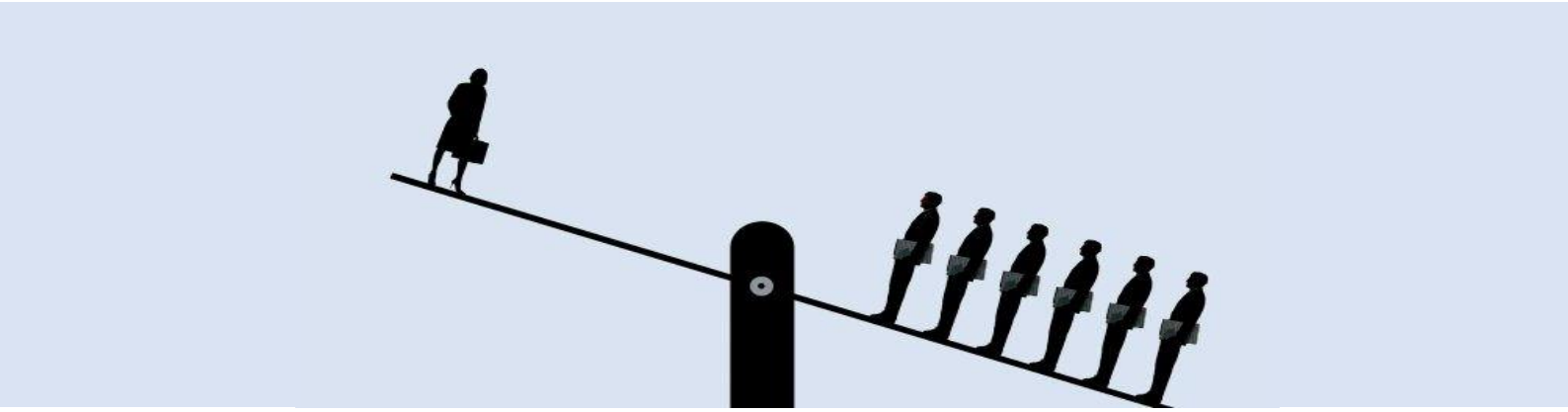
Màster Universitari en Direcció i Gestió de RRHH
Universitat oberta de Catalunya
Curs 2018 - 2019

COMPARACIÓ DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE AL MERCAT LABORAL A CATALUNYA



UNA ANÀLISI QUALITATIU I QUANTITATIU DE LES OPORTUNITATS D'INCORPORACIÓ I PERMANÈNCIA AL MERCAT DEL GÈNERE FEMENÍ DEL 2002 AL 2018

Anna Llorà Bach

allora@uoc.edu
25/06/2019
Directora: Esther Villajos Girona

ÍNDEX

Abstract / Resum

I. Introducció 6

II. Justificació 7

III. Gènere, feminisme, discriminació i desigualtat laboral....8

a. Gènere i sexe....8

b. El Feminisme....9

c. Discriminació....11

d. Desigualtat laboral 12

IV. Factors i causes de la desigualtat laboral....14

V. Conseqüències de la discriminació laboral....18

VI. L'evolució dels drets laborals femenins 20

a. Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones....26

VII. La desigualtat laboral a Catalunya....28

a. Evolució del mercat de treball 28

b. El sostre de vidre laboral 29

c. La segregació ocupacional....31

d. El sostre d'acer o bretxa salarial....32

e. Taxa d'activitat femenina....35

f. Contractes segons gèneres....37

g. Distribució de les activitats femenines 38

VIII. Objectius i abast 40

IX. Metodologia 41

X. Resultats: anàlisis de les desigualtats de gènere de l'any 2002 al 2018....42

a. Evolució del mercat de treball....42

b. El sostre de vidre laboral....43

c. Segregació ocupacional....46

d. El sostre d'acer o bretxa salarial....48

e. Taxa d'activitat femenina....50

f. Contractes segons gèneres....52

g. Distribució de les activitats femenines 54

XI. Resultats: vivències i experiències personals 58

XII. Comparació dels resultats obtinguts....59

XIII. Discussió....61

XIV. Conclusions 65

a. Propostes de millora....66

b. Limitacions de l'estudi....67

XV. Referències bibliogràfiques....68

XVI. Annex....72

ABSTRACT

Gender discrimination in the workplace is an aspect that, unfortunately, we all ware of it. It is undeniable that this phenomenon continues occur, both in our country, as in our autonomous community of Catalonia. Although we are aware of the problem this entails, and despite the progress of our society; we want to know what has been the evolution from 2002 to 2018 of all aspects that determine situations of discrimination within the workplace between men and women. Is it really true what academic literature and empirical evidence expound on the supposed discrimination in the workplace today?

First of all, in the present work, a descriptive study has been carried out on the subject, and different articles with similar objectives have been reviewed. Seven variables of discrimination factors, such as wage gap or occupation segregation have been analysed in order to conclude that the situation of women in the labour market has improved in recent years, but not enough; women still continue to have more family burdens and tasks than men, which makes their professional career more difficult.

Secondly, these same seven discriminatory factors have been analysed, based on statistical results published by the Spanish and Catalan governments, as well as using data from different interviews with women workers with the same social profile. Once the results were obtained, I compared them with the previously mentioned theory.

The results do not deceive; despite the multiple actions from the governments, and the constant struggle of many social groups, discrimination against women still evident in the majority of companies and in most cases, without us noticing it. Without a doubt, we must continue to fight and dedicate sufficient resources to eradicate this problem, from the root.

Keywords: labor inequality, discrimination and gender.

RESUM

La discriminació laboral per raons de sexe, és un aspecte que, desgraciadament, tots coneixem. És innegable que aquest fenomen es segueix produint, tant al nostre país com a la nostra comunitat autònoma de Catalunya, però encara que coneguem el problema que això suposa, i malgrat l'avenç de la societat, quina ha sigut l'evolució des de l'any 2002 a l'any 2018 de tots els aspectes que determinen situacions de discriminació dins l'entorn laboral entre homes i dones? És realment cert el que la literatura acadèmica i l'evidència empírica exposa sobre la suposada discriminació laboral a l'actualitat?

Al present treball, i en primer lloc, s'ha realitzat un estudi descriptiu sobre el tema i s'han revistat diferents articles amb objectius similars. S'han analitzat set variables de factors de discriminació, com ara la bretxa salarial o la segregació ocupacional, per a concloure que la situació de les dones al mercat de treball ha millorat als últims anys, però no de manera suficient; les dones encara continuen amb més càrregues i tasques familiars, fet que dificulta la seva carrera professional.

En segon lloc, s'han analitzat aquests mateixos set factors discriminatoris, a partir de resultats estadístics publicats per el govern espanyol i català, així com diferents entrevistes a dones treballadores d'un mateix perfil social. Un cop obtingut els resultats, els he comparat amb la teoria prèviament esmentada.

Els resultats no enganyen; malgrat les múltiples accions del govern, i la lluita constant de molts grups socials, la discriminació femenina segueix sent patent a la majoria d'empreses, i en la majoria dels casos, sense que nosaltres mateixos ens n'adonem compte. Sense dubte, cal seguir lluitant i dedicant els suficients recursos per tal d'eradicar aquest problema, des de l'arrel.

Paraules clau: desigualtat laboral, discriminació i gènere.

No és possible tractar cap problema humà sense prendre una actitud; la mateixa manera de plantejar els problemes i les perspectives adoptades suposen una jerarquia d'interessos; tota qualitat envolta valors; no hi ha descripció pretesament objectiva que no s'aixequi sobre un pla ètic.

SIMONE DE BEAUVIOR
(1908 – 1986)

I. INTRODUCCIÓ

Últimament, i a causa dels darrers esdeveniments polítics i socials, ens preguntem si treballadors i treballadores d'una empresa reben les mateixes condicions laborals i si tenen les mateixes oportunitats. A la majoria dels casos, la resposta és no. La desigualtat laboral entre gèneres és un dels problemes més presents a la societat actual. Tant és així, que a la Unió Europea només el 35% dels llocs directius a empreses estan ocupats per dones; a Espanya són només el 13,9% i Europa el 14,8% *(*Kensbock i Kollmann, 2016). Així ho constata l'informe divulgat per Eurostat el passat 8 de març de 2019, data senyalada per a la celebració del Dia Internacional de la Dona.

Segons l'últim informe del Fòrum Econòmic Mundial la bretxa salarial és de més de 14.000 euros anuals, i segons la CEOE hi ha menys d'un 20% de dones entre els membres de consells d'administració (*NacióDigital*, 2019). Espanya es situa a la cua de la Unió Europea al que respecte a la igualtat laboral entre homes i dones. Les últimes dades han mostrat que no només s'ha agreujat el nivell de discriminació de les dones al mercat laboral, sinó que a més Espanya figura com el segon país amb el nivell de desocupació femení més alt.

La discriminació directa és perseguida i fàcilment reconeguda, però dins l'àmbit laboral es produeixen discriminacions i desigualtats que són indirectes, i que porten a una feminització constant.

Hi són presents dia a dia els baixos salaris, l'alta taxa d'atur femenina, les contractacions precàries i a temps parcial, la dificultat de conciliació a les que hi han de fer front per causes familiars, l'embaràs i la dificultat de mantenir una feina, els pocs alts càrrecs femenins, o la discriminació per l'edat de les dones entre molts d'altres aspectes.

Tot i així, el govern estatal i l'autonòmic ha provat de frenar aquesta tendència a partir d'una sèrie de lleis i actuacions, com ara la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes, aprovada el març de 2007 sent un instrument que afavoreix la representació sindical a través dels plans d'igualtat, millorar la situació de les treballadores.

El Govern català destina més de mig milió d'euros a combatre les diferències de sou entre els dos sexes. Al llarg de l'any 2018, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies va fer diferents actuacions en matèria d'igualat. L'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Direcció General d'Igualtat promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'àmbit laboral, principalment per via de la formació, la sensibilització, l'assessorament en matèria de plans i mesures d'igualtat, que garanteixin les mateixes oportunitats a la formació, promoció, igual retribució i accés a càrrecs de comandament, com també als homes a practicar la coresponsabilitat i les tasques familiars, de manera que no siguin sempre les dones les que renunciïn a la carrera professional per dedicar temps a la família. L'any 2018, el Departament de Treball del Govern de Catalunya va subvencionar amb 350.000 euros 115 projectes que promovien les aplicacions de plans d'igualtat a organitzacions públiques i empreses. També va finançar amb 150.000 euros accions d'entitats dirigides a fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la feina.

Malgrat totes aquestes actuacions, el govern no és l'únic que ha de tractar de modificar i eliminar qualsevol tipus de desigualtat, sinó que han de ser les pròpies empreses (tant públiques com privades) qui prenguin consciència per tal d'implantar les seves pròpies polítiques, sent aquesta la finalitat de l'estudi comparatiu: que tothom prengui consciència de la situació de la dona dins de món laboral.

Les barreres que existeixen per a què les mesures que es prenguin siguin efectives solen referir-se als costos d'implementació de totes les polítiques d'igualtat, als estereotips sobre els rols de

gènere, al dubte sobre la efectivitat de les mesures o a la cultura d'empresarial que no serveix de suport a la igualtat de gènere: temes crucials per l'avanç de la nostra societat.

A través d'aquest estudi i comparació, vull fer èmfasis a les millores que hem aconseguit al pas d'aquests 16 anys en quant a igualtat de gèneres. Laboralment parlant; però també al que encara queda per fer, ja que la desigualtat laboral ens afecta a tots i a totes d'alguna manera o altra.

En primer lloc, he definit dins l'estudi els conceptes de "desigualtat laboral", "gènere i sexe", "feminisme" i "discriminació" per tal de determinar la seva relació amb l'àmbit econòmic i amb el funcionament del mercat de treball en particular. A través d'estudis científics he aprofundit sobre el concepte i origen del moviment feminista a Catalunya per a la lluita dels drets de les dones. He investigat també sobre els factors i causes de les desigualtats que es produeixen al mercat laboral, així com també he analitzat cada un dels trets determinants de la desigualtat laboral.

A continuació he realitzat un anàlisis de l'evolució dels drets laborals de les dones, fent una visió retrospectiva al passat en relació a les actuacions que ha promogut el Govern espanyol i català, així com l'anàlisi teòric i acadèmic de les desigualtats laborals a Catalunya. Seguidament, i després de fer referència als objectius i a la metodologia utilitzada, he passat a extreure les dades quantitatives a través de les estadístiques i les mètriques d'organismes públics de cada un dels trets anteriorment esmentats característics de la desigualtat laboral per gèneres, primerament de l'any 2002 i seguidament de l'any 2018.

Per tal d'obtenir també dades qualitatives que aportin valor a l'estudi, he realitzat entrevistes a 6 dones amb els diferents perfils personals, familiars i laborals semblants, per tal d'obtenir experiències viscudes al llarg de la seva vida que reportin casos de discriminació laboral, i la seva opinió envers el tema tractat.

Finalment, i a través de les dades obtingudes, he realitzat la comparació de la situació en quant a discriminació laboral femenina de l'any 2002 envers a l'any 2018; l'evolució presentada, i aquells aspectes que no han millorat, i que per tant cal dedicar-hi més atenció. Al llarg del desenvolupament dels següents epígrafs es posa de manifest la importància d'analitzar, valorar i combatre les pràctiques discriminatòries, ja que aquests comportaments no impliquen únicament una desigualtat de drets formals sinó que tenen importants conseqüències per a les dones tant a nivell econòmic i social com a nivell de salut.

Per tant, l'objectiu d'aquest treball és analitzar qualitativament i quantitativament les oportunitats d'incorporació i permanència al mercat de treball del gènere femení, a partir d'una comparació de les desigualtats laborals des de l'any 2002 a l'any 2018. A conseqüència d'aquest objectiu, pretenc donar visibilitat de la desigualtat laboral entre homes i dones a Catalunya, així com la necessitat de sensibilitzar i involucrar a les empreses privades i als principals sectors públics de la necessitat d'incentivar polítiques que eliminin d'una vegada la desigualtat laboral per sexes.

II. JUSTIFICACIÓ

Cada 8 de març es celebra el Dia Internacional de la Dona, i un sol dia es queda curt per celebrar la lluita constant diària i sense descans de moltes dones per a la construcció d'una família, la conquesta del mercat laboral, i la lluita de la llibertat de pensament i elecció. Els passos per al reconeixement total de la dona a l'àmbit laboral avancen, però són lents. Les dones seguim experimentant major risc de desocupació, amb feines de menor qualitat i amb menys remuneració que els propis companys de feina.

He pogut comprovar a partir d'experiències personals i de dones properes a mi, la desigualtat en oportunitats d'incorporació i permanència del mercat laboral i a les condicions de treball que totes patim o hem patit almenys una vegada a les nostres vides.

La situació de les dones al mercat de treball és el reflex d'una desigualtat estructural que persisteix malgrat el pas dels anys. Al setembre de 2015, els líders mundials de la ONU van adoptar un conjunt d'objectius globals anomenats "Objectius de Desenvolupament Sostenible" per tal d'eradicar la pobresa, protegir el planeta i garantitzar que totes les persones gaudeixin de pau i prosperitat. La igualtat i l'empoderament de les dones és també un d'aquests 17 objectius, sent un element essencial de totes les dimensions del desenvolupament inclusiu i sostenible.

A través d'aquest anàlisis vull prendre i fer prendre consciencia de la gravetat de la situació a partir dels resultats que hagi obtingut. Donar l'esquena o negar la realitat no farà més que alentir i inclús empitjorar la realitat.

Encara que el govern adopti mesures, conscienciar a empreses i empresaris de la gravetat de la posició de la dona envers al mercat laboral, és crucial per a que puguin adoptar petites mesures dins del seu dia a dia, durant la preselecció de personal, envers les condicions laborals dels seus treballadors... En general les empreses han d'aplicar unes polítiques internes oposades a qualsevol tipus de desigualtat, així com igualtat d'oportunitats per a tothom, i per a complir-ho cal que les empreses prenguin consciència del grau de desigualtat que les dones patim.

Entre tots podem aconseguir que les diferències per a qualsevol tipus de raó desapareguin a poc a poc.

III. GÈNERE, FEMINISME, DISCRIMINACIÓ I DESIGUALTAT LABORAL

Per a tal de procedir a l'anàlisi de la teoria acadèmica i teòrica en quant a la desigualtat laboral femenina a Catalunya, cal primerament definir la terminologia dels conceptes que hi són relacionats, ja sigui el gènere i sexe, el feminisme, la discriminació i la desigualtat laboral, i analitzar-ne també la seva procedència històrica. D'aquesta manera, es podrà fer una comprensió i interiorització més correcta dels següents apartats.

a. Gènere i sexe

El naixement de la noció de gènere es remunta al segle XVII quan Poulain de la Barre defensa que la desigualtat social entre homes i dones no és fruit d'una desigualtat natural, sinó que és la pròpia desigualtat social i política la que produeix teories que postulen la inferioritat de la naturalesa femenina (Cobo, 1995). De totes maneres, el concepte de gènere com a diferenciació entre la construcció sociocultural de les característiques, comportaments i actituds d'homes i dones, no es va generalitzar fins als anys setanta del segle passat.

Autores com Ann Oakley (1972) van introduir la distinció entre sexe i gènere, per tal de mostrar l'existència de trets atribuïts i inculcats per la societat, no derivats de la biologia. Simone de Beauvior (1981) va obrir un nou camí a la reflexió sobre la desigualtat entre homes i dones, al dir la seva frase cèlebre <<No es neix dona, s'arriba a ser-ho>>.

Per Calhoun, Light i Keller (1991:35), el gènere és definit com a "totes les característiques no biològiques assignades a homes i dones", és a dir, a l'assignar qualitats, rols, creences, que no estan a la persona per el seu sexe, sinó que s'associen a la persona per el que pensa i creu la societat on aquest neix.

No obstant, avui en dia és freqüent trobar confusions a la literatura científica, a l'utilitzar ambdós conceptes de forma indistinta. Convé per tant, diferenciar bé els diferents significats que adquireixen els dos conceptes.

Nancy Krieger (2005) va afirmar que el sexe és com un concepte basat en les característiques biològiques que possibiliten la reproducció sexual. Les categories sexuals inclouen dona, home, intersexual –persona que neix amb característiques sexuals tant femenines com masculines – i transsexual – persona que es sotmet a intervencions quirúrgiques o hormonals per canviar de sexe.

Aquest concepte sol fer referència a les diferències físiques, anatòmiques i fisiològiques d'homes i dones i a la jerarquització d'espais i funcions socials i la diferenciació a l'accès al poder tot implícit a les idees, representacions simbòliques i socials. (Esteban, 2003)

Fent referència a resultats més actuals, Krieger (2005) va definir al gènere com a un constructe social basat en les conveccions culturals, actituds i relacions entre homes i dones. Per tant, i tenint en compte les definicions que els autors esmentats consideren, el gènere no és refereix a homes i dones aïlladament, sinó que és més aviat un concepte relacional. No és una categoria estàtica, sinó contextual, canviant d'una societat a una altra al llarg de la història. En definitiva, les relacions de gènere creen diferències a la posició relativa que ocupen les dones i els homes a la societat.

Segons la RAE, el concepte gènere està definit com el grup al que pertanyen als sers humans de cada sexe, entès aquest des del punt de vista sociocultural enlloc d'exclusivament biològic i al sexe entès com condició orgànica, masculina o femenina, dels animals i les plantes.

Puc observar com es manté el mateix significat de les dos paraules amb el pas del temps, des dels anys setanta fins a l'actualitat. Un cop es va separar la conceptualització de la paraula, el seu significat s'ha mantingut igual.

A partir de totes les definicions esmentades, puc concloure que el sexe ve determinat per la naturalesa, una persona neix amb sexe masculí o femení. En canvi, el gènere, home o dona, s'aprèn, pot provenir de l'educació, canviat i manipulat. Dit d'una altra manera, el gènere és la construcció social i cultural que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals, així com els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals d'homes o dones.

Els estudis de gènere es desprenen de la teoria feminista, i el seu objectiu principal va ser sensibilitzar a la societat de les desigualtats entre homes i dones, i aconseguir drets per a aquestes últimes.

b. El feminisme

Per entendre l'evolució del moviment feminista fins als nostres dies és necessari fer un breu resum de la seva historia, ja que l'evolució de la presencia de la dona al món laboral, així com la lluita per a les lleis d'igualtat de gènere, es deu no només a les actuacions i decisions dels governs estatals, sinó també al canvi social i a la lluita social de moltes dones al llarg de la historia.

Des de sempre han existit dones que d'una forma o altra, al llarg de la historia han denunciat i lluitat per millorar les seves condicions vitals, per el que autores com Celia Amorós i Ana de Miguel (1995) afirmaven que el feminisme ha existit des de sempre, encara que els moviments més o menys organitzats que han protagonitzat la lluita per els drets de les dones, tenen lloc al llarg dels segles XIX i XX. Són molt destacables dos moviments històrics: el primer, a finals del segle XIX fins a mitjans del segle XX, amb les primeres sufragistes denominat "Feminisme

Modern", i el segon, a partir dels anys 60 del segle anterior fins a l'actualitat, denominat "Feminisme Contemporani".

S'ha descrit al feminisme com un moviment polític, una doctrina social, una ètica i una lluita per la igualtat. Per a Falcó, una de les fundadores del Partit Feminista i de la revista Vindicació Feminista als anys setanta, durant una entrevista concedida a finals del règim de Franco, va expressar les idees fonamentals del seu propi pensament:

"La dona està sotmesa a l'home des de que neix. Viu les condicions que li han sigut donades per els seus pares, per el seu ambient, per l'escola, per la societat sencera. Sortir-ne requereix lluita i sacrifici i preparació, però no la té. (Wollendorf, 2005:18).

Hi ha qui veu el feminisme com una ideologia excloent dirigida contra als homes, però és tot un error: la igualtat entre homes i dones, consagrada a l'article 14 de la Constitució, és la base d'una societat democràtica, i per tant, configura un mandat constitucional que ens obliga a tots.

