que té en l'economia submergida, fa que quedi majoritàriament fora del nivell contributiu de la seguretat social, o bé que hi accedeixi només per mitjà de «drets derivats» com en el cas de la viduitat, com a última possibilitat d'accés al nivell no contributiu” (amb prestacions molt més baixes).

A això s'uneix que la discriminació salarial repercuteix en la quantitat de les bases reguladores de les prestacions.

Aquestes circumstàncies provoquen el que es coneix com una feminització de la pobresa, com una tendència progressiva i a llarg termini i que està assolint un caràcter estructural. Aquesta situació, que té efectes en els períodes de crisi, també té conseqüències en els períodes de bonança i s'han de tenir en compte a l'hora de valorar els efectes diferencials que té la destrucció de l'ocupació i del treball entre els homes i les dones.

El concepte *feminització de la pobresa* fa referència al predomini creixent de les dones entre la població empobrida, i també al fet que:

- a) La feminització de la pobresa és un procés. No es tracta simplement d'una llista de coses en una conjuntura històrica particular, sinó que hi ha una tendència al fet que la representació desproporcionada de les dones entre els pobres augmenti, sobretot en períodes de crisi.
- b) Les causes de la pobresa tenen un biaix de gènere. Les dones i els homes tenen rols i posicions diferents en la societat, i la diferent incidència de la pobresa en tots dos és un resultat d'aquest fet.
- c) La major exposició de les dones a la pobresa, a causa dels nivells més alts d'inseguretat, precarietat i vulnerabilitat que pateixen per la seva posició subordinada als homes en el sistema de relacions de gènere.

### 3.3. La crisi de les cures

La manera com es defineixen i interpreten els treballs de cures varia segons els estudis, la qual cosa, en conseqüència, té implicacions tant en la investigació i l'anàlisi d'aquest tipus de treball com en les polítiques públiques que deriven dels diferents punts de vista.

El pensament feminista és el que va treure a l'escena política la qüestió de les cures, emmarcada en l'anàlisi de les normes i identitats de gènere en el procés econòmic. L'origen de la reflexió sobre les cures es troba ja en els debats sobre el treball domèstic de les feministes marxistes dels anys setanta. Al final dels anys vuitanta, s'insistia que les feines domèstiques, fins i tot les més mecàniques, també presentaven un caràcter relacional i emocional important que tenia a veure amb les cures.

#### Consulta recomanada

A. Belzunegui (coord.) (2012). *Socialización de la pobreza en España. Género, edad y trabajo en los riesgos frente a la pobreza*. Barcelona: Icaria.

Aquest text recull l'experiència investigadora sobre la situació de les dones pobres a l'Estat espanyol realitzada per un equip de sociòlegs i sociòlogues de sis comunitats autònomes. En aquest estudi es tracten els processos d'empobriment en la societat espanyola en aquests últims anys –els anys de la crisi econòmica–, per a denotar una realitat social que presenta unes quotes de vulnerabilitat més altes per a segments de població que fins ara havien quedat protegits de la pobresa.

Aquest vessant del treball de les cures avui es coneix pel terme anglosaxó *care*, amb el qual es reconeixen els treballs que tenen a veure amb l'àmbit domèstic, amb les cures i el benestar de les persones i amb la seva especificitat a l'hora d'incorporar a més dels aspectes materials, aspectes afectius o emocionals i morals.

En els estudis realitzats en el context espanyol el terme *cures* adquireix significats com els següents:

“El concepto de cuidado como herramienta intelectual describe las diversas actividades y prácticas sociales encaminadas a asegurar la supervivencia básica de las personas a lo largo de la vida. [...] El concepto de cuidado integra actividades y vínculos sociales que se articulan en un complejo sistema de reciprocidad imprescindible para la supervivencia.”

(Tobío i altres, 2010, pàg. 19 i 23)

I per *tenir cura* s'entén:

“[...] como gestionar y mantener cotidianamente la vida y la salud, y hacerse cargo del bienestar físico y emocional de los cuerpos, del propio y de los otros.”

(Pérez Orozco i López, 2011, pàg. 20)

L'interès suscitat per les cures manté el debat obert a qüestions que són centrals per a la vida social i per a la viabilitat del sistema econòmic en què vivim les societats occidentals, i és una peça clau en el desenvolupament de la política social.