El moviment feminista occidental començà al segle XIX, i la incorporació de la dona a la força laboral va ser-ne el principal catalitzador a Europa i Nord-Amèrica. Aquesta incorporació es va postergar a Espanya per l'arribada tardana de la revolució industrial. Concepció Saiz i Otero, nascuda al 1850, expressava la seva frustració a l'any 1897:

"La qüestió del feminisme […] comença, encara que amb timidesa, a iniciar-se a Espanya. Pocs són en número, però molts valuosos per la qualitat, els escriptors dedicats fins ara al seu estudi; la massa general roman de moment indiferent o burleta. (Saiz i Otero, 1897:248).

Tot i que l'autora va qualificar tímids els inicis, el moviment va progressar amb èxit durant les tres primeres dècades del segle XX, i va florir durant la Segona República, tot i que poc després, amb la dictadura de Franco es va extingir. Tot i així, l'existència d'un moviment feminista d'abans de la guerra va crear un punt de referència important per a l'activisme feminista a l'Espanya post-franquista.

Degut a l'aparició del feminisme organitzat durant l'últim terç del segle XX, la majoria de les discussions sobre el tema es valen d'una visió del feminisme com un moviment que s'enfoca a la lluita contra la desigualtat social. La historiadora Nord-Americana Gerda Lerner va comentar al seu llibre *The Creation of Feminist Consciousness,* que es creia de manera generalitzada que els investigadors havien tingut dificultats en fixar una data per a l'inici del pensament feminista a Europa perquè mentre més s'investigava sobre el tema, més exemples es trobaven que conduïen a una indecisió.

A partir dels anys setanta s'ha de parlar de "feminismes", i de Feminisme com un sol moviment o una sola corrent de pensament: "després de l'explosió dels anys setanta, la reacció dels vuitanta i la escissió dels feminismes dels últims anys, la proposta de tot el feminisme continua sent molt simple: exigeix que les dones tinguin llibertat per a definir per si mateixes la seva identitat, enlloc de que aquesta sigui definida, una i altra vegada, per la cultura de la que formen part i els homes que els conviuen" (Varela, 2005:191).

Per a la nova generació de feministes va ser necessari conformar un grup crític de dones joves compromeses que podien lluitar contra els reptes que existien dins al nostre context actual, des de diferents perspectives i maneres d'actuar. La importància de construir aliances amb la gent que compartia els seus punts de vista sobre justícia social i que estaven d'acord amb les seves idees es va fer patent, inclús la unió amb aquelles qui no s'identificaven obertament com a feministes, però que formen part d'altres moviments progressistes.

Així, als inicis del segle XXI, els moviments feministes segueixen existint, encara que amb profundes transformacions. Sent una de les alternatives possibles, la que proposa Celia Amorós (2001) que parla d'un cànon feminista intercultural que inclou a tots els feministes i continua des d'aquesta unitat, treballant per a la igualtat. Unitat que com proposa el feminisme dialògic, ha de ser inclusiva, dinàmica i igualadora.

Per tant, a l'actualitat hem de parlar de feminismes en plural doncs no existeix un sol enfocament, i cada vegada són més diverses les mirades que tenim les dones d'explicar l'experiència vital, de viure espais de relació i d'entendre la vida, el món i les maneres d'explicar-nos. És una realitat que s'ha anat ampliant amb les seves diferències en quant a punts de vista.

El moviment feminista ha transformat el llenguatge i ha incorporat nous termes per tal de descriure la lluita per la igualtat de gènere al llarg de la història. La discriminació i la desigualtat laboral són dues expressions clau acceptades i utilitzades a nivell mundial per a referir-se a les injustícies que milers de dones pateixen dia a dia al als sectors laborals.

c. Discriminació

Són varies les definicions de discriminació que podem trobar a la literatura, tant en general com de manera més especialitzada en matèria de gènere dins l'entorn laboral.

La Real Acadèmia Espanyola defineix la discriminació com el donar tracte desigual a una persona o col·lectivitat per motius racials, religiosos, polítics, de sexe, d'edat, de condició física o mental, etc.

Alguns estudis acadèmics més rellevants en referència a la discriminació, són els de Padavic i Peskin (1994), que defineixen la discriminació com el fet de tractar a la gent de forma desigual degut a característiques personals que no tenen relació amb la seva actuació.

Centrant-me en el nucli i temàtica del treball, són dos els autors a destacar, degut al seu profund anàlisis de la discriminació merament laboral. Jacobsen (1994), és un d'ells; en un dels seus estudis va comentar que la discriminació en el lloc de treball es produeix quan dos persones que tenen igual productivitat i gustos per les condicions de treball, però són membres de grups diferents, reben diferents resultats en el lloc de treball en termes de salaris que se'ls hi paguen o del seu accés al treball. Segons el mateix autor, la discriminació no és sinònim de prejudici, ja que algunes teories es basen en l'existència del monopsoni o la informació imperfecta dels caps/gerents.

El segon autor a destacar és Ortega (2003) qui defineix a la discriminació laboral com tota distinció, exclusió o preferència de tracte, que ocorreguda amb motiu o amb ocasió d'una relació de treball, es basa en un criteri de raça, color, sexe, religió, sindicació, opinió política o qualsevol altra que consideri irracional o injustificat, i que tingui per efecte alterar o anular la igualtat de tracte al treball i ocupació. L'autor comenta que la discriminació, dins la relació laboral pot traduir-se en múltiples conductes, no només referides a l'accés al treball, sinó en tots els aspectes vinculats a la prestació de serveis laborals, tenint un camp d'aplicació extensiu, el qual inclou situacions tals com les condicions de treball, la captació i formació professional, la igualtat salarial per un treball d'igual valor, la seguretat al treball, etc. Ambdós autors i malgrat la diferència d'anys en l'edat de publicació dels seus estudis, estan enfocats en el mateix pensament.

La Organització Internacional del Treball destaca que discriminar dins l'entorn laboral i a la ocupació es tractar a les persones de forma diferent i menys favorable degut a determinades característiques com el sexe, el color de la pell, la seva religió, idees polítiques o origen social, amb independència dels requeriments del treball. A l'article 1.a de la Convenció sobre Discriminació a la feina i a l'ocupació – *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*,

de 1958 es va definir a la discriminació com "qualsevol distinció, exclusió o preferència realitzada en base a la raça, color, sexe, religió, opinió, política, nacionalitat o origen social, que té l'efecte d'anular o perjudicar la igualtat d'oportunitats i tractament al treball o ocupació" (ILO, 2003:15-16).

Tot i així, no totes les distincions poden ser considerades discriminació, ja que el tracte diferent basat en requeriments inherents a una treball és una pràctica perfectament legítima. Les distincions basades en els mèrits individuals no són considerades discriminació. Tampoc ho podem considerar les mesures especials adoptades amb l'ànim d'assegurar la igualtat de tracte i oportunitats a la pràctica per a individus amb requeriments determinats o particulars. Les mesures espacials poden ser dividides en dos categories: les mesures especials de protecció o assistència i les mesures d'acció positiva.

La discriminació laboral femenina comprèn el tracte d'inferioritat donat a persones per motius aliens a la seva capacitat dins de l'àmbit de la llibertat de treball i dret al mateix. Reitz (2005), ho defineix com a aquelles decisions negatives del treball basades en criteris com origen o lloc de naixement, enlloc de considerar només les acreditacions i les qualificacions directament relacionades amb la productivitat potencial del treballador.

Encara que les formes més flagrants de discriminació laboral han disminuït, moltes perduren, al temps que altres han adquirit formes noves o menys visibles, però no per això menys perjudicials. La OIT considera precís desterrar les pràctiques discriminatòries, doncs la discriminació sol atrapar a les persones al treball escassament remunerats a l'àmbit de l'economia no estructurada; els discriminats solen quedar presos a les pitjors ocupacions, a les que se'ls nega prestacions, protecció social, formació, capital o crèdits i salaris dignes. En definitiva, explica que el fracàs en eradicar la discriminació laboral contribueix a perpetuar la pobresa i la marginació social.

Un dels exemples més comuns a l'hora de discriminar laboralment a una dona, és mitjançant els processos de selecció. Patricia Vera Rojas (2006) va detallar més aquest fenomen, i va determinar que aquest fet es presenta quan existeix una diferenciació del tracte a les persones per raó de la seva raça, color de la seva pell o sexe, entre altes motius, sense prendre en consideració els mèrits ni les qualificacions necessàries per al lloc de treball que es tracti". L'autora va manifestar l'existència dos tipus de discriminació: directa i indirecta. La discriminació és directa quan la normativa, les lleis o les polítiques, exclouen o desfavoreixen explícitament a certs treballadors atenent a característiques tals com la opinió pública, l'estat civil o el sexe. D'altra banda, la discriminació és indirecte quan existeixen disposicions i pràctiques aparentment imparcials que perjudiquen de manera desproporcionada a integrants d'un col·lectiu determinat.

A diferència de la resta d'autors, Ortega (2003) troba interessant distingir tres etapes de discriminació laboral; l'etapa "pre-ocupacional" és la posterior a l'oferta de feina i prèvia a la celebració del contracte de treball, es planteja la situació dels requisits i l'accés al treball, font de diversos problemes referits a discriminació. A aquesta etapa, es pot produir una de les formes més intenses i debutades de discriminació, a través dels denominats test pre-ocupacional, com per exemple, el test d'embaràs, que se les exigeix a algunes doner per tal d'accedir a algunes feines. La segona etapa és l'anomenada "ocupacional", que va des de la celebració del contracte de treball fins a la seva extinció per qualsevol cosa, els problemes giren entorn a les facultats que el treballador té per afrontar certes situacions i en especial, establir com l'exercici dels poders de l'empresari pot, en determinades circumstàncies, derivar en conductes discriminatòries. Finalment, l'última etapa és la "post-ocupacional", constituïda per el moment de l'extinció de la relació laboral, la discriminació genera diversos interrogants en quant a sota quines condicions l'acomiadament pot ser considerat justificant per discriminatori. D'aquesta manera, podem entendre que no només existeix discriminació laboral dins del lloc de treball sinó que apareix des

del primer moment que hi ha un mínim contacte amb l'empresa, i un cop es deixa de tenir relació laboral, la discriminació pot seguir perdurant.

Després d'haver revisat algunes de les definicions de discriminació més importants a la literatura sobre gènere, la discriminació com a concepte general, la puc definir personalment com un acte de segregació a una persona dins d'un entorn social. Quan se'l diferència dels demés o el tracte que se li dona li és molt menys favorable en circumstàncies similars.

La discriminació dins del lloc de treball apareix quan alguna de les persones que treballen a una empresa rep un tracte desfavorable. Tant la Constitució Espanyola, com altres legislacions i acords internacionals, protegeixen la igualtat de drets. Per tant, els casos comprovables es poden denunciar per via administrativa o judicial. Totes les persones han de fer respectar els seus drets i consideren que estan sent vulnerables, denunciar-los. Les empreses per la seva part, han de garantir el tracte igualitari dins de l'organització.

d. Desigualtat laboral

Una vegada establert el concepte de discriminació, resulta clau entendre les desigualtats laborals, ja que una de les discriminacions laborals més recurrents és per qüestions de gènere. Encara que cada vegada més dones ocupen càrrecs importants dins de les organitzacions, la realitat és que segueixen existint obstacles com la falta d'oportunitats o desacreditació que eviten una equitat a l'àmbit laboral entre homes i dones, que enredereixen el progrés social. Els abundants articles acadèmics i les estadístiques mostren uns números molt freds, però eloqüents. Els reptes pendents a Espanya per tal d'aconseguir una igualtat efectiva són múltiples, tants com àmbits als que persisteixen diferències a l'esfera laboral, de conciliació o de representació política.

El concepte de desigualtat laboral entre homes i dones fa referència, segons Molpeceres i Sallé (2010), a la distància que separa a uns i a altres en diversos aspectes que caracteritzen al mercat de treball. La definició aportada per la RAE i que està orientada al mateix pensament: "la relació de falta d'igualtat entre dos candidats o expressions".

Les desigualtats laborals, de la mateixa manera que les discriminacions laborals segons hem vist anteriorment, poden aparèixer tant des del moment en el què una persona vulgui accedir a una feina, al exigir i valorar determinats requisits, com una vegada establerta la relació de feina. La bretxa salarial és l'indicador més evident de la desigualtat existent entre dones i homes, a l'àmbit laboral, aquest indicador juntament amb el sostre de vidre concreten els obstacles als que ens afrontem com a societat avançada que hauria de proposar-se com un objectiu a obtenir per una absoluta raó de justícia.

De Elejabeitia (1993) estableix una distinció fonamental entre la desigualtat i la discriminació: la situació de les dones no és la de desigualtat en relació als homes, sinó la de discriminació, la no discriminació per raons de sexe ha sigut el primer objectiu a conquistar per el feminisme fins als anys 70 i avui concentra l'atenció els esforços per part del que podem considerar feminisme institucionalitzat. La qüestió és que discriminació i igualtat no poden estar en un mateix discurs, pertanyen a dos plans situacionals diferents i per això res diu la discriminació del que pot significat la igualtat, simplement és la seva meta, la seva pròxima arribada.

La discriminació té a veure amb una diferència de tracte a l'accés a un recurs escàs sobre la base d'un criteri no legal. És una desigualtat de tractament entre dos persones, però no una desigualtat de situació. Darrere la pròpia definició del concepte es troba una referència a la construcció d'un ordre equànime de relacions entre sexes, i per tant, la igualtat entre homes i dones apareix com un component fonamental de la justícia.

Finalment, cal destacar entre diferents autors a Vicente Castelló Roselló (2007), amb el qual coincideixo totalment; apunta que les desigualtats laborals al mercat de treball es donen a causa de les diferents condicions de vida que existeixen entre individus o cases segons una variable de referència (renda o nivell de vida), per exemple, la distribució de la riquesa mentre que la discriminacions corresponen a una diferència de tracte entre dos persones sobre la base d'un criteri no legal. Així hi ha discriminació sobre el mercat de treball quan dos persones amb característiques productives idèntiques tenen un salari o una proposició de treball diferent com conseqüència de característiques no productives diferents, com és el cas, de l'edat, el sexe, nacionalitat, origen ètnic-racial, etc.

Els autors intenten posar de manifest que la "raó de ser" de les desigualtats laborals de gènere no es trobarien a les regles de funcionament independent del mercat de treball ni serien el resultat del comportament racional i calculador de les empreses i/o dels demandants de treball, sinó en l'articulació entre les diferents posicions que homes i dones ocupen al món del treball, en condicions desiguals, a l'àmbit de les relacions domèstiques.

Així doncs, puc concloure que la desigualtat de gènere és un tipus de desigualtat social per raons de gènere o sexisme. Una de les seves expressions és la discriminació sexual, que està molt vinculada a l'accés a l'educació per part de les dones, tant a l'escola com a la llar o l'empresa. Existeix a tot el món. A les societats democràtiques capitalistes actuals se suposa que la dona i l'home són iguals davant la llei, però a la pràctica no ho som. La forma per excel·lència de domini de l'home sobre la dona s'hi desenvolupa mitjançant la divisió sexual del treball i la discriminació retributiva. També es reflecteix en la menor presència de les dones en àmbits que encara són majoritàriament masculins, com la política i la cultura.

La desigualtat laboral és manifesta, entre d'altres, en la bretxa salarial, el sostre de vidre, la taxa d'activitat femenina, la segregació ocupacional, la tipologia de contractes segons sexes i la divisió de les activitats domèstiques de les llars.

Un cop interioritzats els conceptes bàsics de gènere, sexe, feminisme, discriminació i desigualtat laboral analitzats anteriorment a través de diferents organismes i autors representatius, a continuació presento els factors i les causes que generen la discriminació que pateix la dona al món, i contra els quals cal lluitar amb la intenció de garantir la igualtat de gènere. Malgrat la lluita constant del moviment feminista i l'evolució dels anys, tots ells hi són presents.

IV. FACTORS I CAUSES DE LA DESIGUALTAT LABORAL

La desigualtat laboral esmentada anteriorment, existeix a tots els àmbits de la vida quotidiana, laboral i és palpable en la majoria de les societats d'avui en dia. Tot i així, no és percebuda per tot el món.
Són moltes les causes que la generen i l'exacerben, i la gran majoria tenen com a base l'educació i la cultura, el paper dels medis de comunicació, la desinformació de la ciutadania, i el mateix desinterès de la població per no sentir-se part ni del problema, ni de la solució.

Vivim en una constant violència cultural que ens porta a desigualtat al dia a dia. Per això, és important fer-li front. Sensibilitzar a la ciutadania és un dels canvis més necessaris. És imprescindible que la gent tingui criteri propi; que siguin conscients de la situació real i sobre tot que tingui una actitud proactiva. Per poder aconseguir això, és imprescindible un canvi compromès amb l'educació; treballar amb els agents socialitzadors i treballar el tema de la coeducació i el conformisme; és imprescindible discutir i adoptar nostra la responsabilitat davant del problema.

Segons Alonso (2012), existeixen quatre factors clau que actuen com a causa de la desigualtat de gènere al mercat de treball: la sobrecàrrega de responsabilitats domèstiques, la falta de reconeixement d'autoritat i prestigi per a la representació i la direcció, la cultura empresarial sexista de les organitzacions, i els estereotips de gènere dins l'educació i la societat. Dins d'aquest apartat estudiarem i analitzem aquests quatre factors clau en relació al que altres autors i estudis poden aportar sobre la temàtica.

El primer factor descrit és la sobrecàrrega de responsabilitat domèstica i de cura a familiars que recauen sobre les dones. A dia d'avui existeix una absència de coresponsabilitat per part dels homes a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents com nens, persones majors, o persones que pateixen alguna malaltia que els faci ser dependents. El treball domèstic es segueix veient femení i es tolera que siguin les dones únicament les encarregades de realitzar les tasques de la llar. D'alta banda, per el que respecta a les persones dependents, es pot afirmar que existeix una falta de serveis i equipaments d'atenció i cuitats a les persones majors, dependents i infància. Al llarg dels anys, el govern ha destinat molts d'aquests temes, no obstant, a partir del 2006 es va aprovar la llei de Promoció i autonomia personal i atenció a persones en situació de dependència" aprovada per el Congrés el dia 30 de novembre. Aquesta llei s'encarrega de finançar alguns serveis que necessiten aquestes persones dependents. No obstant, avui en dia segueixen sent moltes les dones que s'encarreguen de cuidar d'aquestes persones.

Aquesta mateixa sobrecàrrega de tasques domèstiques a les dones, és analitzada per la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (Conde, 2016). La forta segmentació a la realització de les tasques de la llar té un efecte significatiu sobre les taxes de fertilitat i altres bretxes laborals. Els autors comenten que de poc serveix que el 43% de les dones tingui estudis universitaris davant al 36% dels homes, o que l'increment de la força laboral femenina a Espanya hagi sigut major a la UE durant 15 anys si després, tal i com mostren els resultats, quasi el 70% de les hores del treball domèstic les realitzen les dones.
A Espanya hi ha poca diferència de gènere en quant a hores dedicades al treball, perquè les taxes d'activitat femenina són altes i el percentatge de treball parcial és inferior a altres països. Però la distribució de tasques domèstiques per gènere és summament desigual.

A partir de les dades de la 5ª enquesta Europea de Condicions de Treball (2010), es pot afirmar que el 50% dels homes del Sud d'Europa afirma no realitzar cap tasca domèstica. Tot això comporta el temps d'ocupació de la majoria de les dones, amb pocs descansos, escassos ingressos i una mala qualitat de vida que les porta a emmalaltir molt més que els homes.

No hi ha res biològic que porti a exercir el paper de càrrega de tasques domèstiques dins les famílies, però interessa que es continuï fent aquest treball gratis. Això és el que permet mantenir el sistema. La criança dels fills i el treball domèstic situen a la dona dins d'aquest esquema gràcies al patriarcat. Una societat dominada per la classe masculina, que ha tingut poder polític i religiós durant segles i que ha mantingut el control sobre les dones, especialment sobre la seva capacitat reproductiva, que és el seu poder essencial.

El segon factor que Alonso comenta és la falta de reconeixement d'autoritat i prestigi per a la representació i la direcció. Això es deu principalment a una cultura sexista, doncs els elements del líder són elements masculinitzats amb els quals les dones no compleixen. Així doncs, majoritàriament els líders solen ser homes, allà on anem i indiferentment d'on ens trobem. D'altra banda, els càrrecs de responsabilitat pública estan organitzats d'una manera que fan compatibles la realització del comentat lloc amb les tasques de la llar o per tal de cuidar als fills, el que dificulta que la dona pugui completar les tasques de la llar amb un lloc de treball directiu. Aquest factor és el que anomenen sostre de vidre, és possible que una dona amb estudis tingui les mateixes possibilitats que un home amb els mateixos estudis, per a accedir en un

treball determinat, no obstant, a mesura que va avançant a la seva carrera professional, es toparà amb un sostre de vidre que li impedirà l'ascens a càrrecs directius i de representació.

Un treball de l'autor Juan José Dolado (2004), exposa el perquè de les diferències salarials, i comenta l'existència d'un sostre de vidre, per a les dones amb estudis, i d'un salari de vidre per a aquelles dones que no tinguis estudis, raonament relacionat directament amb el reconeixement d'autoritat i prestigi comentat anteriorment per Alonso. Segons Dolado, es tracta d'una qüestió de rendibilitat: la formació específica d'un treballador, la paga per una part l'empresa i per l'altra part el treballador, obtenint un salari mes baix del que hauria d'obtenir, al haver-hi a Espanya una baixa incorporació de la dona a aquest estrat i al ser dones que no han invertit una sèrie d'anys en educació, com les que ho han fet i tenen estudis superiors, l'empresari creu que la probabilitat de que la dona abandoni el seu lloc de treball en un futur no molt llunyà, és bastant alta, així que l'empresa no inverteix en ella, el que vol dir, que li pagarà menys. Aquesta creença és molt extensa desgraciadament a tots els empresaris, el que provoca una diferència salarial d'entrada. Això mateix no passa amb els homes, ja que es creu que aquests no abandonaran el lloc de feina, a causa del seu paper tradicional i familiar amb molta menys càrrega domèstica. A mesura que la dona va romanent anys a l'empresa i va adquirint experiència, el seu salari s'acaba equilibrant al dels homes, fins a que arriba als nivells directius, on aquesta desigualtat torna a aparèixer. Tot i que l'empresari pugui creure que la dona està igual o més capacitada que l'home per a un lloc de treball de responsabilitat, a causa de certs estereotips en què es creu que les dones han d'adoptar el paper familiar, es creu automàticament que aquesta disposarà de menys disponibilitat horària i menys mobilitat per a viatjar.

El tercer factor causant de la desigualtat laboral és la cultura empresarial i de les organitzacions naturalment sexista. Aquesta cultura crea les barreres d'accés, dificulta la permanència i la promoció de les dones a les empreses. Aquesta cultura afecta a tres àmbits: entrada, permanència i a la possibilitat de crear una pròpia empresa. Al que es refereix a l'accés, molts llocs de treball es creen tenint en compte perfils de gènere i no aspectes tècnics. El fet de tenir en compte aspectes de gènere contribueix a l'associació del sexe amb llocs de treball. Per al que respecte a la vida dins de l'empresa, aquesta es caracteritza per la seva cultura sexista a les que moltes dones arriben inclús a patis assetjament. Aquesta cultura sexista es reflexa en moltes ocasions a la desigualtat salarial, i a la mala organització de la distribució de treball, horaris etc. que no tenen en compte les necessitats de la dona que s'ha d'ocupar de les tasques de la llar i dels nens o persones dependents, coma conseqüència de l'absència de responsabilitat per part de l'home. També es presenta una cultura sexista quan la dona decideix crear una empresa, doncs existeixen moltes barreres com l'accés a cercles de poder, accés a les escoles de negocis, etc.

Segons Gutek (1996) es produeix desigualtat d'oportunitats de gènere a les organitzacions quan les decisions als processos de selecció, promoció, avaluació o retribució es basen en les característiques individuals de les persones com poden ser l'edat, l'aparença, el sexe o el color de la pell, i no en les qualificacions educatives, l'experiència laboral, l'antiguitat, o el desenvolupament professional.
La diferència de sous imposats per la societat a cada sexe es pot entendre a través del model *bread-winner* de Fraser (1997). Aquest model comporta que els homes i les dones no tinguin el mateix estatus social a la societat i aquesta diferència es trasllada també a l'àmbit laboral. És un total paradigma centrat en que el membre de la família masculí és qui guanya els diners per a sostenir a la resta. Des dels anys 1950, teòrics feministes i sociòlegs van començar a criticar cada vegada més la divisió per gènere entre treball i les tasques domèstiques i qüestionaven exactament que el rol de sostenir a la família anés donat per l'home de la casa.

Finalment, i retornant a les possibles causes de la desigualtat descrites per Alonso, s'afegeix el factor dels estereotips de gènere a l'educació, formació i treball. Quan es parla d'estereotips, ens referim a un conjunt d'idees i creences comunament acceptades per la societat que tracta de com les dones i homes han de comportar-se.
A continuació s'expliquen alguns condicionants que provoquen o accentuen els estereotips:
Per una part tenim, la invisibilitat. En tots aquells àmbits i temes que no siguin els fills, la llar i aquest tipus de coses que s'associen a les tasques femenines, les dones es fan invisibles, és a dir no se els té en compte, i això passa a feines del tipus tècnic o que requereixin esforç físic.
Després tenim a la infravaloració, tot el que fan les dones està infravalorat. Se li infravaloren les tasques de la llar i les projeccions d'aquestes a feines de neteja, guarderia, etc. doncs es pensa que no necessiten molt aprenentatge per a aquest tipus de feines ja que les hi resulta molt natural ja que és part de la seva genètica.
Existeix també l'assignació limitada d'espais, temps i treballs. Les dones tendeixen a treballar a espais tancats com oficines, col·legis, etc. a diferència dels homes que solen treballar tant en espais oberts com tancats.
Una forta influència a l'accentuació dels estereotips són els medis de comunicació sexista i la publicitat, que contribueixen a definir més els rols diferenciats de gènere.
I per últim tenim la dependència, ja que moltes dones solen ser dependents econòmicament, doncs el seu rol femení les impedeix tenir interès econòmic i això afavoreix l'entrega desinteressada de diverses tasques.

Segueix existint una persistència de la distribució segons gènere dels models "dona-mestre-metge" i "home-enginyer-tècnic" basades únicament en estereotips. Les dones opten en major mesura que els homes per titulacions agrupades dins de les branques de ciències de la salut, arts i humanitats i ciències socials.

L'autora feminista Viladot (2016) va fer esment també dels estereotips en relacionar-ho directament amb la discriminació laboral femenina, però ho va relacionar amb el fet que nosaltres mateixes les dones creem i seguim creient en molts d'aquests estereotips que no fan més que perjudicar-nos a nosaltres mateixes, i és que l'auto-discriminació de les dones és la forma més trista de discriminació, però existeix. Les raons que porten a la dona a evitar el lideratge i els entorns competitius solen venir donats per causes diferents: per pensar que no són suficientment adequades, perquè ja coneixen els prejudicis que les esperen, o perquè no estan interessades, ja que tenen altres preferències. El fet és que quan les dones es comporten de forma incompatible amb el seu gènere, el rebuig és tan gran que generalment eviten qualsevol situació congruent amb el mateix. Quan una dona vol accedir a aquests espais de poder, si el seu comportament és congruent amb la feminitat llavors es considera que no està preparada. Però d'altra banda, si una dona intenta ascendir a llocs de responsabilitat amb actituds masculines, és considerada llavor massa agressiva.

El problema que els estereotips de gènere impliquen dins l'àmbit laboral és essencialment una qüestió de desigualtat. Homes i dones quedem encasellats no només en determinades professions, sinó que també esperem d'ells que es comportin d'un mode específic.

Una de les solucions que hi ha per tal de lluitar contra aquests estereotips serien unes polítiques de treball, sense perspectiva de gènere, sense disseny i que s'avaluen sense integrar elements ni agents necessaris per tal de compensar les desigualtats de gènere, no estan fets per a respondre a les necessitats dels homes i les dones de caràcter estructural, no es tenen en compte les diferències de partida que pateixen les dones respecte als homes.

És molt important que s'inclogui a les empreses la necessitat de minimitzar el màxim possible l'impacte de qualsevol tipus de desigualtat laboral, per a que en aquest

sentit les dones no se sentin discriminades per el simple fet de tenir un sexe i un gènere diferent, i d'aquesta manera evitar unes conseqüències realment negatives per a la societat, que a continuació comentaré dins del següent apartat. Cal igualar les responsabilitats domèstiques familiars entre gèneres, eliminar qualsevol tipus d'estereotips i en conseqüència deixar que les dones obtinguin un reconeixement d'autoritat i prestigi, sense cap tipus de distinció.

V. CONSEQÜÈNCIES DE LA DISCRIMINACIÓ LABORAL

Totes les causes de desigualtat laboral descrites, tenen una sèrie de repercussions rellevants a la vida de les dones. Des de les majors dificultats per trobar o mantenir un lloc de treball, fins a la diferència salarial. Es tracta, sens dubte de factors que limiten el poder adquisitiu d'aquest segment poblacional, fomentant l'aparició de problemàtiques de caràcter econòmic.

L'eliminació de la discriminació als llocs de treball és estratègica per tal de combatre la discriminació a qualsevol lloc ajudant a superar prejudicis i estereotips. La igualtat al treball és important per a la llibertat, dignitat i benestar dels individus. L'estrès, la moral baixa i la falta de motivació són sentiments que prevalen entre els subjectes objecte de discriminació, afectant al seu autoestima, reforçant els prejudicis contra aquestes persones i influint negativament a la seva productivitat. Eliminar la discriminació també és important per el funcionament eficient dels mercats de treball i la competitivitat empresarial, a part de permetre expandir i desenvolupar el potencial humà d'una forma més efectiva. Per últim, l'exclusió sistemàtica de determinats grups de treball a condicions decents genera seriosos problemes de pobresa i fragmentació social que comprometen el creixement econòmic (ILO, 2003).

L'autor Anker (1997) exposa que la segregació de les ocupacions entre sexes perjudica a les dones, perquè té efectes molt negatius sobre com les veuen els homes i com es veuen a si mateixes. Això, al mateix temps, menyscaba la condició social i econòmica de la dona, i per tant repercuteix en una llarga sèrie de variables com les taxes de mortalitat i de mobilitat, la pobresa la desigualtat d'ingressos. La persistència d'estereotips soci-sexuals comporta així mateix conseqüències nocives a l'àmbit de la instrucció i la formació professional, que perpetuen les desigualtats entre homes i dones d'una generació a una altra.

Alguns estudis indiquen que pertànyer a una minoria pot ser un factor de risc per tal de desenvolupar algunes malalties mentals com la depressió o l'ansietat. A més els membres dels grups minoritaris tenen menys feines, més dificultats a accedir a un lloc de treball, amb llocs de menys prestigi i pitjor salari que els membres de les majories.

Les dificultats que troben les dones per a l'accés al mercat laboral i en concret les barreres que dificulten la promoció i ascens a llocs de treball de nivells superiors tenen conseqüències importants. La desigualtat i discriminació en aquest sentit és injusta i provoca que les dones perceben uns salaris inferiors, a més de no permetre'ls exercir autoritat al treball, el qual normalment comporta la frustració de les dones. A més, la dificultat que troben les dones a exercir autoritat també té conseqüències importants: el tenir autoritat és imprescindible per a tal de realitzar el treball de forma efectiva i parteix de la satisfacció personal del treballador.

L'autoritat personal és una conseqüència dels valors i capacitats que aquest manifesta al lloc de treball. És una consideració que les persones que estan al seu entorn reconeixen, sense que l'empresa pugui posar ni treure. Però si des d'un inici, i per causes d'estereotips, culturals i socials en molts casos s'entén que una dona per molt bé que treballi, no pot adoptar aquesta postura, és una forta barrera a la quan ens trobem.

Una posició d'autoritat permet als treballadors mostrar el seu talent de cara a la seva promoció, del mateix mode que una falta d'autoritat dels treballadors pot fer-los vulnerable a l'assetjament sexual. D'alta banda, al dificultar l'accés de les dones a llocs de treball de les categories superiors s'està excloent a persones potencialment productives en base al seu sexe (Padavic i Peskin, 1994).

La segregació ocupacional té dos conseqüències immediates (Maté, Nava i Rodríguez, 2002: 84-96): "en primer lloc, aquesta segregació afecta negativament al funcionament dels mercats de treball degut a les rigideses que causa a la mobilitat entre ocupacions masculines i femenines. En segon lloc, les dones veuen perjudicats els seus ingressos respecte als dels homes quedant menyscabada la seva condició social i econòmica que influeix a l'àmbit de l'educació i de la formació professional". De forma general, la segregació ocupacional es tradueix en desigualtat a la remuneració, menys oportunitats laborals i escasses alternatives al moment d'escollir ofici o carrera professional.

Jacobsen (1994) destaca la mateixa idea al comentar que si les dones perceben que estaran insuficientment recompensades en relació a la seva productivitat marginal actual al lloc de treball, llavors tindran menys incentius per invertir en capital humà. Per tant, aquelles rebran salaris inferiors no només per l'efecte de la discriminació sinó per l'efecte indirecte que la existència de la discriminació ha causat a les dones una menor inversió en capital humà.

Segons Ana María Seifert (1999) els problemes de salut causats per la discriminació que afecten a dones pot ser deguda a varis factors: primer, que la tasca assignada a homes i dones és diferent, ja que les dones ocupen feines que requereixen moviments repetitius dels membres superiors a un ritme molt ràpid, agudesa visual, postura estàtica etc., segon, que la interacció entre la persona i el lloc de treball és diferent, ja que homes i dones tenen diferent mida i també diferents proporcions. Tercer, que la duració del treball (en anys de servei) amb exposició el risc és major ja que les dones solen romandre més temps en un mateix treball. I finalment, a les circumstàncies anteriors s'hi ha d'afegir les responsabilitats familiars que suposen una major exposició als mencions riscos, sumant a la falta de repòs.

Seguint amb els riscos implícits al treball de les dones, Torada (2001) menciona també aquells derivats de l'organització del treball. La falta de control i autonomia, ritmes excessivament accelerats, assignació de tasques que se superposen en el temps, atendre les demandes de diferents persones, serveis de tap entre la institució i els clients o al supervisió agressiva per part dels superiors originen problemes d'estrès i ansietat. Del mateix mode, la falta de reconeixement del treball també repercuteix de forma negativa a la salut. Als riscos mencionats s'ha d'afegir el risc productiu que afecta a la fona tant abans com després de la concepció, i que en moltes ocasions es esgrimit com excusa per a discriminar a les dones.

A part de les contingències mencionades que sorgeixen de l'estructura discriminatòria del treball respecte a les dones, també existeixen riscos específics vinculats al gènere: la doble presència (atendre les demandes del treball domèstic i del treball assalariat), l'assetjament sexual (que aporta estrès i danys emocionals i físics, afecta al rendiment, causa absentisme laboral i inclús pot comportar l'abandonament el lloc de treball per buscar a un altra candidat), les situacions de discriminació (que incideixen a l'autoestima, la satisfacció, la capacitat de relació amb altres persones i per tant a la seva salut) i les exigències en quant a la imatge i comportament (bona aparença, actitud de complaença, disponibilitat i atenció amable al públic, etc.) (Durán, 2001).

Per tot el que hem vist en aquesta secció, la discriminació afecta a diferents àmbits de la societat, impedint en molts casos el seu propi creixement degut a que es produeix una fractura social i impedeix aprofitar els beneficis de la diversitat.

Un cop analitzats els significats dels diferents conceptes generals del nucli del treball, així com els factors i conseqüències de la discriminació laboral, a continuació, analitzaré l'evolució dels drets laborals de les dones al llarg dels últims setze anys, en consonància dels canvis socials, polítics i ideològics de Catalunya.

VI. EVOLUCIÓ DELS DRETS LABORALS FEMENINS, UNA VISIÓ RETROSPECTIVA AL PASSAT

La participació visible de la dona al mercat de treball espanyol és un fet que es remunta a l'últim terç del segle XX, on mesures elaborades per els successius governs han tendit a facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, a més d'un canvi a la mentalitat del col·lectiu masculí en el sentit de que les tasques de la llar no constitueixin una tasca que han de realitzar només les dones. Elles no són les úniques que han d'equilibrar les demandes de treball remunerat i el treball domèstic (Ferreira, 2004), sinó tots els membres de la unitat familiar que treballen fora de la llar, independentment del gènere.

Des de la promulgació de la Constitució Espanyola de 1978, que va ser el punt de partida per a superar la desigualtat que venia existint entre home i dona, fins als nostres dies, molts han sigut els avenços efectuats per la dona espanyola a nivell social i laboral, aconseguint a l'actualitat 53,75% de la taxa d'activitat i un 26,57% de la taxa d'atur; xifres encara molt llunyanes de les cotes aconseguides per les dones, en altres països industrialitzats en Europa, com per exemple Islàndia amb una taxa d'activitat de 79,5% o Suècia de 77,2% (EPA, primer trimestre de 2014).

La major participació de la dona als diferents àmbits laborals ha sigut un fet social de particular importància. L'augment de la població activa femenina i la seva incursió al mercat de treball han tingut gran repercussió, provocant evidents avenços de la dona a nivell social i cultural. Entre ells destaca la modificació del seu rol dins l'estructura familiar aportant una part important dels ingressos de la unitat familiar per un treball remunerat fora de la llar, com a conseqüència d'una distribució més equitativa de les tasques de la llar entre homes i dones que li ha permès disposar de temps per tal de realitzar un treball extern. Ja no és l'home l'encarregat de mantenir la família i la dona de cuidar-la, cada vegada més es considera a ambdós, home i dona. Aquest avenç ha anat acompanyat d'un rebuig a tot el referent a les tasques que puguin identificar-se com específiques d'un sol sexe. Frases que als anys seixanta del segle XX eren molt comunes a les llars espanyoles com "el fregar és cosa de dones" ara són rebutjades per la societat i tatxades com a masclistes. Es tracta d'una evolució a la igualtat de gènere.

El Codi Penal remarca que la discriminació suposa una diferència de tracte laboral com a conseqüència de la concurrència de determinades característiques en el subjecte discriminat que el distingeixen d'altres treballadors, però sense que es justifiquin objectivament. L'acció discriminatòria pot revestir les més diverses formes. La finalitat discriminatòria ha de deduir-se clarament dels fets. Consideren discriminació directa quan una persona és tractada de manera desfavorable respecte a una altra en una situació comparable. La discriminació indirecta passa quan una disposició, criteri o pràctica d'empresa aparentment neutre situa al treballador en desavantatge particular en respecte a altres.

Per tal de poder entendre en profunditat l'evolució que, en l'aspecte legal i a Espanya, ha tingut el principi d'igualat d'oportunitats des de l'any 1978, quan es va aprovar la Constitució Espanyola, fins a l'actualitat, s'analitzaran diverses normes i lleis. Resulta inevitable mencionar també, a part de les normes estatals, els instruments internacionals i comunitaris que han impulsat la igualtat d'oportunitats a Espanya, i en conseqüència a la comunitat autònoma de

Catalunya al llarg de les últimes quatre dècades (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat; Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat, del 2010 al 2017).

Dins l'àmbit internacional (ONU Women):
- Conveni (núm.100) sobre igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i femenina per una feina d'igual valor (1951).
- Conveni (núm.111) sobre la discriminació al treball i a la ocupació (1958). Es considera la Declaració de Filadèlfia a la que tots els éssers humans, sense distinció de raça o sexe, tenen dret a perseguir el seu benestar material i el seu desenvolupament espiritual en condicions de llibertat i dignitat, de seguretat econòmica i en igualtat d'oportunitats.
- Conveni (núm.156) sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981), a la que es considera la igualtat de tracte a treballadors amb responsabilitats familiars, i es reconeix la necessitat de millorar la condició d'aquests a través de mesures que satisfacin les seves necessitats particulars.
- Assemblea General de les Nacions Unides, Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993).
- Conveni (núm.183) sobre la protecció de la maternitat (2000), tenint en compte la situació de les dones treballadores i la necessitat de brindar protecció a l'embaràs, amb responsabilitat compartida del govern i societat.
- Resolució relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent (2009).
- Resolució relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat (2004).
- Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW). Implica un compromís concret dels estats membres de garantir les mesures necessàries per eliminar tota forma de discriminació contra les dones.
- Plataforma d'acció de Beijing de 1995 i el seu seguiment.
- Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni. A través d'aquesta declaració, els països van assumir el compromís d'una nova aliança mundial per reduir la pobresa extrema i es van establir 8 objectius, els quals comporten uns millors drets i condicions per a la classe femenina.
- 17 objectius de desenvolupament sostenibles de les Nacions Unides, que proposa adoptar les mesures necessàries per tal de posar fi a la pobresa, protegir el planeta i garantir la pau, dins les quals es troba l'eliminació de tota forma de discriminació.

Dins l'àmbit comunitari (Eur-Lex):
- Tractat d'Amsterdam (1999).
- Directiva 79/7/CEE del 19 de Desembre de 1978, que obliga als estats membres a aplicar progressivament el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del 19 d'Octubre de 1992 per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en el període de lactància.
- Directiva 2004/113/CE del 13 de Desembre de 2004, per la que s'aplica al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.
- Directiva 2006/113/CE del 5 de Juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010, per la que s'aplica l'acord del marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE de 7 de juliol de 2010, a la que s'estableixen objectius per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixin una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com la protecció de la maternitat.
- Sentencia *Defrenne* II de 8 d'abril de 1976 (assumpte C-43/75) al que el Tribunal va reconèixer l'efecte directe del principi de la igualtat de retribució per a homes i dones,

i va declarar que no és aplicable no només a l'actuació de les autoritats públiques, sinó també a tots els convenis de caràcter col·lectiu per tal de regular el treball per compte aliè.
- Sentencia Bilka de 13 de maig de 1986 (assumpte C-170/84) al que el Tribunal va considerar que una mesura que exclou als treballadors a temps parcial d'un règim de pensions professional constituïa una discriminació indirecta i era, per tant, contraria a l'antic article 119 si afectava a un número molt més elevat de dones que d'homes.
- Sentència Barber de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88) al que el Tribunal va decidir que tots les formes de pensions professionals constitueixen una retribució als efectes de l'article 119, aplicable al principi d'igualtat de tracte.
- Sentencia Marshall d'11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95) al que el Tribunal va declarar que la legislació comunitària no s'oposaria a una norma nacional que obligués a promoure prioritàriament a les candidates femenines als sectors d'activitat als que les dones fossin menys nombroses que els homes, sempre i quan l'avantatge no fos automàtica, garantir també als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori.

Dins l'àmbit estatal, amb anterioritat a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març (Llei Orgànica 3/2007, Boletín Oficial del Estado, núm. 71):
- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art. 26). La Constitució Espanyola encomana als poders públics vetllar per la seguretat i higiene a la feina.
- Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, als quals es va aprovar la reducció de la jornada per motius familiars, els permisos retribuïts, les excedències, la suspensió del contracte per maternitat, entre moltes d'altres.
- Llei 30/1981 de 7 de juliol per la que es modifica la regulació del matrimoni al Codi Civil i es determina el procediment a seguir a les causes de nul·litat, separació i divorci, amb moltes més facilitats aplicades per al gènere femení.
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, a la qual es posa de manifest lleis contra l'assetjament laboral, i la violència laboral.
- Modificacions de l'Estatut de treballadors davant la Llei 62/2003.
- Art. 314 del Codi Penal sobre el delicte en quant a discriminació laboral, del qual abans no hi havia delicte en el cas de notificar-se discriminació al lloc de treball.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre homes i dones va ser significativa en molts aspectes, entre ells l'augment del permís de paternitat a quatre setmanes, el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, i l'aparició de la seva pròpia definició del concepte de discriminació directe. A continuació, s'aprofundirà en quant a aquesta llei, ja que és la més característica en quant a evolució dels drets de les dones dins l'entorn laboral.