De fet, des de fa uns quants anys, es comença a parlar de la crisi de les cures. La no-incorporació dels homes en el treball domèstic i de cures es veu agreujada per una necessitat cada vegada més gran d'atendre persones dependents i per l'existència d'uns serveis públics d'atenció i cura de les persones que no són capaces d'abastar les noves necessitats socials. A banda d'això, caldria tenir en compte també l'aportació de mà d'obra externa, sobretot de dones immigrants, per al treball domèstic i de cures. La contractació de dones immigrants, molt sovint en l'economia submergida, es converteix en l'opció recurrent i barata amb la qual s'ha d'afrontar la crisi de les cures. D'aquesta manera es globalitza aquesta qüestió, ja que formen el que algunes autores han anomenat *cadena mundial de la cura* (Hochschild, 2001, Orozco i Gil, 2011).

A l'Estat espanyol, la crisi de les cures combina un seguit de factors que es troben interrelacionats. I es tracta de factors de tipus divers:

**a) Sociodemogràfics:** augment de l'esperança de vida i consegüent envelliment de la població, i reducció de la taxa de natalitat.

**b) Sociolaborals:** pervivència d'una organització socioproductiva en què la producció de mercaderies té més valor econòmic i prestigi social que la qualitat de vida de les persones.

### Lectura complementària

C. Carrasco; C. Borderías; T. Torns (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas*. Madrid: Catarata.

Es tracta d'una compilació d'articles sobre el treball de les cures, que es tracten des de diferents disciplines com la història, la sociologia i l'economia. En aquesta obra es mostra que el treball de les cures és un objecte d'estudi interdisciplinari que fa difícil classificar la diversitat que presenta en els debats, les elaboracions teòriques i els estudis aplicats.

### Lectures recomanades

C. Tobío; M. V. Gómez; M. S. Agulló; M. T. Martín Palomo (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Barcelona: Fundació La Caixa.

A. P. Orozco; S. L. Gil (2011). *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados*. Santo Domingo: ONU Mujeres Santo Domingo.

c) **Sociopolítics**: el tipus de lleis que s'engeguen, més aviat de tipus neoliberal i individualistes que no pas proteccionistes.

La necessitat d'organitzar les cures com a part integrant d'una política social més o menys assistencial, capaç d'atendre les persones considerades dependents, s'ha materialitzat a l'Estat espanyol a partir de la llei coneguda com a *Llei de la dependència*, posada en funcionament l'any 2006.

La llei ha comportat la consolidació dels serveis d'atenció domiciliària (SAD) i que les cures siguin reconegudes en clau de drets universals i individualitzats (Carrasco i altres, 2011, pàg. 45). Tot i això, la crítica en destaca els inconvenients, com els que s'esmenten a continuació:

“Si bien, hay que añadir, que para que esos cuidados existan, las personas que los requieren deben ser reconocidas como discapacitadas antes de poder ser atendidas como dependientes. Es decir, el trabajo de cuidados es percibido como tareas necesarias para asistir a las personas que tienen dificultades para resolver sus necesidades de autonomía personal en su vida cotidiana. Y ello, en principio, conduce a orientar los servicios de cuidados hacia las personas mayores, discapacitadas o enfermas, pero no resuelve la problemática planteada en torno a la organización social del cuidado, ya que la ley española nace sin los fondos necesarios para financiarla y sin los servicios profesionales para atender tales necesidades, a la vez que da la opción de suplir con dinero la escasez de servicios profesionales de cuidados. De este modo se renuncia a una solución colectiva al problema y se abandona el intento de impulsar un cambio de mentalidad imprescindible para que la organización social del cuidado sea una política de bienestar universalizada. Y, por el contrario, se fomenta que las mujeres de la familia, una vez más, sean o se conviertan en las mejores cuidadoras que las personas mayores pudieran tener, independientemente del grado o la relación de parentesco que las una.”

(Carrasco i altres, 2011, pàg. 45)

**Nota**

A l'Estat espanyol, la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència ha estat un intent de limitar la crisi de les cures.

## Resum

Al llarg d'aquest mòdul s'han tractat de presentar les desigualtats de gènere en l'ocupació i en el treball, i s'ha mostrat que, malgrat els canvis que s'han produït en el context socioeconòmic espanyol, les velles desigualtats entre els homes i les dones es diversifiquen, i fins i tot adopten noves formes. S'ha posat l'accent tant en la seva persistència com en la seva novetat, malgrat que en els últims anys hagin posat en marxa mecanismes contra la discriminació de gènere i a favor de la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral.

Certament, hi ha hagut grans avenços en la igualtat entre els homes i les dones en l'ocupació; per exemple, en les dues últimes dècades ha augmentat més de quinze punts la taxa d'activitat de les dones (de 38,54 el 1996 a 53,35 el primer trimestre del 2012) i la taxa d'ocupació s'ha incrementat al voltant de tretze punts (de 27,36 el 1996 a 40,09 el primer trimestre del 2012), però som encara lluny de les dades d'altres països europeus. Així mateix, si analitzem el ritme de millora (un punt per any en el cas de l'activitat i 0,8 punts per anys en l'ocupació), hauríem d'esperar entre dotze i tretze anys perquè les taxes d'activitat i ocupació dels homes i les dones fossin semblants. Una de les dades més destacades en els últims temps és que les taxes d'atur de les dones i els homes són similars (24,86 per a les dones i 24,09 per als homes), però pot ser una dada cojuntural, ja que en els anys de bonança econòmica les taxes d'atur femenines doblegaven les masculines. Altres qüestions sobre les quals encara queda molta feina per fer són les condicions de treball. Les dones en el mercat laboral espanyol encara pateixen una forta segregació vertical (hi ha moltes menys dones en els llocs de responsabilitat) i horitzontal (hi ha professions molt més feminitzades i d'altres molt més masculinitzades). Aquesta doble segregació situa les dones, en general, en professions amb pitjors condicions laborals i menys retribuïdes, de manera que es manté una taxa de bretxa salarial entre els homes i les dones, que, malgrat que ha estat molt denunciada, no s'ha aconseguit reduir.

Les suposicions profundament arrelades sobre el que és l'ocupació i el que implica una carrera laboral o professional, a més del que és el treball domèstic i de cures i l'ús del temps per als homes i les dones afecten en els tipus de treball que exerceixen, les hores que passen en l'ocupació remunerada i el valor atribuït a les seves ocupacions respectives. En conseqüència, moltes dones continuen havent d'esquivar una infinitat d'obstacles que apareixen en els seus recorreguts laborals, sobretot, si pretenen promocionar-se, ja que pateixen més la temporalitat de l'ocupació i la parcialitat en les seves jornades laborals i, encara més, quan tenen descendència o persones que necessiten cures a càrrec seu.



Les desigualtats de gènere en el mercat de treball produeixen un efecte directe sobre els ingressos econòmics i sobre el poder de negociació de les dones. D'aquesta manera, molts factors, com els itineraris laborals intermitents; menys anys de cotització de moltes dones pel fet que surten del mercat de treball d'una manera anticipada o per determinats períodes de temps per a afrontar l'atenció i la cura de menors i persones dependents; la desigualtat salarial; la major temporalitat de la seva ocupació; els alts índexs d'atur estructural i no solament en èpoques de crisi, tenen com a conseqüència la percepció d'ingressos i de pensions més baixes i en alguns casos no adequades per a garantir la manutenció i la qualitat de vida de moltes dones treballadores.

En aquest sentit, al llarg d'aquest mòdul hem pogut comprovar que hi ha un efecte circular que reforça les normes socials i les expectatives individuals, de manera que perpetua les desigualtats en els ingressos, en l'ús del temps i en les oportunitats laborals, i apuntala models familiars conservadors, malgrat els intents per a superar-los, com el tan arrelat en la nostra societat del sustentador de la família (*male breadwinner*, en què els homes són els que han de dur el pa a casa per a la família). Però si la figura de la mestressa de casa que comporta aquest model familiar pateix la desigualtat d'unes relacions de gènere inequitatives, les dones que han de compaginar les responsabilitats domèstiques amb una feina, que actualment en les nostres societats són la majoria, viuen immerses en dilemes i tensions difícils d'encaixar i tenen la necessitat de generar estratègies per a gestionar aquesta situació.