Els articles més rellevants de l'Estatut dels Treballadors en relació a la discriminació, després de les modificacions introduïdes per la Llei 62/2003, són les següents:

- Els treballadors tenen dret a: Art. 4.2 c) no ser discriminats directa o indirectament a la feina, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per la llei, origen racial o tècnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat dins l'Estat espanyol.
- Art 4.2 e) els treballadors tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant a ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual, i davant a assetjament per raons d'origen, entre d'altres.
- Art 17.1 s'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels conveni, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raons d'edat, discapacitat o favorables o adverses a la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i demés condicions de treball per condicions

de sexe, origen, inclòs el racial, estat civil, condició social, religió, etc. seran igualment nul·les les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com la reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Art 54.2 es consideraran incompliments contractuals: l'assetjament per raó d'origen racial, sexe, discapacitat, entre d'altres, a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

L'article 314 del Codi Penal de 1995, després de la reforma operada per LO 1/2015, estableix el següent: "Els que produeixin una greu discriminació al treball, públic o privat, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinència a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat, per ostentar la representació legal o sindical dels treballadors, per el parentesc amb altres treballadors de l'empresa o per l'ús d'alguna de les llengües dins de l'Estat espanyol, i no restableixin la situació d'igualtat davant la llei després de requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que s'hagin derivat, seran castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 24 mesos".

El bé jurídic protegit per aquest precepte és el dret a la igualtat dels treballadors, el dret dels treballadors a no ser discriminats. Aquest bé jurídic troba la seva base legal a l'art. 14 CE que proclama el principi d'igualtat davant la llei de tots els espanyols.
Malgrat el delicte esmentat, el Codi Penal no constitueix discriminació la considerada positiva, mitjançant la que es pretén reequilibrar situacions discriminatòries preexistents, com el reservar una quota obligatòria a dones, a persones discapacitades, a aquelles que accedeixen per primera vegada a un treball.

Des de mitjans dels anys noranta fins al final del cicle expansiu de l'economia, la participació de les dones al mercat laboral va augmentar de manera espectacular (León i Migliavacca 2013; León i Pavolini, 2014). Bona part del treball creat durant aquest període va ser per al gènere femení, per el qual va contribuir a reduir la diferència amb la mitjana europea. Tot i així, un percentatge elevat dels nous treballs van ser temporals, amb uns nivells molts baixos de treball a temps parcial estable.

D'altra banda, els anys van precedir imminentment a la crisis econòmica van suposar un avenç molt significatiu a les polítiques d'igualtat de gènere. La formació al 2004 del primer govern paritari a la història d'Espanya al feminisme. Els organismes d'igualtat es van consolidar institucionalment: dins del Ministeri de Treball i Assumptes Social es va crear a l'any 2004 una Secretaría General de Polítiques d'Igualtat, i a l'any 2008 s'estableix per primera vegada el Ministeri d'Igualtat, que no s'ocupa només de la igualtat de gènere, sinó també d'altres desigualtats. Així doncs, la consolidació de les polítiques d'igualtat es fan patents a la primera legislatura de Rodríguez Zapatero, amb l'adopció de les primeres lleis estatals d'igualtat, que complementen instruments política ja en ús com els plantejats d'igualtat o les unitats de gènere.

La llei per a la Promoció efectiva de la igualtat entre homes i dones del 2007 (Llei Orgànica 3/007 de 22 de març) coneguda com la llei d'igualtat, identifica tres àrees principals d'intervenció: treball, millores als permisos parentals i paritat (40/60).

Tot i les limitacions, els avenços a les polítiques d'igualtat de gènere espanyoles a la dècade del 2000 són indubtables. Aquests avenços, juntament amb la constant incorporació de les dones al mercat de treball, es reflecteixen al tipus de "règim de gènere" que es troba a Espanya a l'etapa anterior a la crisis econòmica. Tot i que les tasques familiars i la divisió tradicional del treball entre dones i homes segueixen mantenint una càrrega de treball no remunerat de cura bastant alta per a les dones espanyoles, les taxes d'ocupació de les dones han anat

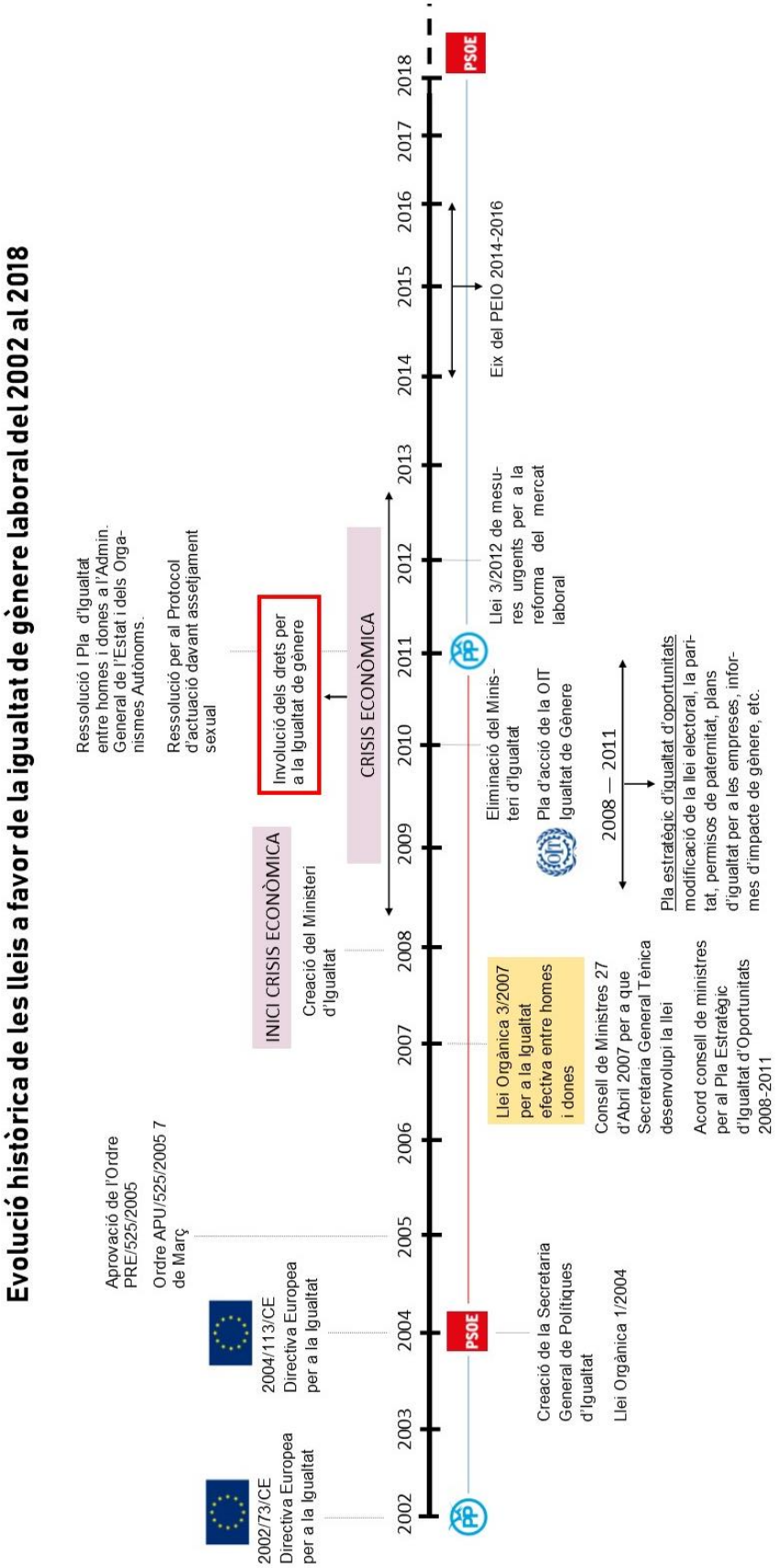
augmentant des dels anys vuitanta, arribant a un pic del 54,7% a l'any 2007, just abans de la crisis econòmica (Eurostat, 2012, León i Migliavacca, 2013).

El moviment a un règim públic a Espanya abans de la crisi es nota també a l'estabilització de la representació política de les dones als parlaments nacionals des de 2004 al voltant del 36%, amb percentatges més baixos al Senat (IPU, 2012). Els governs paritaris de Zapatero a 2004 i 2008 van ser també indicadors d'un moviment a un règim de gènere públic, donant per exemple, per primer cop, la cartera de defensa a una dona. Aquest impuls paritari ha pogut exercir una certa influència al govern conservador escollit a l'any 2011 de Partit Popular, amb més dones que en governs anteriors.

La crisis econòmica que fa trontollar Europa a partir de 2008 i que deixa els seus rastres més evidents a Espanya a partir de 2010 és un moment de conjuntura crítica per a les polítiques d'igualtat a Espanya (Rubery, 2014). A partir de 2010, tant les polítiques d'igualtat com els seus organismes corresponents patiran de forma directe els efectes de les polítiques d'austeritat. El propi govern de Zapatero, després d'una primera legislatura de progressos substantius amb polítiques d'igualtat de gènere i paritat democràtica, va suprimir a l'any 2010 el Ministeri d'Igualtat, recent creat a l'any 2008. La institució va passar a convertir-se en un organisme de rang menor (Secretaria d'Estat ubicada en el si del Ministeri de Salut, Política Social i Igualtat).

Aquests canvis impliquen un deterior significatiu de les institucions per la igualtat que podrien afectar la seva capacitat d'acció política. Amb el canvi de govern a l'any 2011, les reduccions pressupostàries induïdes per les mesures de consolidació fiscal comporten el risc de pèrdua de visibilitat i reconeixement de les polítiques d'igualtat o la disminució de les partides pressupostàries. Segons afirma Bettio (2013:113-117): "el cas espanyol fa sonar campanes d'alarma sobre les repercussions de la crisi a la maquinària d'igualtat de gènere [...] la reestructuració dels ministeris es porta a terme d'un nou govern conservador de Rajoy. En aquesta ocasió, l'Institut de la Dona passa ara a dependre del Ministeri de Salut, Serveis socials i Igualtat". Així doncs, les polítiques d'igualtat van rebre i han rebut encara a l'actualitat una parada i involució sobre la rapidesa amb les que evolucionaven les propostes i els nous drets d'igualtat de gènere.

A continuació es pot observar una figura que representa l'avenç històric de les lleis a favor de la igualtat laboral femenina, i contra tot tipus de desigualtats i discriminació, al llarg de setze anys i de forma visual, en consonància amb la ideologia política que van governar a Espanya cada un dels anys analitzats.
Seguidament, i degut a la seva importància dins l'estat espanyol, i en conseqüència dins la comunitat autònoma, s'analitzarà amb més detall la llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones, ja que va suposar un abans i un després de la situació de la dona espanyola dins del seu entorn laboral i familiar, una evolució cap a una societat igualitària.



Font: Elaboració pròpia

a. Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones

En ple reconeixement de la Igualtat formal davant la Llei, es va completar l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març d'igualtat efectiva entre homes i dones (LOIEMH), dirigida a fer efectiva la igualtat real entre homes i dones, el que va marcar un abans i un després.

La igualtat ha sigut un principi fonamental de la Unió Europea. Des de la firma del Tractat d'Amsterdam a l'any 1999, la igualtat entre homes i dones, i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres han sigut objectius a integrar a les polítiques i accions de la Unió, al seu conjunt, i de cada un dels seus membres individualment considerats. En aquest sentit la Llei Orgànica 3/2007, respon en certa mesura a l'obligació de transposar a l'ordenament espanyol dos directives en matèria d'igualtat.
La Llei d'Igualtat és també la resposta a una bona part de les reivindicacions sindicals i socials d'un marc normatiu que garantís efectivament els drets constitucionals d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. No és estrany, per tant, l'especia atenció que el text legal presta a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, promovent en el marc de la negociació col·lectiva, l'adaptació de les mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses.

Aquesta llei es va crear amb la millor de les intencions, servint com a impuls per a l'establiment de mesures i plans d'igualtat no només a l'àmbit laboral, sinó també al política, educatiu i social. Entre els seus principis es troben el d'Igualtat de tracte entre homes i dones", que pretén garantir l'absència de tota discriminació per raons de sexe tant directe com indirecte, i el de "Presència o composició equilibrada" que defèn una representació suficientment significativa d'ambdós sexes en òrgans o càrrecs de responsabilitat.

Els conceptes més rellevants que hi apareixen són el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, definit com "l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirectament", la discriminació directa com "la situació a la que es troba una persona que en atenció al seu sexe, ha sigut o pot ser tractada de manera favorable que una altra persona en una situació comparable" o també com "tot aquell tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat". Finalment també apareix la seva pròpia definició del concepte discriminació indirecta com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altra sexe" i "també es considerarà discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre sexes".

La llei defineix com objectiu principal de la mateixa, "fer efectiu el dret d'igualtat" eliminant les diferències retributives, promoure l'empresariat femení i el valor de les dones, l'eradicació de la violència de gènere, l'adopció de mesures positives per protegir a dones amb especial vulnerabilitat, la conciliació de treball amb la vida personal i familiar tant de dones com d'homes i la implantació d'un llenguatge no sexista dins l'àmbit administratiu, així com el seu foment a les relacions socials, culturals i artístiques.
Dins la llei també s'hi contempla la redacció i elaboració de plans estratègics d'igualtat d'oportunitats i informes d'impacte de gènere així com l'efectivitat del principi d'igualtat a la vida social.
Va suposar també novetats normatives destacables cap a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: possibilitat d'adaptació de la jornada del treballador o treballadora, permisos retribuïts gaudits indistintament per al pare o la mare en cas que ambdós treballin, ampliació del permís de reducció de reducció de jornada per guarda legal,

suspensió del contracte per paternitat de 13 dies ininterromputs, modificacions per excedències voluntàries, s'amplia el termini fins a 2 anys en cas d'excedència per cuidar d'un familiar, es permet fraccionar l'excedència per cuidar de fills i familiars, etc.

Es va comptar amb la possibilitat de què les Administracions Públiques poguessin establir als contractes que celebrin condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat al mercat de treball. Els òrgans de contractació poden establir dins les clàusules administratives particulars la preferència a l'adjudicació dels contractes a favor de les empreses que acreditin promoure la igualtat efectiva entre homes i dones.
És important també mencionar la obligatorietat que ha suposat per a les empreses de més de 250 persones en plantilla la implantació de plans d'igualtat. També a la resta d'empreses, si així ho estableix el conveni col·lectiu aplicable.

La crisis econòmica que va tenir lloc a Espanya va provocar després un estancament de la Llei d'Igualtat i va suposar una barrera per a l'avenç a la correcció de les desigualtat existents. També va frenar el procés d'implantació de mesures i plans d'igualtat, i en conseqüència, va paralitzar els plans que s'havien proposat amb anterioritat.

L'aplicació de la llei per part del Govern del PSOE va ser àgil des del seu inici, ja que en menys d'un mes es va aprovar la comissió Inter ministerial que tenia que elaborar el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats i es van iniciar les reformes legislatives i reglamentàries que s'establien, com la modificació de la llei electoral per garantir la paritat, els permisos de paternitat, els plans d'igualtat a les empreses, els informes d'impacte de gènere, els protocols per evitar l'assetjament per raons de sexe, les estadístiques, la representació de dones als consells d'administració d'empreses, etc.

Així doncs, tal i com s'ha posat de manifest anteriorment, totes les lleis proposades per els governs a favor de la igualtat de gènere, responen a uns impulsos polítics molt definits, que donen coherència a uns textos legals de disposicions molt diverses, de naturalesa diferent, i amb una eficàcia molt dispar. No es pot negar que s'ha donat un salt qualitatiu de gran importància per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Els ciutadans hem d'assumir la tasca d'extreure de les diferents lleis i normes les màximes conseqüències, a fi de fer realitat l'exigència constitucional, així com a assenyalar les seves carències i identificar les seves deficiències.

Tot i els profunds canvis produïts a Espanya durant les últimes dècades, els rols de gènere segueixen molt presents a la societat. Les dones s'absenten del lloc de treball quan els seus fills estan malalts, són elles les que redueixen la jornada i sol·liciten excedències per a tal de cuidar els fills sense importar les conseqüències. La llei d'igualtat es va presentar com una via de solució, però a dia d'avui no s'han obtingut els resultats esperats. A continuació, i a partir de la informació científica i acadèmica obtinguda, analitzaré a través de cada un dels punts determinants de la desigualtat laboral femenina, en quin punt ens trobem actualment, és realment tant alarmant la situació?

VII. LA DESIGUALTAT LABORAL A CATALUNYA

A continuació, s'analitzaran una sèrie de factors considerats clau per a identificar qualsevol aparició de discriminació laboral per raons de gènere, dins dels quals es troben l'evolució del mercat de treball, el sostre de vidre laboral, la segregació ocupacional, el sostre d'acer, la taxa d'activitat femenina, les distribucions domèstiques i el percentatge de contractes segons gèneres.

a. Evolució del mercat de treball

La inclusió de les dones al sistema laboral espanyol, sobre tot aquelles qualificades, va significar un gran avenç a la interpretació i lluita de les polítiques desenvolupades anys anteriors per tal d'afavorir la igualtat dels sexes.

Fent èmfasis a l'evolució succeïda a l'Estat Espanyol en general, és necessari ressaltar que a l'any 1960, no arribaven ni a dos milions i mig les dones espanyoles que treballaven fora les seves llars (Conde, 2016). A la dècada dels setanta va començar la participació femenina al mercat de manera massiva. Van ser varis els factors que van incidir a aquest increment, entre ells els següents: un major nivell educatiu, nous electrodomèstics, la generalització dels anticonceptius, l'increment del sector terciari, la conscienciació de les interessades en poder adquirir autonomia financera (segons un estudi elaborat per Millán, 1999), arribant fins a l'any 2018 a un total de 1.580 milions de dones. La situació de les dones a Espanya ha passat de ser únicament destinada a l'esfera familiar a formar part de la vida pública i a més, compaginar-la amb la vida familiar.
Les dones són les que s'encarreguen encara a l'actualitat de cuidar als fills dins del matrimoni, tal i com succeïa durant el franquisme, quan la vida laboral estava restringida únicament als homes, però la tendència és cap a més igualtat entre ambdós gèneres. Molts col·lectius i grups socials, lluiten dia a dia per aconseguir la no discriminació, i per a que cada vegada, la dona estigui més present al món laboral.

Per aconseguir els objectius d'incrementar el treball femení i disminuir l'atur a aquest col·lectiu, els successius governs espanyols han elaborat, dins les polítiques de treball i en el marc d'una estratègia europea per al treball, diferents mesures de caràcter legal per afavorir la incorporació de la dona al treball, com ara les mesures de foment del treball i mesures laborals de dret individual del treball dirigides a l'expansió del treball, que permetin flexibilitzar principalment l'acomiadament. Algunes han sigut efectives i altres no tant com s'esperava. És cert que s'ha incrementat el número d'ofertes laborals per a ambdós gèneres, però a canvi d'elevar la precarietat dels contractes.
Quan hi ha una desestructuració dels mercats de treball que afecta a la condició dels assalariats es presenta una situació de precarietat laboral, o quan existeix un deteriorament a les condicions de treball o a l'establiment d'una relació laboral en condicions poc favorables per al treballador, la precarietat laboral és ben patent (Guadarrama, Rojas i Salas, 2012), circumstància que està afectant també al col·lectiu femení.

Tot i que a l'actualitat la població femenina és superior a la masculina, la taxa d'ocupació de les dones espanyoles segueix sent inferior a la dels homes i se situa a la cua dels països de la Unió Europea. Al llarg de les últimes dècades, la participació femenina al mercat laboral ha augmentat degut fonamentalment al major número d'anys que les dones dediquen als estudis, per el que obtenen una major qualificació; l'augment de l'edat de maternitat i una disminució al número mitjà de fills. Aquest canvi ha generat un gran impacte social, encara que a l'actualitat segueixen sen les dones les que realitzen la major part de les tasques no remunerades. El govern, a través de

les noves lleis i normes amb el fi de millorar la presència femenina als entorns laborals, ho ha aconseguit però, no en base a contractes i condiciona laborals de qualitat.

L'evolució del mercat de treball de la dona ha sigut favorable els últims anys, però vegem amb quins reptes es segueix trobant la dona a l'hora d'accedir a múltiples feines. A continuació s'analitza la força amb la qual impregna el sostre de vidre laboral a la nostra societat.

b. El sostre de vidre laboral

Analitzar les barreres invisibles que, en forma de sostre de vidre, discriminen a les dones, és fonamental. Com també ho és impulsar mesures proactives que garanteixin la igualtat sense que existeixi cap tipus de discriminació per gènere o per a qualsevol altra qüestió.

El sostre de vidre es relaciona amb el número de persones que hi ha a cada empresa en funció del gènere, el diferent salari que percep segons el sexe, les diferències per a anar escalant a nivell professional depenent de si ets home o dona, i per últim, si aquests problemes augmenten o disminueixen en funció del nivell al que ens trobem. Aquestes barreres, que normalment no són de vidre sinó que més aviat de formigó, no desapareixen per si soles.

Burín (1996:48) va remarcar el significat del sostre de vidre laboral femení, conegut també com a segregació vertical, com a "una superfície superior invisible a la carrera laboral de les dones, difícil de traspassar, que ens impedeix seguir avançant".

L'autora afegeix que el caràcter d'invisibilitat del sostre de vidre ve donat per el fet que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres característiques que per la seva invisibilitat són difícils de detectar. El sostre de vidre manté a dones atrapades a la base de la piràmide econòmica.