Això ens porta a pensar en les dones no com un col·lectiu homogeni i a haver de posar l'accent en les diferents situacions sociolaborals que viuen les dones, per tal de poder atendre, per exemple, les situacions de discriminació múltiple que poden patir; en què el gènere és un factor més, entre d'altres com la classe social, l'ètnia, etc., que produeixen desigualtat. Es tracta d'una de les línies d'estudi que s'exploren des de fa uns quants anys, però n'hi ha més.

En societats en què predominen les desigualtats laborals entre els homes i les dones i desigualtats potser més grans entre les mateixes dones, queda molt poc marge per a poder fer les coses d'una manera diferent. La crisi de les cures, temàtica en què se centren els últims anys els estudis sobre gènere i treball, incideix precisament en aquesta qüestió, que la redistribució necessària de les tasques i les responsabilitats de cures continua sense produir-se, perquè això implicaria una reorganització del sistema socioeconòmic que doni preferència a les necessitats de les persones per sobre de les necessitats dels mercats econòmics i, no obstant això, encara som lluny que es produeixi aquest canvi tan profund.

La igualtat d'oportunitats i la lluita per la no-discriminació esdevenen una reivindicació fonamentada no solament en la consecució de drets sinó també en la necessitat d'augmentar la riquesa social i per a millorar la qualitat de vida

i el benestar personal i social. És important que quedi clar el vincle que hi ha entre la no-discriminació i l'estabilitat social i que aquest vincle és especialment important en els moments de crisi o d'adversitat econòmica.

## Glossari

**bretxa de gènere** *f* Diferència que hi ha entre les dones i els homes, en qualsevol àmbit, pel que fa als nivells de participació, accés als recursos, drets, remuneració o beneficis, i en el cas de l'ocupació és la diferència que hi ha entre els percentatges masculins i els femenins en cadascun dels indicadors laborals que es mesurin.

sin. compl. **diferència deguda al gènere**

**diferència deguda al gènere** *f* Vegeu **bretxa de gènere**.

**discriminació** *f* Distinció, exclusió o restricció total basada en el sexe que tingui per objecte o com a resultat minvar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment de l'estat civil que tingui, basant-se en la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altre àmbit. (Convenció de l'ONU sobre l'eliminació de qualsevol forma de discriminació contra la dona, de 18 de desembre de 1979)

**discriminació directa per raó de sexe** *f* Situació en què es troba una persona, que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, segons el sexe a què pertanyi, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. (Article 6.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

**discriminació indirecta per raó de sexe** *f* Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar de manera objectiva d'acord amb una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris. (Article 6.2 i article 6.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**discriminació múltiple** *f* Situació de desavantatge social derivada de la concurrència en una mateixa persona o grup social de més d'un factor que pot donar lloc a discriminació, que en el context de la igualtat de les dones i els homes, es refereix a dones o grups de dones que, a més de la discriminació per raó de sexe, pateixen altres discriminacions per motiu de raça, color, origen ètnic, llengua, religió, opinions polítiques o d'un altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (A partir dels principis generals de l'article 3 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes.)

**divisió del treball deguda al gènere** *f* Divisió del treball remunerat i no remunerat entre els homes i les dones, tant en la vida privada com en la vida pública, segons els rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

**enquesta sobre usos de temps** *f* Mesurament de l'ús que les persones fan del temps, especialment en relació amb el treball remunerat i no remunerat, les activitats mercantils i no mercantils, el temps dedicat al lleure i el temps dedicat a si mateixes.

**estadística desagregada per sexe** *f* Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexes, per a poder-ne fer una anàlisi comparativa.

**feminització de la pobresa** *f* Procés d'empobriment de les dones arreu del planeta, conseqüència directa dels mecanismes econòmics, polítics i socials desencadenats per les pràctiques del capitalisme, especialment per la globalització econòmica i els ajustos estructurals que en alguns països comporten la pèrdua de qualitat de vida i en d'altres, perpetuar o fins i tot augmentar els nivells d'empobriment extrem cada vegada més dramàtics.

**rol i estereotip en funció del sexe** *m* Conjunt de pautes d'acció i comportament assignades als homes i les dones, respectivament, i també inculcades i perpetuades.

**Nota:** Es considera que són atributs "naturals" de cadascun dels sexes, quan són construccions socials que vinculen majoritàriament els homes amb l'espai públic (treball, política, etc.) i les dones amb l'espai privat o íntim (reproducció, cura, tasques domèstiques, etc.). Els estereotips de gènere contribueixen a perpetuar el patriarcat i l'androcentrisme.

**segregació en el treball** *f* Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, en què les dones es veuen confinades a una varietat més petita d'ocupacions que els homes o a llocs de treball inferiors.

**segregació horitzontal** *f* Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específics.

**segregació vertical** *f* Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs de treball.

**sostre de vidre** *m* Concepte especialment utilitzat en l'àmbit laboral que fa referència a la barrera invisible que resulta d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedeixin a llocs importants.

**terra enganxifós** *m* Concepte especialment utilitzat en l'àmbit laboral que fa referència a la concentració de les dones en els graus més baixos de les piràmides empresarials i organitzatives.

## Bibliografia

- Acker, J.** (1992). "Gendering Organizational Theory". A: A. J. Mills; P. Tancred (eds.). *Gendering Organizational Analysis*. Califòrnia: Sage Publications.
- Angulo, C.; Casado, V.** (2008). *Una cuenta satélite de los hogares en España. 2003*. Document de treball 1/2008. Madrid: INE.
- Balbo, L.** (1978). "La doppia presenza". *Inchiesta* (núm. 32). Milà.
- Borderías, C.; Carrasco, C.; Almany, C.** (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria / Madrid: Fuhem.
- Borderías, C.** (2003). "La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres. España en el contexto internacional (1969-2002)". *Sociología del Trabajo* (núm. 48).
- Carrasco, C.; Mayordomo, M.** (2000). "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo del género". *Política y Sociedad* (núm. 34, pàg. 101-112). ISSN 1130-8001.
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Domínguez, M.; Mayordomo, M.** (2001). "Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa". A: C. Carrasco (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Universitat 10.
- Carrasco, C.** (ed.) (2003). *Mujeres y Economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Domínguez, M.; Mayordomo, M.** (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una Encuesta de Población Activa no Androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Carrasco, C.** (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina* [en línia]. Barcelona: Institut Català de les Dones ("Eines", 7). <http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>
- Carrasco, C.; Borderías, C.; Torns, T.** (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castaño, C. i altres** (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- Connell, R. W.** (1995). *Masculinities*. [Masculinitats]. Cambridge: Polity Press.
- Consejo Económico y Social** (2011). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* [en línia]. Madrid: CES.
- Daly, M.; Lewis J.** (2011). "El concepto de *social care* y el análisis de los estados de bienestar contemporáneos". A: C. Carrasco; C. Borderías; T. Torns (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política* (pàg. 225-251). Madrid: Los Libros de la Catarata.
- De Cabo, G.; Henar, L.; Calvo, M.** (2009). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora* [en línia]. Madrid: Instituto de la Mujer. <http://www.inmujer.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>
- Del río, S.** (2004). "La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel". *Rebelión* [en línia]. [http://www.caesasociacion.org/feminismo/ficheros/la\\_crisis\\_de\\_los\\_cuidados.pdf](http://www.caesasociacion.org/feminismo/ficheros/la_crisis_de_los_cuidados.pdf)
- Durán, M. A.** (1997). "La investigación sobre uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas". *Revista Internacional de Sociología* (núm. 18, pàg. 163-190).
- Durán, M. A.** (2008). "Integración del trabajo no remunerado en el análisis de los sectores de salud y bienestar social". *La economía invisible y las desigualdades de género*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Durán, M. A.** (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.
- Ezquerria, S.** (2010, març). "A propósito de la crisis ¿qué pasa con la de los cuidados?". *Diagonal* (núm. 121).

**Ferber, M. A.; Nelson, J. A.** (1993). *Beyond Economic Man*. Chicago: University of Chicago Press. [Traducció castellana a: *Más allá del hombre económico* (2004). València: Càtedra ("Feminismos", 81).]