"Les dones, històricament, s'han afrontat a la impossibilitat d'aconseguir els nivells jeràrquics més alts tot i haver aconseguir les metes que s'han proposat, mèrits i d'estar altament qualificades" (Burín, 1996:52). La representativitat de les dones en poders polítics i econòmics es tendeix a justificar en una menor capacitat d'aquestes per a manar, tot i tenir una qualificació major que els homes. Dins d'aquestes esferes, es segueix mantenint un menyspreu al lideratge de les dones, i és qüestionat sempre.

A mesura que s'ascendeix en la jerarquia, la presència de dones disminueix i, quan s'arriba a posicions de responsabilitat i poder, aquesta esdevé en molts casos merament testimonial. És conseqüència de la segregació vertical al mercat de treball, que anomenem sostre de vidre. La qüestió fonamental rau en la concepció del poder, històricament adscrit als barons i sovint rebutjat o acceptat amb cautela per les pròpies dones, considerant l'educació diferencial i les diferents experiències de culpa, soledat i, fins i tot, hostilitat d'aquelles que arriben a ostentar-lo (Berbel, 2013).

A l'any 2004, les dones catalanes ocupaven només el 5,41% de les presidències dels consells d'administració de les empreses d'IBEX 35, el 2,5% dels llocs de vicepresidència, i el 2,88% dels consellers, segons un estudi de Chinchilla (2005). Fora d'aquestes empreses, la presència femenina a llocs directius era del 18,9% dels gerents d'empreses amb més de 10 treballadors. Aquesta mitjana augmenta quan es parla d'empreses de menys treballadors arribant a un 27,2%. Segons les autores, no es pot donar tota la culpa al "sostre de vidre" o el que és el mateix, aquest conjunt de normes no escrites o cultura d'empresa que dificulten el seu accés. També existeix un "sostre de ciment" auto imposat per eleccions personals, tals com no acceptar la promoció a llocs directius, més rígids i exigents.

Quan hi ha poques dones a la plantilla d'una empresa, hi ha altres evidències que indiquen que s'està perdent talent. Estudis d'importants empreses internacionals, com Catalyst (2007) i McKinsey (2017), han demostrat que les empreses amb dones en llocs de direcció obtenen més beneficis que aquelles que només compten amb homes. Es tracta d'una prova més del fet que, si no s'aprofita el talent femení i les dones estan per sota del nivell que els correspon, l'empresa perd la seva capacitat, els seus coneixements i les seves aportacions.

No podem oblidar un altre resultat d'aquesta segregació vertical. Dins del col·lectiu de persones treballadores pobres, predominen les dones: a Barcelona, l'any 2015, el percentatge de dones assalariades que cobraven salaris mensuals de 1.000 euros o menys era del 36,6%, mentre que el d'homes era del 28,1%, de manera que el diferencial se situa en 8,5 punts percentuals (INE, 2015). Cal relacionar aquests indicadors amb el concepte de terra enganxós, que expressa el fenomen de la dificultat de les dones a l'hora de sortir de feines menys valorades socialment i econòmicament per ascendir professionalment a altres tipus d'activitats més ben remunerades.

"El treball precari, la segregació ocupacional i la concentració en determinades branques d'activitat són característiques d'una part del treball femení. A més, la seva participació als treballs amb majors salaris és inferior a la dels homes. Aquest tipus de segregació, és en certa mesura, conseqüència dels estereotips de gènere a les eleccions educatives i laborals però també és el resultat dels processos de discriminació que pateixen les dones a l'accés en determinats treballs i les dificultats per a la seva promoció dins de les empreses [...] el sostre de vidre frena l'accés a llocs de treball millor retribuïts i de més responsabilitat, i el terra enganxós les reté a llocs poc remunerades i de més baixa qualificació, mostrant que segueixen existint obstacles socials i culturals que impedeixen la igualtat laboral entre homes i dones" (Burín 1996:82).

Segons l'observatori iQ de la Generalitat de Catalunya, "algunes teòriques apunten que el concepte de "sostre de vidre" haurà de ser complementat, sinó substituït, pel de "terra enganxosa", ja que les dones no només no accedeixen a les posicions més ben qualificades del mercat laboral, sinó que es troben amb serioses dificultats per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment. Els homes representen el 68,6% de les posicions de direcció i gerència, mentre que només ocupen el 43,1% de les ocupacions elementals".

Un estudi de Funcas (2018) assenyalava que el comportament laboral de les diferents generacions revela un clar canvi a la participació de les dones de les cohorts més joves davant les dones de més edat, i la tendència és a igualar-se. Quant major és el nivell educatiu, no només es presenta un retràs a les decisions de maternitat, sinó també a la renúncia a tenir fills. Mentre el model tradicional de participació femenina cada vegada presenta pautes més semblants al dels homes, la bretxa és manté.

En definitiva, a totes les posicions laborals, l'experiència professional és un factor molt important i que podria servir per tal d'explicar una part de les diferències de gènere i tractar de justificar el sostre de vidre, però sens dubte no és aquesta la causa. És notori el baix progrés a la representativitat de la dona dins dels llocs d'alta responsabilitat. La representació femenina va descendent a totes les ocupacions a mesura que pugem esglaons a l'escala professional malgrat el país dels anys i l'evolució de la societat.

A continuació, s'analitza la teoria acadèmica sobre la distribució dels homes i dones a les principals ocupacions, i es recull el grau de segregació entre l'any 2002 i l'any 2018, sent un dels altres factors principals causats per la discriminació laboral.

c. La segregació ocupacional

A l'actualitat, les oportunitats de les dones i homes no són en absolut les mateixes al mercat de treball. ni les seves oportunitats, ni la seva situació laboral. Un dels altres resultats de la discriminació de gènere dins l'àmbit laboral és la segregació, que també cal analitzar-la.

La segregació horitzontal o ocupacional (ambdós conceptes tenen el mateix significat) consisteix en la sobre representació d'un grup determinat en un sector del mercat laboral en base a criteris no justificables (Bettio, 2013). Anker (1997) parla de la segregació horitzontal com una de les característiques universals de les societats contemporànies i que no només sustenta l'estat del benestar, sinó també el mercat laboral en si mateix. S'arrela en estereotips i creences associades als rols i a les expectatives de gènere que tenen un fort impacte en la composició del mercat laboral. Les ocupacions considerades femenines cada cop ho són en major mesura, subvertint així l'assumpció que la incorporació al mercat laboral es fa de manera igualitària i equiparable. S'afegeix, a més, un component de classe social que no pot ser menystingut.

Segons Poggio (2000) la segregació ocupacional es pot definir com la composició per sexes dels mercats de treball o bé masculinitzats o bé feminitzats. Com a resultat, alguns sectors com per exemple la banca, als quals existia predominança masculina, fa només alguns anys, s'han vist àmpliament feminitzats. Tot i així, afegeix que la presència de les dones a altres sectors tradicionalment masculins, i especialment a les posicions de poder i responsabilitat històricament assignats a homes, no s'ha incrementat al mateix ritme.

De forma general, i com indica el mateix autor, la població femenina està molt concentrada al sector dels serveis. No obstant es pot observar que passa amb cada sector: els sectors de l'agricultura, industria i construcció estan ocupats per més homes que dones, a excepció del sector dels serveis, al qual hi ha més homes que dones. Això es podria respondre amb una visió de que els homes estan més presents als espais considerats tècnics, és a dir, aquells circumscrits a la industria on el treball majoritàriament és realitzat per maquinària. En canvi la presència de dones és més forta a l'espai relacional, com seria el sector dels serveis. Les ocupacions industrials estan contraposades a les ocupacions dels serveis, perquè aquests últims combinen unes competències tècniques amb unes competències personals difícils de mesurar, com capacitats de contacte, de comunicació, diplomàcia, etc. mentre que el domini d'una tècnica, i per tant, l'eficàcia de l'operador es pot avaluar a partir de les quantitats produïdes i de la presència/absència d'efectes al producte.

Els homes i les dones treballen a tots els sectors, però hi ha variacions sistemàtiques a la divisió genètica del treball. El treball de cura a una segona o tercera persona no remunerat, el voluntari i el treball informal remunerat i no remunerat tendeixen a ser realitzats majoritàriament per dones, mentre que el treball formal remunerat als sectors privat, públic i ONG tendeixen a ser realitzats majoritàriament per homes. (Elson, 2000).

A Catalunya, l'ocupació a la indústria, majoritàriament masculina, ha anat perdent pes. Aquest fenomen ha anat acompanyat pel fet que la majoria de la població ocupada és ara als serveis. La incidència que ha tingut, té i probablement tindrà l'ocupació femenina en aquesta terciarització, és innegable. Les anàlisis de Durán (1998) sobre el futur del treball així ho corroboren: Espanya cada vegada crearà més llocs de treball tercialitzats i dominats per dones, i en canvi altres sectors com els primaris, aniran desapareixent o seran substituïts per màquines, qui podran fer la mateixa feina sense menys cost i de manera més àgil. I darreres aportacions, Moss (2004), fins i tot puntualitzen els riscos i avantatges dels serveis a les persones, anomenats ara "*pink collar*", en l'esdevenidor de l'ocupació femenina. Unes ocupacions de serveis a les persones que, avui en dia, cal recordar, suposen a Catalunya i Espanya un ghetto desqualificat i

mal pagat que només les dones immigrades o en condicions de màxima subordinació social accepten.

Segons una anàlisi descriptiva dels aspectes relatius a la ocupació al mercat laboral espanyol (Maté, Nava i Rodríguez, 2002) s'ha constatat que les ocupacions qualificades com a femenines ho són cada vegada en major grau, de la mateixa manera que passa amb les ocupacions masculines, destacant la rellevància que els contractes a temps parcial tenen al treball femení. La incorporació creixent de les dones al mercat laboral ha implicat un major grau de segregació ocupacional ja que les dones s'han incorporat fonamentalment es ocupacions qualificades com a femenines. Les ocupacions que han registrat un major grau de segregació han sigut els grups No qualificats, Qualificats dels Serveis i Qualificats de la Indústria de la Construcció.

A la nostra societat existeixen moltes ocupacions i sectors productius masculinitzats així com feminitzats. Els homes són majoria a les activitats econòmiques amb major reconeixement soci-professional i a feines amb salaris més alts. Les treballadores es concentren de manera important als sectors com l'educació i la sanitat. De la mateixa manera, les dones es troben amb moltes més barreres quan intenten accedir a ocupacions masculinitzades, i les dificulten mantenir la feina i promocionar-se.

La següent situació de discriminació laboral que s'analitza és l'anomenada bretxa salarial; molt poc visible, però existent. Segurament, quan tenim o aconseguim una feina ningú pot sospitar que actualment, o 16 anys enrere, a Catalunya existeixin diferències salarial tant al sector públic com al privat, però vegem-ne la verdadera situació que autors i estudis ens indiquen.

d. El sostre d'acer o bretxa salarial

Un cop analitzada la segregació ocupacional i els frens auto imposats per les pròpies dones denominat sostre de vidre i les barreres socioculturals que conformen el sostre de vidre que obstaculitzen el desenvolupament del talent femení entre les dones, cal també fer un repàs a un altra mal: la diferència de salari mitjà de les dones respecte al salari mitjà dels homes: un indicador de discriminació retributiva en tota regla.

La feminista espanyola Margarita Pérez de Celis ja destacava en un article de l'any 1857 que la discriminació salarial era «la més irritant de las injustícies» (Berbel, 2013). A principis del segle xx, les dones treballadores la van ubicar entre les principals reivindicacions i denunciaven que els homes cobraven el doble per realitzar la mateixa feina. Avui dia no és el doble, però encara arrosseguem prop d'un 25% de diferència salarial. Aquesta distribució desigual del treball entre homes i dones en base a estereotips i rols de gènere és el que es coneix com divisió sexual del treball i és la principal causa en la qual s'assenten les desigualtats de gènere a l'entorn laboral.

"La discriminació salarial passa quan la principal base per a la determinació de les remuneracions no és el contingut del treball realitzat, sinó el sexe, el color o altres atributs personals de la persona que el realitza" (ILO, 2003:47).
La discriminació sexual en relació als salaris rebuts per homes i dones apareix quan els empresaris paguen menys a les dones que als homes per fer el mateix treball, el mateix que passa si es tracta d'un treball diferent però d'igual valor.

Les diferències salarials entre homes i dones es manifesten de forma generalitzada però cal realitzar tres precisions per a la seva explicació (Padavic i Peskin, 1994):
Primerament, entre els treballadors joves existeix major igualtat salarial que entre els d'edat més avançada. Això és degut a que els salaris dels homes tendeixen a incrementar-se amb l'edat fins

a arribar als 50 anys, en canvi, els ingressos de les dones augmenten de forma més lenta i es distancien quan les dones arriben als 30 o 40 anys.
La segona precisió, està en relació a la segregació d'homes i dones a diferents treballs és una causa immediata de discriminació salarial per dos raons: la segregació redueix el salaris dels treballs típicament femenins degut a la multitud de dones existents per ocupar un número reduït de llocs de treball, i que els empresaris basen el salari dels treballadors a els seus treballs, és a dir, que cada feina està assignada a una escala de salaris, per el que si els millor pagats estan destinats a homes, es produeix una diferència salaria.
Finalment, a part de la discriminació salarial existeix la "discriminació del valor comparable". En ocasions, els treballs tradicionalment masculins i els tradicionalment femenins tendeixen a concentrar-se en diferents departaments, empreses o indústries, per el que resulta difícil comparar els treballs, l'esforç o dedicació i els salaris entre homes i dones. Malgrat això, s'observa que els empresaris paguen menys a les treballadores que realitzen treballs que no són predominantment masculins perquè tenen un valor similar.

Les diferències salarials entre homes i dones són un fet generalitzat constatable al llarg de tot el món. "La mitjana, la relació entre ingressos laborals, femenina i masculina al món ve a ser del 60 al 70 per cent prenent com a període de referència el mes, del 70 al 75 per cent si es pren el dia i la setmana, i del 75 al 80 per cent prenent com a base la hora (Anker, 1997:360).
A l'estudi i anàlisis del mercat laboral, la perspectiva de gènere es converteix en si mateixa en un tema d'evident importància i insalvable també en el tractament de la Responsabilitat Social de l'Empresa (RSE), a l'hora de conèixer les trajectòries i perfils professionals. La dona, que suposa la meitat del capital humà, ha irromput al mercat laboral revolucionant aquest àmbit i a més, s'està presentant un procés de canvi imparable al qual queda encara molt a aconseguir.

Un estudi titulat "*Determinantes de la brecha salarial de genero en España*", elaborat per el Consell Superior de Càmeres en col·laboració amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, evidencia la diferència salarial entre homes i dones i la fixa en una mitjana del 20%. Segons aquest informe, quant major és la responsabilitat, més alta és la diferència salarial. Es parla d'una diferència de fins al 33,2% en llocs d'alta direcció, mentre que la mitjana de la diferència salarial en llocs administratius és de 29,9%, en llocs tècnics és de 20,3% i on no hi ha responsabilitat és de 11,9%.

La proporció de dones disminueix a mesura que s'ascendeix a la jerarquia piramidal, del mateix mode que la seva presència a posicions de poder i assumint responsabilitats laborals és mínima. "Aquesta discriminació vertical s'observa tant si comparem els percentatges d'homes i dones per categoria laboral en un determinant sector, com si es pren en consideració la quantitat de dones que avui en dia figura entre la població activa, tenint en compte, a més del nivell de formació i preparació professional. Segons dades recents, el percentatge de dones que desenvolupen activitats laborals situades a la cúspide de la piràmide organitzacional es situa entorn a un 2%, xifra que presenta poques variacions a països com Espanya, Gran Bretanya, Itàlia, Canada i EEUU (Barberà, 2004).

Hem de reiterar una vegada i una altra que les trajectòries laborals de dones i homes no són innates, sinó que són el resultat d'una construcció sociocultural que associa rols, responsabilitats i estereotips en funció del sexe, i que converteix la diferència en desigualtat. Les responsabilitats que es prenen en el mercat de treball tenen a veure amb allò que es pren en l'àmbit domèstic i de cura. Si analitzem la història, podem constatar que les desigualtats de gènere en el mercat de treball no desapareixen, sinó que es transformen (Torns i Recio, 2012).

Segons el Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local, a partir de dades del Gabinet Tècnic de Programació de l'Ajuntament de Barcelona, l'any

2016 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari anual mitjà —25.669 euros— un 21,8% inferior al dels homes. Tot i que les bretxes salarials de Catalunya i Espanya van ser superiors a les de la ciutat (25,3% i 24,4%, respectivament), la magnitud d'aquest indicador reflecteix la persistència de desigualtats de gènere significatives al mercat de treball. La bretxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat té lloc en totes les franges d'edat, nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada. Pel que fa als grups professionals, la bretxa salarial més marcada —que supera la mitjana de la ciutat— es troba en l'àmbit de professions industrials d'oficials i especialitzades (33,2%) i en el grup d'alta direcció, enginyers i llicenciats (25,8%), un segment en el qual es detecta clarament la dificultat d'ascens professional de les dones als llocs de direcció més ben remunerats.

Segons indica un estudi de Sarrió (2002), la cultura organitzacional, els estereotips de gènere i l'assumpció per part de les dones de les responsabilitats familiars com un deure associat al seu rol de gènere, són els principals obstacles a la seva promoció professional, per tant, la dona espanyola pot estar millor preparada acadèmicament (major percentatge de dones amb estudis universitaris), però la línia invisible de direcció (anomenada sostre de vidre) encara ve en part delimitada per el sexe enlloc de la preparació acadèmica. No obstant, les dones tenen un major percentatge de participació en ocupacions tècniques professionals intel·lectuals (un 3,6 milers de dones més que homes per a les oficines, i 9 milers de dones més com a tècniques intel·lectuals). Encara a l'actualitat, la dona espanyola difícilment podrà escalar a llocs directius tot i la seva valia personal, professional i acadèmica.

Els homes que accedeixen a un treball típicament femení a mesura arriben a la cimera tot i ser estranys en un ambient predominantment femení. Les dones, d'alta banda, habitualment romanen als escalons inferiors amb independència de que els seus treballs siguin majoritàriament femenins o majoritàriament masculins. Les dones es troben amb problemes per ascendir i per exercir la seva autoritat al treball. El denominat sostre de vidre existeix per a les dones de totes les classes, així com per les minories d'ambdós sexes i molta gent assumeix que les minories son contractades o ascendides únicament per complir amb determinades quotes. Tot i que sembla que les dones estan en millors condicions al sector públic que al privat, dins dels governs els homes tenen tendència a ocupar llocs més alts (Reskin i Padvic, 1994).

Les mateixes autores destaquen que, encara en el cas d'aconseguir ser promocionades, a les dones se les permet exercir menys autoritat que als homes en llocs similars. Exercir autoritat al terreny laboral implica establir polítiques o prendre decisions en quant als objectius de la organització, dels pressupostos, la producció i els subordinats. Les autores apunten dos aspectes als que es manifesta l'absència d'autoritat de les dones:
Primer, les dones generalment no ocupen llocs que ofereixen la oportunitat d'exercir el poder. Això succeeix encara que els treballs i ocupacions típicament femenins (infermeres, mestres, bibliotecàries, treballadores socials, etc.) als quals els nivells més elevats, les dones suposen una representació minoritària (com a encarregades d'infermeria, directores d'escola, etc.).
I segon, les dones que aconsegueixen accedir a llocs de treball que impliquen poder de decisió no poden exercir el mateix nivell d'autoritat que els homes. Els empresaris sovint donen menys autoritat a les dones que als homes amb qualificacions similars. Determinades accions positives des del govern han inclòs als empresaris a oferir a les dones i als homes de determinades minories llocs de treball de caràcter directiu. Per aquest fet, segons les autores, només s'ha aconseguit provocar altres tipus de gueto: dones amb nomenament sense autoritat. Els companys i els clients també poden actuar activament per impedir que les dones exerceixin autoritat.

Aquesta conclusió s'extreu a partir d'anàlisis de la divisió genèrica del treball comparant el temps que homes i dones dediquen al treball entre diferents sectors. Un estudi realitzat a 12 països desenvolupats reflexa que les dones adultes treballen en mitjana 35 hores de més no remunerades al sector domèstic i en ONG, mentre que els homes dediquen la meitat d'aquest temps. Per el contrari, els homes dediquen una mitjana, de poc més de 31 hores al treball remunerat als sectors públic, privat i de ONG, mentre que les dones dediquen poc més de la meitat d'aquest temps.

La discriminació directa està prohibida, però tot i així i és molt present. Una de les causes de la bretxa salarial és la dificultat per a les dones d'accedir a llocs de treball amb més retribució. La majoria de les feines a les que les dones treballen són precàries, amb jornades laborals parcials i sous inferiors als 7.400 euros. És per això que resulta necessari analitzar la taxa d'activitat femenina, que a continuació es passa a detallar.

e. La taxa d'activitat femenina

L'augment d'ocupació femenina és un fet inqüestionable i és necessari destacar un tret d'enorme importància. L'Administració Pública ha estat un factor primordial a l'hora d'afavorir l'ocupació femenina a Espanya i Catalunya, en aquests darrers vint anys, tal com han assenyalat diversos especialistes.

Aquest tret, que prova a més l'estreta relació que hi ha entre l'augment de l'Estat del Benestar i la millora de la situació de les dones, es corroborat en una de les anàlisis més recents sobre l'ocupació femenina a Espanya. En concret, l'informe Menpower destaca, en primer lloc, el gran salt de la taxa d'activitat femenina, abastament constatat. A continuació, posa en evidència com aquest augment suposa que l'ocupació femenina ha protagonitzat gairebé les dues terceres parts de les ocupacions creades en aquest període, a Espanya. Remarca, al mateix temps, que les dones d'edats centrals (de 30 a 49 anys) han estat les protagonistes d'aquest canvi. I, finalment, assenyala com els serveis, en concret els serveis públics i no tant els privats, han contribuït en gran manera en aquest augment. Tot un conjunt de característiques que, hores d'ara, suposen un bon resum quantitatiu de les principals dades sobre l'evolució de l'ocupació femenina catalana i espanyola. Però l'interès d'aquesta darrera anàlisi rau en la presència d'uns arguments que serveixen per matisar i fins i tot qüestionar l'optimisme mantingut, fins ara, sobre la situació laboral femenina. Així, l'aparentment imparable augment de l'activitat laboral femenina a Espanya i Catalunya, d'aquests últims vint anys, sembla, segons aquesta anàlisi, haver trobat un escull. En concret, les dones joves que habitualment han entrat al mercat de treball, a l'igual que els homes joves, no sembla que, en aquests darrers anys, s'hi hagin pogut mantenir, després d'haver-se casat i tenir fills. És més, sembla que els 27-28 anys és, avui en dia, una edat clau perquè aquestes dones joves surtin del mercat laboral. En especial si el que deixen enrere és una empresa privada, tot i ser de la branca dels serveis. Unes dades que mostren la forta davallada que pateix, la taxa d'ocupació femenina en arribar a l'entorn dels 30 anys: gairebé 15 punts de diferència amb la franja de les més joves.

L'informe apunta a les dificultats d'aquestes dones per conciliar la vida laboral i la vida familiar com a inconvenient principal a considerar, per explicar la seva sortida del mercat laboral. Una dificultat que, tot i no dir-ho l'informe Manpower, aquí es destaca per posar de manifest la seva persistència, malgrat els 20 anys transcorreguts. I, fer notar, a més, com aquesta persistència es manté malgrat les polítiques d'ocupació desenvolupades per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Segons l'informe, la situació laboral femenina actual està fortament polaritzada, considerant el propi col·lectiu. D'una banda, sembla detectar-se un grup de dones que varen "entrar al mercat

laboral per quedar-s'hi". Són, a la seva majoria, més grans de 30 anys, pertanyen al "baby boom", demogràficament parlant, i han aconseguit, en el millor dels casos, una ocupació en els serveis públics. Aquestes són les característiques que han servit per elaborar les explicacions optimistes sobre l'augment imparable de la participació laboral femenina, a Espanya i Catalunya. Però, efectivament, hi han altres dades que obliguen a moderar aquest optimisme. Així, trobem un altre grup, el de les més joves, que "entren i surten" del mercat laboral, de manera similar a com ho varen fer les seves predecessores, gairebé ara fa vint anys. Aquest cop, però, les diferències són més enutjoses. De primer, la sortida actual no acostuma a ser voluntària i per tant, l'atur femení ha crescut i molt, perquè s'ha convertit en el substitut de la inactivitat femenina. Una inactivitat que era el resultat més habitual de les dones que abans sortien del mercat laboral. Segon, el nivell de formació de les dones joves és, tal com ja s'ha dit, superior, en aquests moments, al de les dones d'ara fa vint anys i fins i tot al del seus homòlegs masculins.

Per tant, cal també matisar les alegries entorn les actuacions i discursos que segueixen el lema segons el qual a millor formació hi ha millor ocupació. I, tercer, cal tenir present que les polítiques d'igualtat d'oportunitats desenvolupades han triomfat, si més no, a l'hora d'elaborar els imaginaris col·lectius. Això vol dir, que les joves d'ara construeixen el seu projecte de vida sota el miratge de la igualtat entre homes i dones. I que, donades aquestes xifres, el món laboral acostuma a convertir-se en un dels primers subministradors de sorpreses amargues. Un desencís davant del qual, no cal esperar que les dones joves es resignin o vulguin tornar enrere. Ni en el cas de que descobreixin altres detalls que acompanyen aquest desengany, com ara les condicions laborals que aquest mercat els ofereix, un cop aconsegueixen entrar-hi.

Segons Ortega, a Catalunya, la diferència entre dones i dones respecte a la taxa d'activitat decreix ràpidament, ja que pateix un increment superior a la masculina, sent de quasi tres punts des de 1995 fins a l'any 2005. Catalunya es distancia amb majoria de la mitjana espanyola, tant en el cas dels homes com en de les dones.

La major acceleració en el creixement de la taxa d'ocupació femenina respecte a la masculina pot interpretar-se com una tendència o un indicador de modernitat, si entenem per aquesta un caminar a una societat on la igualat entre sexes sigui possible. Un altra indicador que l'autor considera per a l'anàlisi dels canvis haguts a les desigualtats entre sexes és la taxa d'atur. Les desigualtats entre sexes a les qüestions relatives a l'atur són més acusades a les societats menys avançades, a les que és fàcil observar com les dones solen aparèixer a un treball remunerat. Aquest fenomen queda explicat tant per raons econòmiques com culturals, doncs la tendència observada és la de que, a aquelles societats a les que escasseja el treball, es tendeix a primer el treball de l'home, reflex del predomini d'una cultura patriarcal. D'aquesta manera, es tendeix a situar a l'home dins l'esfera pública, lloc que és considerat com a subjecte productiu i sustentador econòmic principal de la llar; i a la dona, a l'esfera privada, a l'àmbit domèstic, ja que és considerada com a un subjecte productiu que ha de centrar-se a les tasques de la llar.

No hi ha dubte que el fenomen de la creixent participació de les dones al mercat de treball ha modificat la seva posició, així com els seus patrons de comportament en relació a les seves trajectòries personals i professionals. Encara que la creació de feina de la última etapa expansiva de l'economia ha afavorit en especial a les dones, que han ocupat més de la meitat dels llocs creats, encara es mantenen les diferències en respecte als homes. La millora als nivells de feina han ajudat a que les dones guanyin espais al mercat, però les taxes d'ocupació es troben encara molt per sota de les dels homes, i a més, situen a Espanya a la cua dels països europeus.

Encara que la taxa d'atur s'hagi reduït notablement, les dones continuen estant de forma general pitjor que els homes: segons hem vist als apartats anteriors, la dona és víctima de la bretxa salarial, de la segregació ocupacional, del sostre de vidre, i la seva presència ocupacional encara està per sota dels homes. Totes aquestes conclusions ens poden portar a pensar que una de les

causes de que la dona tingui dificultats per a igualar-se en tots els àmbits sigui per la mala distribució que existeix encara de les activitats domèstiques i per la tipologia de contractes a la qual està sotmesa; més contractació precària per a la dona.

A continuació, analitzo més profundament sobre aquest últim concepte.

f. Contractes segons gèneres

La majoria de la força laboral femenina es concentra en aquelles ocupacions que tenen relació amb els rols i estereotips que tradicionalment se'ns han atribuït, com cuidar, netejar, o aquelles feines que impliquen emocions. El més curiós és que moltes d'aquests tasques es menyspreen precisament perquè les desenvolupen dones. Quan una feina es feminitza, és a dir, passa a ser realitzat majoritàriament per dones, sistemàticament empitjoren les seves condicions laborals i d'estatus. És a dir, baixen els salaris també.

L'elevada segregació ocupacional de gènere existent actua de pantalla protectora per a algunes dones que disposen de feina, doncs alguns sectors més afectats a la crisis de les últimes dècades han sigut sectors molt masculinitzats. D'alta banda, les dones ocupades als sectors feminitzats més volàtils respecte a les recessions són expulsades del mercat laboral en major mesura que els homes al trobar-se amb treballs més temporals, precaris i de menor estatus i ser considerats com una reserva flexible, confirmant la hipòtesis amortidora. També, més dones entren al mercat laboral per tal de compensar la pèrdua d'ingressos familiars, confirmant la hipòtesis de la substitució. Aquestes dones solen ser casades de mitjana edat i de llars amb ingressos mitjans i baixos (Sabharwal, 2011).

Segons Rubery (1993), aquest procés de substitució pot interpretar-se com la primera etapa a la creació d'una nova divisió del treball segregada amb un nou conjunt de preocupacions feminitzades (amb menors nivells, salaris i estabilitat). De fet, les evidències sobre l'impacte de la crisis del segle XX al treball revelen una contínua reconstrucció de la segregació masculina i femenina en torn a estructures ocupacionals tècnica i socialment diferents, com pot ser l'increment del temps parcial per a les dones com a sortida de la crisis.

En períodes de crisi, s'observa un increment del treball de les dones sobretot al treball domèstic i de cura no remunerat, que augmenta suportant gran part de l'impacte de la crisis a les famílies, i que com comenten els autors Gálvez i Matus (2010:114) "per a la recent crisis no ho realitzen els homes, ni tant sols quan aquests estan a l'atur i les seves dones ocupades. Aquesta major dedicació minva el seu benestar i les seves possibilitats al mercat de treball, consolidant la segregació ocupacional i la participació parcial o temporal del treball, que redunda a la precarietat dels seus contractes i augmenta les seves possibilitats de participació a l'economia submergida, amb les implicacions que això té al llarg del cicle vital sense accés a les presentacions derivades de les cotitzacions a la seguretat social, i que a la seva vegada retro alimenta la discriminació que les dones pateixen a la família en quant al repartiment de treballs i temps, ja que al tenir treballs més precaris i pitjor pagats disminueix la seva capacitat de negociació a la família".

La desigualtat entre homes i dones dins de l'àmbit laboral va més enllà de les diferències salarials i de responsabilitat a l'estructura interna d'una empresa. També s'aprecien en indicadors com el tipus de contracte. Mentre que el 77% dels homes a Espanya treballa amb un contracte a jornada completa, en el cas de les dones, aquest percentatge es desploma 20 punts percentuals i es queda en un 57%.

La igualtat de gènere i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar es d'importància capital per a la societat actual i específicament per a les organitzacions que no vulguin quedar-se

enrederides. Però és això possible si la distribució de les tasques domèstiques, així com la càrrega de fer-se càrrec de tots els membres de la família, es segueixen distribuint de la mateixa manera? Al següent apartat s'analitza la teoria científica en quant a la distribució d'aquest pes segons sexes.

g. Distribució de les activitats femenines

Les dones han canviat la seva percepció dels seus propis rols com a mares i com a treballadores i s'han incorporat al treball assalariat en recerca d'una valoració social i d'independència econòmica. Tot i així, al conjunt de la societat no s'ha produït una transformació similar. Així "el mercat de treball segueix estructurat d'acord a la pauta masculina de treball a temps complet durant tota la seva vida adulta i la organització soci-econòmica es manté sense canvis significatius durant aquestes dècades: jornades laborals, vacances escolar, serveis públics, etc., segueixen funcionant sota el suposat que hi ha algú a casa que cuida els nens, ancians, malalts, el qual s'ha traduït en una contínua pressió sobre el temps de les dones" (Carrasco, 1996:31). Encara que "a les últimes dècades s'ha produït una transferència de part del treball de reproducció al sector públic i al mercat, una part important d'aquest treball que continua sent responsabilitat de les dones i apareix com essencial per al bon funcionament social (Carrasco, 1996:32).

Durant els últims anys s'han promulgat nombroses legislacions orientades a la protecció de les dones, així com a l'harmonització de la vida professional i personal. A més de l legislació específica s'han posat en marxa abundants iniciatives en aquest sentit, incloent la creació d'un Ministeri d'Igualtat i no poques campanyes publicitàries.

Diversos estudis han constatat que "el temps destinat al treball remunerat és l'activitat més prolongada (després del son) d'una part de la població, però en el seu conjunt, el temps destinat al treball no remunerat (treball domèstic, fonamentalment) és encara major que l'anterior. Això no suposaria un problema si es dediqués poc temps al treball no remunerat, o si en cas contrari, la dedicació es repartís d'igual forma entre grups socials, països, etc. Com no succeeix així, resulta d'interès analitzar les implicacions que té aquest fet a l'economia. (Durán, Serra i Torada, 2001).

Es calcula que aproximadament un 30% d'empreses a Catalunya contemplen alguna mesura de conciliació de la vida personal i laboral per a la seva plantilla. En els darrers anys de polítiques del temps a Catalunya, aquest repte s'ha dut a terme principalment a través de mesures com l'accés a permisos i excedències, així com la flexibilització de l'hora d'entrada i sortida de la feina. En segon terme, i a força distància, trobem la compactació de la jornada i la reducció horària els mesos d'estiu (Berbel, 2015). Aquestes mesures, tot i que suposen un avenç, queden lluny de la necessitat d'emprendre una reforma global que suposi un canvi de dinàmica profund i que tingui en compte la revalorització del temps dedicat a un mateix, a les tasques reproductives, domèstiques i de cura. Això demana una implicació activa de totes les institucions públiques, cosa que milloraria, entre d'altres, la salut dels ciutadans i les ciutadanes, la productivitat i la igualtat de gènere.

En relació a la igualtat i impacte en la vida de les dones, la reforma horària també hi pot jugar un paper clau. Els horaris que seguim actualment —en contrast amb els que se segueixen a la resta d'Europa—, amb jornades llargues que presenten un retard a totes les activitats i que situen el temps d'oci fins a les onze o les dotze de la nit, impliquen menys hores de són i més nivell d'estrès pels llargs i rígids horaris laborals que dificulten la convivència amb els infants o la cura de persones dependents (Berbel, 2015). Es tracta d'elements que, analitzats en clau de gènere,

permeten establir la reforma horària com una eina que ens permetria avançar cap a una major coresponsabilitat i l'alleujament de la sobrecàrrega de rol per part de les dones, que erosiona la seva salut i autonomia política (Berbel, 2015).

Segons una enquesta del CIRES 96, la distribució del temps de treball no remunerat, per el conjunt de la població major de 18 anys es distribueix de la següent manera: el 30% per la compra i preparació d'aliments, el 35% per cuidar a altres persones, el 3% en altres compres no alimentàries, i el 30% en neteja. La mitjana setmanal dels homes dediquen el seu temps al treball remunerat el 62% mentre que les dones hi dediquen un 84% al treball no remunerat. La conseqüència és que la jornada real del treball (remunerat més no remunerat) a llarg de l'any és el doble per a les dones que per als home: una mitjana de 64,31 hores per a les dones davant a 31,85% hores als homes. (Durán Heras a Durán, Serra i Torada, 2001).
Segons l'autor Carrasco (1996) els contractes a jornada parcial (que corresponen a la seva majoria a dones) generalment es corresponen a "un treball precari, amb menors beneficis socials, sense responsabilitats de promoció, amb horaris nocturns, de tardes o caps de setmana, creats i oferts a dones", i posa de manifest el perill que suposa la legitimació d'un nou model al qual els homes treballen a jornada completa mentre les dones a jornada parcial. En el mateix sentit, Elvira (1996) comenta que davant la possibilitat que suposa el treball a temps parcial per a la integració professional de les dones que no poden treballar a temps complert. També pot ser una forma de mantenir allunyades a les dones de la vida professional a través de la infra-qualificació, els salaris baixos i la inseguretat. Segons l'autora, els treballs a temps parcial es converteixen en una forma de discriminació quan són les úniques opcions que ofereixen a les dones, i tendeixen a reforçar l divisió sexual del treball a un model de treball masculí a temps complert i de treball femení a temps parcial més el treball domèstic.

Existeixen diferències entre els grups de les dones casades que treballen fora de casa i les que no respecte al prestigi ocupacional dels seus marits. Berbel (2003) mostra que al llarg del segle XX, la posició social del marit ha determinat la posició relativa a la dona a Espanya. L'autora citada constata el fet que a principis del segle XX, quan més alta era la classe social de l'home, més baixa resultava la probabilitat de que la dona treballés fora de casa. Així mateix observa la important transformació que viu el país sobre tot a partir de la segona meitat dels anys setanta, a més d'augmentar considerablement el percentatge de dones casades que treballen, també canvia la relació entre el treball de la dona i la classe social del seu marit. "Quan més ens acostem a una societat moderna, els individus millor situats socialment tenen dones treballadores, o, des de una altra perspectiva, les dones treballadores estan casades amb homes ben situats, en una proporció significativament superior a les dones de la llar" (Berbel, 2003:53).

Així doncs, Catalunya es troba més a prop de la idea de "modernització" plantejada (ja que les categories socials perden protagonisme a l'explicació de les conductes dels individus). A Catalunya, categories socials com el prestigi ocupacional del marit o company exerceixen menys pressió sobre l'activitat laboral de la dona, amb el que s'aproxima més al model de societat moderna, caracteritzada per el creixent procés d'individualització (Ortega, 2003).

Així doncs, i segons les dades, tot i la major conscienciació social, la dona segueix portant el pes dels treballs domèstics. Les feines que més a mesura realitza la dona són fer la colada, cuinar i netejar. També s'ocupa habitualment de la compra i cuidar dels familiars malalts o que requereixin cures i atencions especials. Les petites reparacions domèstiques són terreny des homes.

Tal i com hem pogut veure al llarg d'aquest anàlisis, en moltes qüestions la dona segueix estant en un total estat de desavantatge, però hi ha hagut canvis a les actituds a un treball femení i principalment, a la percepció de les dones a un model familiar que ha d'imperar. La majoria d'elles

no estarien disposades a quedar en un estat d'inactivitat laboral una vegada format el nucli familiar.
Puc afirmar que s'han produït alguns passos esperançadors, però novament, i tal i com hem pogut comprovar queda molt a fer.

En conclusió, i com a resum de l'apartat sobre la desigualtat laboral a Catalunya, dones i homes pateixen de manera diferenciada els efectes de totes les mesures o conjuntures econòmiques, especials els d'una crisi econòmica presentada a Espanya, com també els canvis de govern. Això és així perquè homes i dones ocupem una posició diferenciada; en la majoria dels casos desigual i desequilibrada.
La lleugera reducció de la discriminació que s'ha presentat al llarg d'aquests últims anys, així com la presència de les dones al món laboral, va directament lligada als estatuts i lleis imposats per els governs Espanyols.
D'altra banda, l'increment produït a les taxes d'activitat i ocupació femenina a Catalunya, igual que a la resta de Espanya, ha sigut considerat un dels canvis socials més importants de la historia. Tot i la incorporació de la dona al mercat de treball, estem lluny d'haver aconseguit una igualtat real i efectiva. La bretxa salarial, les diferències als nivells d'estudis, la segregació ocupacional, el sostre de vidre, i la mala divisió de les tasques diàries i familiars constaten aquesta afirmació.
La dona treballadora es veu submergida en un mar de dificultats, i autors reconeguts del segle passat ja predeien el futur; malgrat passin els anys, les desigualtats de gènere sempre hi seran, per molt que evolucionem com a societat, ja que costa molt canviar una mentalitat que ha perdurat als temps més remots.
Amb les desigualtats de gènere, no nomes hi perdem les dones, encara que aquest és el col·lectiu pitjor parat, es pot afirmar que és un aspecte que repercuteix negativament a les empreses, amb una constant pèrdua de talent, que ens impedeix entre altres coses, aconseguir una millor rendibilitat.
Cal mencionar que aquesta situació també es veu reflectida als contractes a temps parcial basats en necessitats de conciliació, considerades encara a l'actualitat com a tasques de les dones, i en la desigual divisió de les tasques domèstiques. La precarietat i la temporalitat que, unides a tot el comentat anteriorment, provoquen que en gènere femení s'empobreixi cada vegada més.

VIII. OBJECTIUS I ABAST

La intenció amb la que he projectat i dissenyat aquest estudi ha sigut estudiar la igualtat entre homes i dones a l'accés, permanència i condicions dins l'entorn laboral a Catalunya, a través de l'anàlisi i comparació d'estadístiques i mètriques en relació a desigualtats de gènere laborals de l'any 2002 amb les de l'any 2018, així com també a través de l'anàlisi de diferents entrevistes a dones que es trobin en situacions familiars, personals i laborals semblants per obtenir les seves experiències en primera persona.

Per a la seva consecució, he plantejat un objectiu general:

- ✓ Construir una comparació i anàlisis sobre les desigualtats de gènere a Catalunya de l'any 2002 amb les de l'any 2018.

Així com també els següents objectius específics:

- ✓ Comparar i analitzar les desigualtats salarials per gèneres de l'any 2002 i de l'any 2018.
- ✓ Comparar i analitzar el percentatge de dones que ostenten alts càrrecs en comparació al percentatge masculí de l'any 2002 a l'any 2018.

- ✓ Comprar i analitzar la segregació ocupacional per gèneres de l'any 2002 i 2018.
- ✓ Comparar i analitzar la desigualtat de gèneres i la taxa d'activitat - atur femenina de l'any 2002 i 2018.
- ✓ Comparar i analitzar els tipus de contractes per gèneres de l'any 2002 i 2018.
- ✓ Analitzar experiències personals de dones treballadores a l'actualitat, en referencia a l'evolució del paper de la dona dins del món laboral.
- ✓ Comprovar si els fonaments que la literatura acadèmica exposa sobre les desigualtats de gènere del segle XXI concorden amb els resultats obtinguts de l'estudi.
- ✓ Comprovar l'evolució de la literatura acadèmica en quant a ideologies feministes i desigualtats de gènere a partir de documents passats amb d'actuals.
- ✓ Analitzar l'evolució dels drets laborals (presents al BOE) que tinguin en compte el gènere femení des del 2002 fins a l'actualitat.

La investigació ha assolit tot el territori de Catalunya (estan representades totes les províncies catalanes), i en els casos necessaris he utilitzat la presència d'actuacions del govern espanyol, així com la utilització de lleis estatals que actuen sobre tot el país.

IX. METODOLOGIA

La metodologia utilitzada per a la realització d'aquest treball parteix d'una revisió i anàlisis documental i estadístic exhaustius, combinats amb tècniques qualitatives centrat en entrevistes en profunditat a informants clau.

Revisió de fonts secundàries

He desenvolupat una fase intensa de revisió i anàlisis de fonts secundàries, és a dir, de dades i publicacions produïts per institucions públiques i privades, que han inclòs l'explotació estadística pròpia d'algunes bases de dades estadístiques.