**Fernández, A. M.** (1993). *La Mujer de la Ilusión*. Buenos Aires: Paidós.

**García Prince, E.** (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?* Document elaborat dins del Projecte "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe" [en línia]. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). [http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc\\_732\\_Politicadeigualdad23junio08.pdf](http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf)

**García Sanz, C.** (2002). "Trabajo no remunerado versus mercantilización: hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado". *Revista Española de Sociología* (núm. 2, pàg. 139-149).

**García Sanz, C.** (2003, desembre). "Encuesta de uso del tiempo en España. Aspectos conceptuales y metodológicos. Reunión de Expertos: Encuestas sobre Uso del Tiempo" [en línia]. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [http://www.eclac.org/mujer/reuniones/tiempo/Cristina\\_Garcia.pdf](http://www.eclac.org/mujer/reuniones/tiempo/Cristina_Garcia.pdf)

**García Sanz, C.; Santos Pérez, M.; Valencia, N.** (2011). *Immigración en el servicio doméstico*. Madrid: Talasa.

**Gil, A., González Calvet J.; Mir, P.** (2001). "La desigualdad salarial en Catalunya". Segon simposi sobre les desigualtats socials a Catalunya. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

**Hochschild, A. R.** (2001). "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional". A: A. Giddens; W. Hutton (eds.). *En el Límite. La Vida en el Capitalismo Global* (pàg. 187-208). Barcelona: Tusquets.

**Ioé, Col·lectiu** (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Obra Social La Caixa ("Colección de Estudios Sociales" 33).

**Izquierdo, M. J.** (1998). *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Càtedra.

**Izquierdo, M. J.** (2003). "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización. Hacia una política democrática del cuidado". Congrés Internacional SARE Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado. Sant Sebastià: Emakunde - Institut Basc de la Dona i Comunitat Europea / Fòrum Social Europeu.

**Maruani, M.** (2004). "Hombres y mujeres en el mercado de trabajo: paridad sin igualdad". *Revista de Economía Mundial* (núm. 10 i 11, pàg. 59-75).

**Maruani, M.; Rogerat, C.; Torns, T.** (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.

**Marugán, B.** (2012, abril). "Mujeres, trabajos y empleos". Seminari: Crisis desde el feminismo de la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas [en línia]. [http://www.feministas.org/IMG/pdf/Mujeres\\_trabajos\\_y\\_empleos.pdf](http://www.feministas.org/IMG/pdf/Mujeres_trabajos_y_empleos.pdf) [Data de consulta: 19 de juliol de 2012].

**Mills, A.** (2002, juny). "Studying the Gendering of Organizational Culture over Time: Concerns, Issues and Strategies". *Gender, Work & Organizations* (vol. 9, núm. 3, pàg. 286-307). Londres: Blackwell Publishers.

**Ministerio de Igualdad** (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres* ("Colección Economía Mujer Empresa").

**Morales, P.** (2012). *La igualdad es cosa de 2. Informe de la Secretaría de la Mujer de Madrid de CCOO*. Madrid.

**Núñez-Cortés, P.** (2009). *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales. Guía para la empresa y administraciones públicas*. Madrid: Técno.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global sobre la discriminació [en línia]. [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2011). "Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse". Conferència Internacional del Treball [en

línia]. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms\\_154780.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms_154780.pdf)

**Parella, S.** (2003). *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: la Triple Discriminación*. Barcelona: Anthropos.

**Pérez Orozco, A.** (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.

**Pérez Orozco, A.** (2006). "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico". *Revista de Economía Crítica* (núm. 5, pàg. 7-37).

**Picchio, A.** (2003). "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social". A: C. Carrasco (ed.) (2003). *Mujeres y Economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (pàg. 201-242). Barcelona: Icaria.

**Ponce Núñez, J. M.** (2007). "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados". *Revista Empresa y Humanismo* (vol. 10, pàg. 181- 208).

**Prieto, C.** (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer / Universidad Complutense de Madrid.

**Sandor, E.** (2011). *Part-time work in Europe* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>

**Smith, D.** (1990). *The conceptual practices of power, a feminist sociology of knowledge*. Boston: Northeastern University Press.

**Simón Rodríguez, M. E.** (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea.

**Tobío, C; Agulló, S.; Gómez, M. V.; Martín-Palomo, M. T.** (2011). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Barcelona: Fundació La Caixa.