Els criteris per a la recerca de fonts han sigut els següents:

- El caràcter públic o privat de la institució que els produïa, analitzant primer els públics i a continuació els privats.
- L'especialització, experiència i credibilitat de la institució o entitat que produïa les dades.
- L'actualitat o periodicitat de les dates que eren publicats.

He realitzat la recerca d'informació a través de quatre vies simultànies:

- Publicacions científiques de divulgació o notícies registrades. Aquestes publicacions científiques les he trobat a partir de bases de dades com Dialnet i Google Academics.
- Estadístiques i mètriques de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), i de l'Institut d'estadística de Catalunya (Idescat).
- El diari oficial espanyol dedicat a la publicació de determinades lleis, disposicions i actes d'inserció obligatòries del Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Fonts bibliogràfiques recollides dins dels organismes oficials d'investigació.

En quant al tractament de les dades, he utilitzat únicament als de l'any en referència a l'estudi: 2002 i 2018, ja que les primeres dades de les que es disposa per a l'elaboració del present estudi corresponen a 2002 tant del INE com a Idescat, i les últimes dades totals de les que puc disposar són les de l'any 2018.

He aplicat una doble perspectiva d'anàlisis: en primer lloc, he observat les desigualtats de gènere, el percentatge de dones a alts càrrecs, la segregació ocupacional, la taxa d'activitat, contractes i la resta de desigualtats de gènere de l'any 2002 i de l'any 2018. La segona

perspectiva sobre l'evolució dels drets i lleis laborals d'igualtat de gènere. Aquestes perspectives van relacionades entre si, ja que avaluo si realment la implementació de normatives i nous estatuts han afavorit als resultats per a l'eliminació de les desigualtats de gènere. He realitzat finalment l'evolució dels resultats en aquests 16 anys.

Entrevistes a informants d'experiències en primera persona

La segona tècnica utilitzada de recollida d'informació ha sigut la realització d'entrevistes a un conjunt de 6 dones treballadores per a que poguessin aportar la seva pròpia experiència i vivència dins del món laboral com a gènere femení.

Realitzaré una primera tanda de 3 entrevistes a dones actives laboralment d'entre 50 i 60 anys (que hagin pogut treballar a la seva adultesa durant l'any 2002), i 3 entrevistes a dones actives laboralment d'entre 30 i 40 anys (que a l'actualitat a l'any 2018 hagin treballat). Aquestes entrevistes les he realitzat a dones que disposin d'unes mateixes característiques, per tal de no desvariar els resultats obtinguts: ciutadanes de la cuitat de Girona, que disposin com a mínim de formació superior a la titulació de batxillerat o equivalent, dins la professió englobada d'oficinista, amb parella i fills. El fet de tenir dades demogràfiques similars, excepte l'edat, m'ha ajudat a establir diferències en dues generacions molt diferents, amb una mentalitat i forma de vida diferent, i en conseqüència, amb unes expectatives i experiències laborals diferents.

X. RESULTATS: ANÀLISIS DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE DE L'ANY 2002 A L'ANY 2018

En aquest apartat, i un cop analitzats els articles científics i els estudis acadèmics en referència als factors bàsics de la desigualtat laboral de gènere a Catalunya, analitzaré i cercaré tots aquells resultats quantitatius estadístics dels mateixos factors de la desigualtat de gènere, a través de dades que em proporcioni Idescat i INE.

a. Evolució del mercat de treball a Catalunya

Encara que a Espanya s'hagi incrementat notablement la participació de la dona durant els últims anys, aquesta segueix sent escassa (2.001 milions d'homes actius envers 1.797,70 milions de dones actives, una diferència de 203,30 milions d'actius més d'homes).

Taula 1. Població activa i inactiva any 2018 a Catalunya		
OCUPATS (milions)	Home	1.781,90
	Dona	1.580,30
PARATS (milions)	Home	219
	Dona	217,4
POBLACIÓ ACTIVA (milions)	Home	2.001
	Dona	1.797,70
POBLACIÓ INACTIVA (milions)	Home	1.003
	Dona	1.397,60

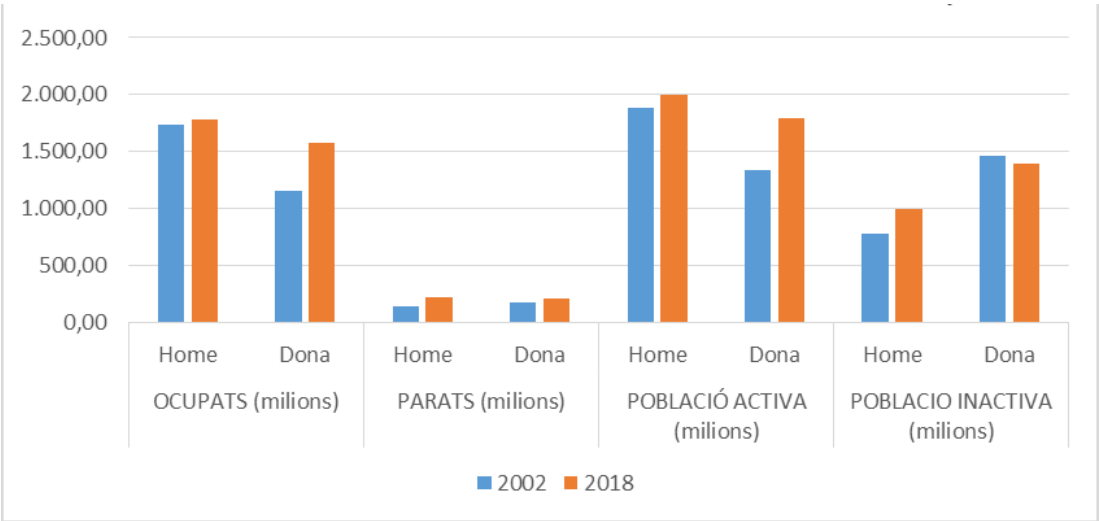
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'estadística de Catalunya (Idescat)

Taula 2. Població activa i inactiva any 2002 a Catalunya		
OCUPATS (milions)	Home	1.741,90
	Dona	1.162,60
PARATS (milions)	Home	147,9
	Dona	180,8
POBLACIÓ ACTIVA (milions)	Home	1.890
	Dona	1.343,40
POBLACIÓ INACTIVA (milions)	Home	781
	Dona	1.459,20

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'estadística de Catalunya (Idescat)

Amb el pas de 16 anys, podem veure clarament a la gràfica 1, la dona està molt més present al percentatge d'actius, inactius, ocupats i desocupats. L'augment de dones ocupades durant aquests anys és notòria, amb unes 417,7 milions de dones més que disposen d'una feina fora de la llar, amb autonomia econòmica, i en conseqüència el percentatge de desocupades també ha augmentat. L'augment de la taxa d'activitat està relacionat amb les polítiques d'igualtat i de responsabilitat social que s'apliquen a cada país o regió i el grau d'acompliment.

GRÀFICA 1. Població activa i inactiva del 2002 al 2018 a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

b. El sostre de vidre laboral

Els canvis que ha implantat el govern al llarg d'aquests anys en qüestió de creació de noves ofertes de treball, són realment afavoridors per a la incorporació de les dones al món laboral? Aquest apartat neix de la necessitat de respondre a aquest apartat, ja que no només es tracta de la quantitat, sinó de a seva qualitat. Les dades obtingudes dins d'aquest grup en quant a nivell de formació són a partir de l'any 2007 ja que l'Idescat i l'INE no disposen de dades més antigues en quant a aquesta matèria. De tota manera, és una data suficient per a considerar la possible evolució en 11 anys.

En relació a la preparació de la dona, l'augment quantitatiu de treballadores no s'ha traduït en un desenvolupament paral·lel del seu pes qualitatiu al mercat de treball, tot i així, s'està donant un canvi de gir en aquest sentit.

Si comprarem els resultats obtinguts a partir de la INE a les taules 3 i 4, podem observar una petita reducció d'analfabetes i de dones que no han finalitzat els estudis primaris, la diferència percentual s'ha reduït. De la mateixa manera, les dones predominen en un 0,6% en comparació als homes, i disposen de la segona etapa d'educació secundària, i d'educació superior a l'any 2018.

Taula 3. Nivell de formació segons sexe a Catalunya any 2007 (percentatge)			
Analfabets	Homes	0,8	1,1
	Dones	1,9	
Estudis primaris incomplets	Homes	5,4	2,1
	Dones	7,5	
Educació primària	Homes	17,5	1,9
	Dones	19,4	
Primera etapa educació secundària	Homes	29,4	5,3
	Dones	24,1	
Segona etapa educació secundària	Homes	19,2	1,2
	Dones	18	
Educació superior	Homes	27,7	1,4
	Dones	29,1	

Taula 4. Nivell de formació segons sexe a Catalunya any 2018 (percentatge)			
Analfabets	Homes	0,9	0,9
	Dones	1,8	
Estudis primaris incomplets	Homes	4	1,6
	Dones	5,6	
Educació primària	Homes	13	3
	Dones	16	
Primera etapa educació secundària	Homes	29,7	6,7
	Dones	23	
Segona etapa educació secundària	Homes	20,2	0,6
	Dones	20,8	
Educació superior	Homes	32,2	0,6
	Dones	32,8	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Taula 5. Alumnes titulats any 2002		
	Homes	Dones
Humanitats	965	2015
Ciències	766	1128
Ciències de la salut	440	1149
Ciències socials	2686	5012
Tècnic	2706	1006

Taula 6. Alumnes titulats any 2007		
	Homes	Dones
Humanitats	747	1732
Ciències	555	1042
Ciències de la salut	317	1088
Ciències socials	2813	5298
Tècnic	2457	1063

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Per tal de poder analitzar el buit d'informació de l'any 2002, s'ha extret aquests requadres 5 i 6 amb el total de titulats a Catalunya. Les alumnes titulades de llicenciatures eren en quasi totes les branques majors en número que les de l'any 2007. És cert, també que el número total de llicenciats masculins descendeix de l'any 2002 a l'any 2007.
A l'any 2007 hi havia moltes més dones presents a totes les aules universitàries que homes, menys a l'àmbit tècnic, on segueix predominant la presència masculina. La presència de la dona, doncs, ja des de l'any 2002 despuntada a nivells educatius.

És preocupant la presència de més dones dins l'àmbit de treballadores considerades no qualificades, tot i que a l'any 2018 s'hagi reduït el percentatge a 10,7%. Les diferenciacions de presència d'homes i dones han augmentat a les ocupacions equivalents a tècnics intel·lectuals, professional d'ajuda i als treballadors d'oficina.
Encara que el govern hagi creat programes que tenen com a objectiu l'accés a dones a diversos llocs directius a través de diverses accions, davant la dificultat de promoció professional de les dones a llocs de responsabilitat, no ha sigut suficient, ja que la diferència hi és patent. Si el percentatge respecte a l'any 2007 ha reduït ha sigut a causa de la reducció del percentatge d'homes ocupant llocs laborals de direcció i gerència, però la presència femenina a branques de més responsabilitat no s'ha vist alterada.

Taula 7. Ocupats segons grau de responsabilitat 2007 (percentatge)			
Directors i gerents	Homes	6,3	3,1
	Dones	3,1	
Tècnics intel·lectuals	Homes	5,3	7,5
	Dones	12,8	
Professionals d'ajuda	Homes	12	2,8
	Dones	9,2	
Treballadors d'oficina	Homes	3,9	3,2
	Dones	7,1	
Treballadors no qualificats	Homes	2,5	12,5
	Dones	15	
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, i industria	Homes	7,4	4,6
	Dones	2,8	

Taula 8. Ocupats segons grau de responsabilitat 2018 (percentatge)			
Directors i gerents	Homes	5	1,9
	Dones	3,1	
Tècnics intel·lectuals	Homes	5,5	9
	Dones	14,5	
Professionals d'ajuda	Homes	12,2	3,3
	Dones	8,9	
Treballadors d'oficina	Homes	3,9	3,6
	Dones	7,5	
Treballadors no qualificats	Homes	2,5	10,7
	Dones	13,2	
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, i industria	Homes	7,4	4,4
	Dones	3	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

c. La segregació ocupacional

Segons podem observar a les taules 9 i 10, segueixen existint diferents sectors masculinitzats on la presència de la dona és molt menor com ara l'agricultura, la indústria en general i la construcció. Al llarg d'onze anys aquestes diferències s'han alleugerat, però tot i així encara hi són presents. Cal també comentar els sectors feminitzats on la presència masculina és menor com són les activitats científiques i administratives, activitats artístiques i recreatives i les feines de les administracions públiques. Crida l'atenció que el sector de l'administració pública sigui la més feminitzada, i inclús al 2018 s'hagi encara accentuat més amb 263,6 milers de dones més que d'homes. El sector del comerç i hostaleria és el segon major generador de treball femení, tant a l'any 2002 com al 2018, a l'actualitat amb més de 430 milers de dones dins del sector.

A l'actualitat queden pocs oficis que no exerceixin les dones, però és important ressaltar que principalment, ocupen llocs que les permeten conciliar la vida professional i la familiar. D'aquesta manera la majoria de les dones treballadores espanyoles es concentren majoritàriament en cinc sectors: funcionàries públiques, treballadores administratives a empreses, treballadores de la llar, obreres sense qualificació i administratives científiques i de l'educació.
Les activitats immobiliàries han presentat un canvi de tendència al llarg d'aquests onze anys amb 7,9 milers de dones més que homes, enfront 4,6 homes més que es presentava a l'any 2002.
Així doncs, hi ha encara una forta segregació ocupacional a l'actualitat.

Taula 9. Ocupats segons blanca d'activitat any 2002 a Catalunya (milers)			
Agricultura	Homes	45,2	31,6
	Dones	13,6	
Industria	Homes	580,3	357,1
	Dones	223,2	
Construcció	Homes	399,9	367,4
	Dones	32,5	
Comerç i hostaleria	Homes	500,4	70,5
	Dones	429,9	
Informació i comunicacions	Homes	66,3	37,6
	Dones	28,7	
Activitats financeres i assegurances	Homes	45,2	3,8
	Dones	49	
Activitats immobiliàries	Homes	17,3	4,6
	Dones	12,7	
Activitat científica i administrativa	Homes	164,3	48,6
	Dones	212,9	
Administració pública i defensa	Homes	176,8	176,2
	Dones	353	
Activitats artístiques i recreatives	Homes	65,9	125,7
	Dones	191,6	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Taula 10. Ocupats segons blanca d'activitat any 2018 a Catalunya (milers)			
Agricultura	Homes	42,8	31,9
	Dones	10,9	
Industria	Homes	444,9	269,9
	Dones	175	
Construcció	Homes	188,5	159,8
	Dones	28,7	
Comerç i hostaleria	Homes	516,9	77,9
	Dones	439	
Informació i comunicacions	Homes	74,4	38,3
	Dones	36,1	
Activitats financeres i assegurances	Homes	24,4	10
	Dones	34,4	
Activitats immobiliàries	Homes	12,9	7,9
	Dones	20,8	
Activitat científica i administrativa	Homes	194,4	19,4
	Dones	213,8	
Administració pública i defensa	Homes	212,8	263,6
	Dones	476,4	
Activitats artístiques i recreatives	Homes	85,7	72,7
	Dones	158,4	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

A causa de les càrregues familiars de les dones, són molt poques les que aconsegueixen desenvolupar una carrera industrial o científica. Tampoc és freqüent que les dones tinguin accés a llocs d'executives o alts càrrecs a les empreses, per el que demostra a les taules 7 i 8 que les organitzacions més importants d'Espanya només el 3,1% dels llocs són ocupats per dones, mentre que el 5% són ocupats per homes. Aquesta diferència no ha variat al llarg d'aquests últims anys.

Les taules 11 i 12 ens mostren que les dones predominen dins de llocs laborals de les administracions catalanes des del 2002 fins a l'actualitat, i inclús al llarg d'aquests anys ha augmentat la presència femenina. Podríem dir que és un sector totalment feminitzat, sobretot el percentatge d'homes – dones que treballen a la Generalitat de Catalunya. Dins les administracions locals i universitats el número de treballadors segons sexe és molt equitatiu.

Taula 11. Personal d'administracions públiques catalanes 2002		
Generalitat de Catalunya	Homes	70.362
	Dones	131.701
Administració local	Homes	49.191
	Dones	44.169
Universitats	Homes	12.597
	Dones	11.285
Ents parlamentaris i independents	Homes	305
	Dones	386
TOTAL	Homes	132.455
	Dones	187.541

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

Taula 12. Personal d'administracions públiques catalanes 2018		
Generalitat de Catalunya	Homes	69.174
	Dones	139.856
Administració local	Homes	45.229
	Dones	45.556
Universitats	Homes	12.545
	Dones	12.188
Ents parlamentaris i independents	Homes	258
	Dones	398
TOTAL	Homes	127.206
	Dones	197.998

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

d. El sostre d'acer o bretxa salarial

Dones i homes tenen diferent accés al desenvolupament professional i a l'entrenament de la seva carrera. Les dones estan infra-representades tant a la política com a l'economia. Les últimes dades obtingudes a partir del Idescat són de l'any 2016, el govern encara no disposa de dades més actualitzades.

Segons la taula 13, a l'any 2002 a totes i cada una de les ocupacions arreu de Catalunya hi havia una gran bretxa salarial, que s'intensifica a mesura que els sous i l'ocupació és més professional. De totes maneres, i inclús a través de feines no qualificades, la diferència anual és de 4.086,91€ entre homes i dones. Després de 14 anys, els resultats no són positius, ja que hi segueix havent una gran diferència salarial. Les directives empresarials cobren una diferència menor de 10.154,64€ anuals, una barbaritat monetària que no hauria d'existir, ja que bé tant homes com dones exerceixen exactament la mateixa activitat, ofereixen els mateixos resultats a l'empresa i hi la dedicació és la mateixa. La bretxa salarial dels tècnics professionals científics i intel·lectuals, i tècnics i professionals de suport s'ha reduït al llarg d'aquests anys, però la bretxa d'administratius, sector dels serveis i treballadors no qualificats ha arribat fins hi tot a augmentar, tot i semblar que les últimes lleis i propostes governamentals afavoririen l'extinció d'aquesta bretxa.

Taula 13. Salari brut anual any 2002					
		alari brut anual		**Guany per hora**	
Directius admin. i empreses	Homes	62.467,46		36,73 €	
	Dones	hi ha dades)		(no hi ha dades)	
Tècnics professionals científics i intel·lectuals	Homes	31.961,43	9.513,74	21,13 €	5,89 €
	Dones	22.447,69 €		15,24 €	
Tècnics i professionals de suport	Homes	30.339,39 €	9.709,71 €	17,98 €	5,12 €
	Dones	20.629,68 €		12,86 €	
Administratius	Homes	20.826,41 €	5.501,26 €	12,49 €	2,96 €
	Dones	15.325,15 €		9,53 €	
Sector serveis	Homes	16.611,96 €	4.542,36 €	9,94 €	1,98 €
	Dones	12.069,60 €		7,96 €	
Agrari i pesca	Homes	hi ha dades)		(no hi ha dades)	
	Dones	hi ha dades)		(no hi ha dades)	
Manufactures, contrucció i mineria	Homes	20.458,63 €	6.398,10 €	11,80 €	2,93 €
	Dones	14.060,53 €		8,87 €	
Operadors d'instal·lacions i maquinària	Homes	19.874,05 €	5.339,59 €	11,47 €	2,77 €
	Dones	14.534 €		8,70 €	
Treballadors no qualificats	Homes	15.133,25 €	4.086,91 €	8,92 €	1,17 €
	Dones	11.046,34 €		7,75 €	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

Taula 14. Salari brut anual any 2018					
		Salari brut anual		Guany per hora	
Directius admin. i empreses	Homes	54.387,19	10.154,64 €	32,42 €	5,93 €
	Dones	44.232,55 €		26,49 €	
Tècnics professionals científics i intel·lectuals	Homes	37.172,45	6.918,58	23,86 €	3,21 €
	Dones	30.253,87 €		20,65 €	
Tècnics i professionals de suport	Homes	33.142,91 €	7.512,01 €	19,87 €	3,40 €
	Dones	25.630,90 €		16,47 €	
Administratius	Homes	24.996,65 €	5.527,27 €	15,28 €	2,88 €
	Dones	19.469,38 €		12,40 €	
Sector serveis	Homes	24.995,80 €	10.175,82 €	13,93 €	3,61 €
	Dones	14.819,98 €		10,32 €	
Agrari i pesca	Homes	(no hi ha dades)		(no hi ha dades	
	Dones	(no hi ha dades)		(no hi ha dades	
Manufactures, contrucció i mineria	Homes	24.684,05 €	6.177,39 €	14,57 €	3,05 €
	Dones	18.506,66 €		11,52 €	
Operadors d'instal·lacions i maquinària	Homes	24.230,80 €	5.226,14 €	14,44 €	2,98 €
	Dones	19.005 €		11,46 €	
Treballadors no qualificats	Homes	17.623,69 €	5.750,07 €	11,05 €	1,73 €
	Dones	11.873,62 €		9,32 €	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

Reduir la bretxa salarial ajudaria a reduir els nivells de pobresa i incrementaria els ingressos de les dones durant tota la seva vida, perquè les dones tenen, cada vegada més, grans expectatives sobre la seva vida professional i si les empreses volen atraure al millor talent, la igualtat al treball és una obligació. Moltes dones tenen habilitats i capacitats infrautilitzades. Les empreses que creen plans d'igualtat al treball també són les millors per a treballar, independentment del gènere del treballador. La igualtat de gènere és fonamental per a aconseguir no només un creixement de l'ocupació, sinó també de la competivitat i la recuperació econòmica.

En cap cas les dones reben major remuneració que els homes ni per condicionants personals, ni empresarials, ni geogràfiques, ni competitivitat.
Segons el mateix estudi, el 53% de la diferència a la retribució a dones amb salari fix davant dels seus companys només és atribuïble a factors discriminatoris. Les dones un 11% menys que els homes, i en el cas de la desigualtat salarial per rendiment, la diferència és del 19%.

Posant per exemple els directius i administradors d'empreses a l'últim any del qual es disposen dades al 2016, haurien de treballar 83 dies més a l'any per aconseguir el mateix salari que els homes tenen.
Per evitar aquests desequilibris els sindicats proposen clàusules d'acció positives per a la promoció i formació, així com negociar plans i mesures a les empreses i combatre els estereotips i els rols de gènere, que condicionen en general a la participació professional de les dones i reprodueixen la divisió sexual del treball.

És evident que tot i que la legislació bàsica en quant a igualtats de gènere laboral hagi patit canvis i una certa evolució en concordança a les ordenances i tractats de la Unió Europea, no han sigut suficients, però és precís seguir avançant i desenvolupant, però sobre tot aplicant la legislació que acabi amb la discriminació per raons de gènere i que doti a les dones d'eines per arribar a una igualtat de condicions efectiva. La crisi ha sigut un fre per a aquesta igualtat i els retalls de drets han causat una regressió a la qualitat de vida de les dones.

e. Taxa d'activitat femenina

La taula 15 i 16 ens mostra l'evolució de la taxa d'atur durant 16 anys. L'atur al 2018 havia augmentat generalment per a ambdós sexes i totes les edats des del 2002, menys sorprenentment en el cas de les dones d'entre 25 i més anys. La crisis del 2008 va deixar un rastre que encara a l'any 2018 s'estava recuperant, sobretot en el cas masculí.
Homes i dones de 16 i 24 anys es van veure afectats per la situació de crisi espanyola i molts van caure a l'atur, amb un augment d'uns aproximadament 5 punts més en el cas femení i uns 9 punts en el cas masculí.
Per a homes d'entre 25 anys i més, el percentatge d'atur també s'ha vist afectat.

Taula 15. Taxa d'atur per edat i sexe 2002 (percentatge)		
16-24 anys	Homes	20,8
	Dones	20,6
25-24 anys	Homes	5,9
	Dones	12,3
55 anys i més	Homes	5,7
	Dones	11,8

Taula 16. Taxa d'atur per edat i sexe 2018 (percentatge)		
16-24 anys	Homes	29,6
	Dones	25,4
25-24 anys	Homes	9
	Dones	10,9
55 anys i més	Homes	9,9
	Dones	11,4

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

És important també destacar que favorablement, i al llarg d'aquests 16 anys d'estudi, el temps de recerca de feina que ens mostren les taules 17 i 18 per al gènere femení ha augmentat degut a la crisi, però s'ha vist reduït en comparació al gènere masculí. Un total de 103.600 de dones a Catalunya han tardat menys d'un any en trobar una nova ocupació, i 97.500 més d'un any, respecte a 104.500 i 100.000 homes.

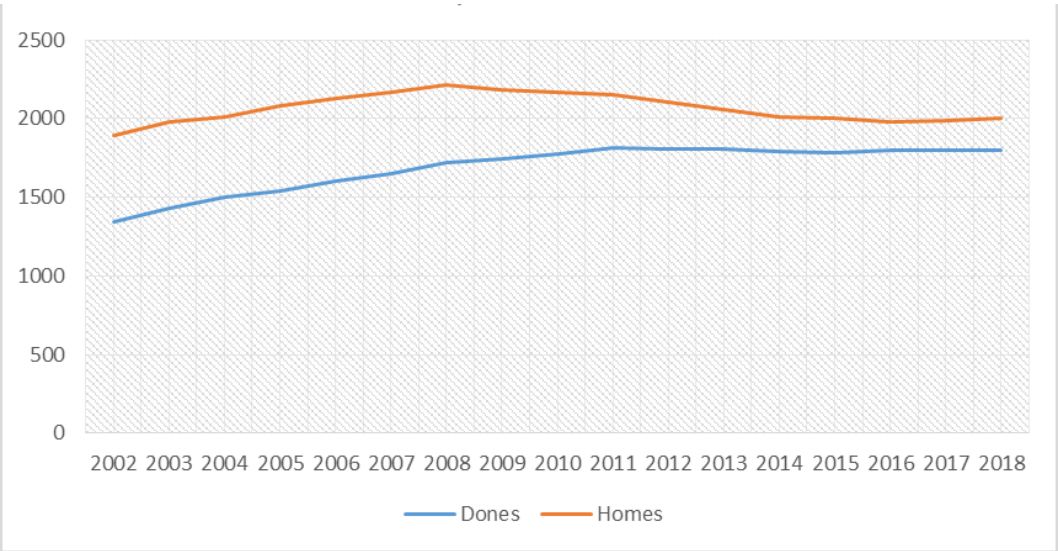
Taula 17. Temps de recerca de feina persones a l'atur 2002 (milers)		
Menys d'1 any	Homes	85,9
	Dones	97,1
1 any i més	Homes	55,2
	Dones	74,1
No classificables	Homes	6,8
	Dones	9,6

Taula 18. Temps de recerca de feina persones a l'atur 2018 (milers)		
Menys d'1 any	Homes	104,5
	Dones	103,6
1 any i més	Homes	100
	Dones	97,5
No classificables	Homes	14,5
	Dones	16,4

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

La gràfica número 2 ens indica l'evolució de la població activa, és a dir, de tots els habitants de Catalunya en edat laboral o que bé treballa en un treball remunerat (població ocupada) o que bé es troba en plena recerca de treball (població a l'atur). A l'any 2002 eren 1.889.900 els homes actius respecte a 1.343.400 dones, una diferència entre ambdós gèneres de 546.500. Del 2002 al 2008 hi ha un clar augmenta de la població activa, i és quan apareix la crisi que aquest augment es veu aturat i disminueix progressivament, de la mateixa manera que s'iguala bastant. A l'any 2018 són 2.001.000 els homes que es troben en situació d'actius, i 1.797.000 les dones que es troben en situació activa, una diferència de 204.000 homes més que dones.

GRÀFICA 2. Evolució de la població activa 2002-2018



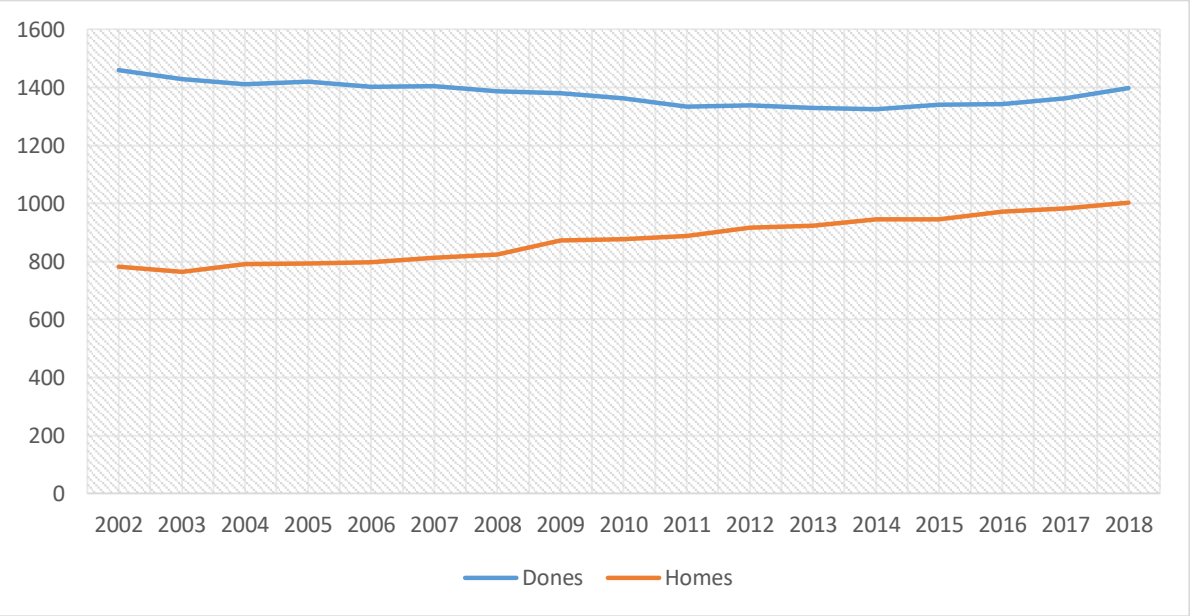
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

La gràfica número 3 ens mostra l'evolució de la població inactiva, és a dir, aquella que es troba totalment desvinculada del món laboral, una circumstància que pot ocórrer per diversos motius, com ara haver arribat l'edat legal de jubilació, tenir una incapacitat laboral permanent, disposar de renta o riquesa en quantia suficient, no treballar, o treballar sense estar cotitzant a la seguretat social com ara les treballadores de la llar, o les cuidadores a persones grans (aquelles feines que no estiguin del tot regulades, i per les quals les treballadores in situ no rebran una jubilació quan aconsegueixen l'edat de jubilació).

A l'any 2002 eren 1.459.320 les dones inactives que per diverses raons no treballaven enfront a 781.100 homes en aquesta mateixa situació. L'any passat, eren 1.397.600 les dones inactives, 61.720 dones menys respecte a l'any 2002. La població inactiva augmenta lleugerament al llarg d'aquests 16 anys.

Si comparem la quantitat de població femenina activa amb la inactiva, veiem com a l'any 2002 hi havia més moltes més dones inactives, sobre una diferència total de 115.920, i el canvi segons les dades que m'ha proporcionat Idescat de l'any 2018, es produeix un gir en la tendència, i són moltes més les dones que o bé disposen d'una ocupació o bé estan en situació d'atur en recerca de feina, amb una diferència més de 399.400 dones. Tot i així cal tenir en compte que la població inactiva augmenta, i possiblement sigui per l'augment de la tendència de feines de treballadores de la llar a persones grans, persones amb discapacitats, netejadores, entre d'altres que reben un sou en negre i per tant ni tributen i ni tenen una assegurança laboral.

GRÀFICA 3. Evolució de la població activa 2002-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

f. Contractes segons gèneres

Als països desenvolupats, com és el cas d'Espanya, les últimes reformes laborals estan fomentant la contractació a temps parcial, sense tenir en compte la feminització des del tipus de contractes o que normalment van units a la precarietat tenint un menor salari en comparació als de temps complet, una major taxa de temporalitat o ser una condemna per a aquelles persones que vulguin ascendir i desenvolupar una carrera professional.

Segons mostren les taules 19 i 20, són moltes més les dones que treballen a temps parcial a causa de les seves càrregues familiars considerades "una obligació de la dona", i a l'actualitat a l'any 2018 hi ha una diferència d'aproximadament 24.334 homes més que de dones que disposen d'un contracte indefinit a temps complert que de dones. És cert, però que la diferència visualitzada a l'any 2002 amb 43.296 homes que disposaven d'un contracte ordinari indefinit enfront a 18.826 dones amb les mateixes característiques.
Idescat no disposa de dades en quant a contractes a temps parcial de l'any 2018, però la diferència en quant a contractes indefinits per a homes i per dones és notòria de manera general, no només a contractes ordinaris, sinó també per a discapacitats i convertits a indefinits, ja que la presència masculina és més notòria.

Taula 19. Contractes indefinits per sexes 2002		
	Homes	Dones
Temps parcial	21.649	35.847
Ordinari	43.296	18.826
Discapacitats	1.012	460
Foment contractació indefinida	18.152	25.595
Discapacitats en CET	146	92
Exclusió social	316	809
Convertits en indefinits	70.114	54.193

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

Taula 20. Contractes indefinits per sexes 2018		
	Homes	Dones
Ordinari	164.294	139.960
Discapacitats	1.281	857
Foment contractació indefinida	4.282	4.466
Convertits en indefinits	81.589	65.902

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

En quant a contractes temporals que mostren les taules 21 i 22, la reducció de llocs de treball que va causar la crisi va causar l'augment considerable de contractes temporals al llarg d'aquests 16 anys. Continua havent una proporció més alta d'homes contractats de manera general, però la presència de la dona ha augmentat considerablement, com per exemple, els contractes eventuals per circumstàncies de la producció han passar de ser al 2002 310.431 dones a haver-hi 653.894 dones, la meitat.

Taula 21. Contractes temporals per sexes 2002		
	Homes	Dones
Pràctiques	5.104	6.682
Temps parcial	149.543	283.955
Bonificats discapacitats	816	367
Discapacitats en CET	998	700
Obra o servei	329.316	138.506
Eventuals per circumstàncies producció	398.520	310.431
Interinitat	50.843	117.844
Jubilació especial 64 anys	79	29
Relleu	1.541	532
Formació	9.310	3.990
Exclusió social	311	138
Temporals d'inserció	2.499	2.444
Altres	12.402	11.466

Taula 22. Contractes temporals per sexes 2018		
	Homes	Dones
Pràctiques	8.015	7.684
Inserció	474	328
Bonificats discapacitats	2.267	1.631
Obra o servei	630.997	435.697
Eventuals per circumstàncies producció	727.799	652.894
Interinitat	111.360	268.823
Substitució jubilació 64 anys	25	21
Relleu	1.653	2.253
Formació	1.272	854
Jubilació parcial	4.519	3.315
Altres	2.111	1.617

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

Segons mostren les taules 23 i 24, el percentatge més elevat de contractació a l'any 2002 era la d'eventualitat per circumstàncies de la producció, i inclús el percentatge femení d'aquest tipus de contractació superava a la femenina, seguidament, els seguien els contractes d'obra o servei determinat. Predominaven els contractes temporals per sobre dels indefinits amb una diferència

molt notòria. Aquells contractes que suposen menys garanties estables i salarials són predominants al gènere femení.

A l'any 2018, els contractes indefinits ordinaris van augmentar en percentatge d'ocupats, però la diferència segueix sent notòria en comparació al número i percentatge de contractes temporals. La contractació més usada segueix sent la d'eventualitat per circumstàncies de la producció i està molt igualada envers els dos sexes, seguida de l'obra i servei amb més majoria d'homes. Una diferència patent és la presència de més dones als contractes d'interinitat.

Taula 23. Contractes segons taxa d'ocupació any 2002		
	Homes	Dones
Total ocupats	1.751.300	1.182.600
Contractes indefinits ordinaris	6,70%	5,62%
Discapacitats indefinits	0,01%	0,00%
Foment a indefinits	1,04%	2,16%
Convertits a indefinits	5%	4,58%
Pràctiques	2,91%	0,56%
Obra o servei determinat	21,75%	13,20%
Eventuals per circumstàncies producció	27,34%	38,72%
Internitat	2,90%	0,99%
Relleu	0,07%	0,02%
Temporal a temps parcial	10,29%	19,55%
Altres	22%	16%

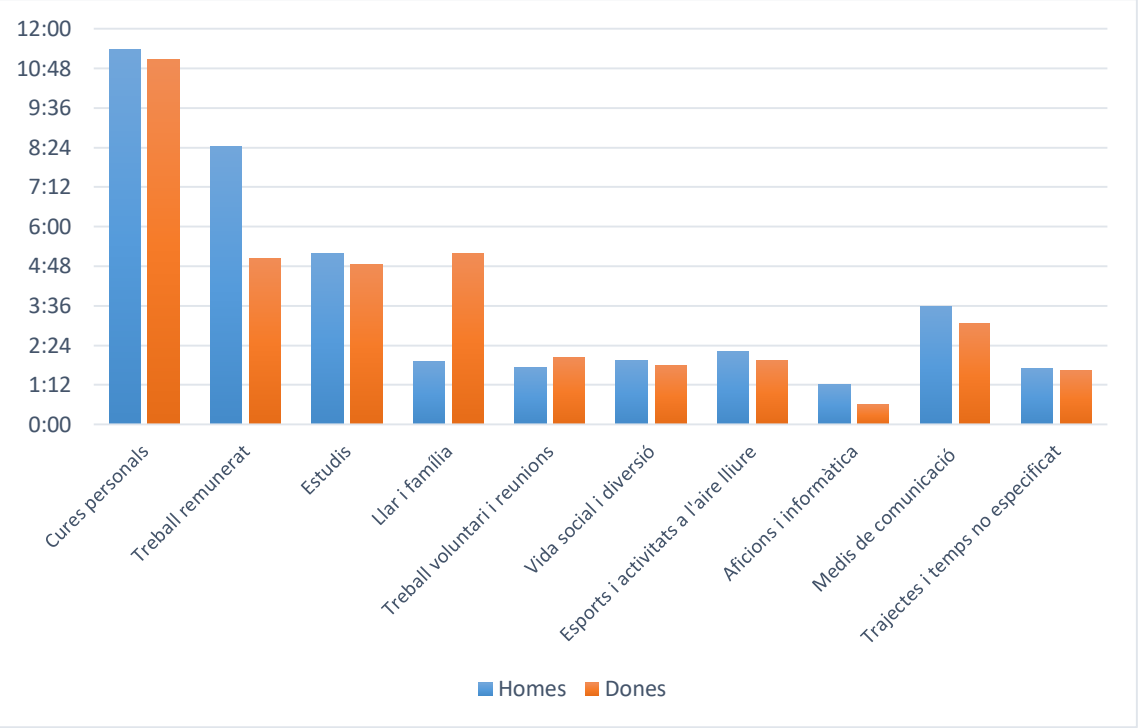
Taula 24 Contractes segons taxa d'ocupació any 2018		
	Homes	Dones
Total ocupats	1.797.800	1.593.400
Indefinits ordinaris	13,31%	9,38%
Discapacitats indefinits	0,07%	0,05%
Foment contractes inefinits	0,23%	0,28%
Convertits a indefinits	4,53%	4,13%
Pràctiques	0,44%	0,48%
Obra o servei	35,09%	27,34%
Eventuals per circumstàncies producció	40,98%	40,97%
Interinitat	6,19%	16,87%
Relleu	0,09%	0,14%
Jubilació parcial	0,25%	20,00%
Altres	0,32%	0,25%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat)

g. Distribució de les activitats diàries

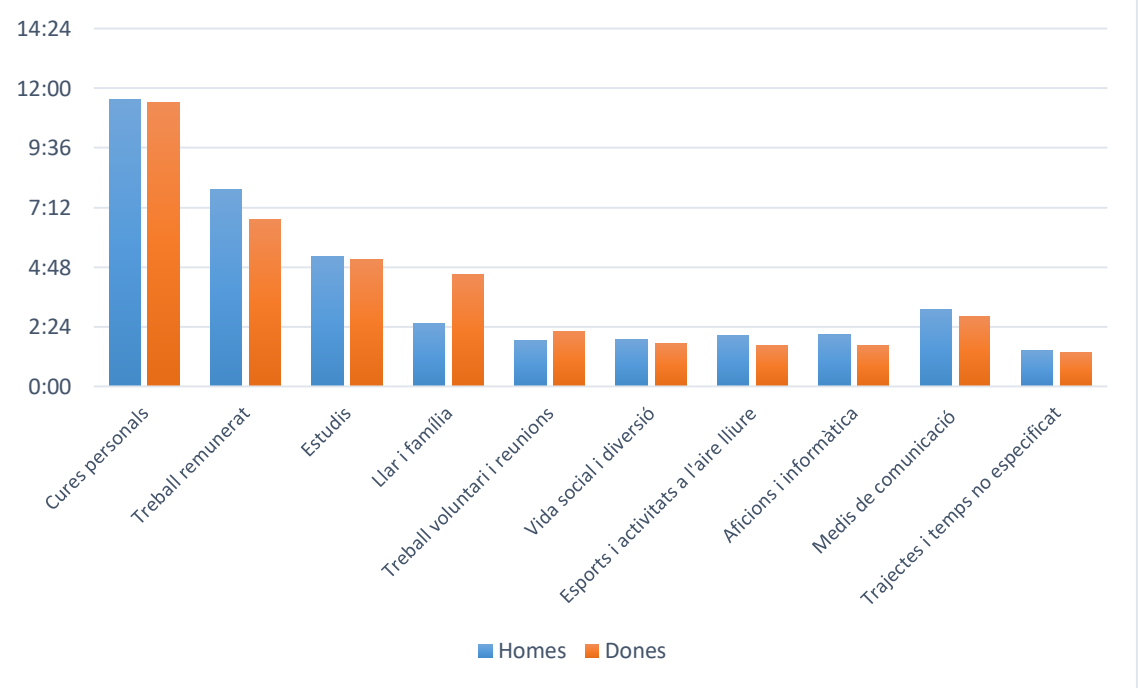
Al següent apartat s'analitza la distribució de les activitats domèstiques així com la cura de fills o persones majors, en relació a homes i dones, a partir de la divisió de la quantitat de temps que un gènere i l'altre dediquen a cures personals, a la llar i família, estudis, a un treball remunerat, als medis de comunicació, entre d'altres.

GRÀFICA 4. Duració de cada activitat diària any 2002



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

GRÀFICA 5. Duració de cada activitat diària any 2015



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Les gràfiques 4 i 5 ens mostren l'evolució del temps dedicat per homes i dones a cada una de les activitats que es dediquen diàriament, a partir d'una mitjana anual. Les dades més significatives tenen a veure amb el temps dedicat a treball remunerat, al que a l'any 2015 s'ha vist bastant igualat, de la mateixa manera que el temps dedicat a la llar i a la família, encara que la dona hi dedica molt més temps, s'ha reduït la diferència entre ambdós gèneres. Al llarg dels anys analitzats, les desigualtats enfront al temps dedicat a tasques feminitzades encara continuen, els homes dediquen més temps a la vida social i diversió, a esports i activitats recreatives, a la informàtica, al treball remunerat, els medis de comunicació i a estudis, mentre que en canvi, les dones dediquen més temps a la llar i a la família, i al treball voluntari, cosa que en conseqüència fa que tinguin menys temps per al lleure i a diferents activitats d'oci.

De l'anàlisi dels anteriors conceptes relacionats directament amb la discriminació i la desigualtat laboral, puc concloure de la manera general que encara que els últims temps s'ha promogut de forma insistent la igualtat de gènere a l'àmbit laboral, i no obstant la tendència generalitzada ha sigut una major participació de la dona al mercat de treball, l'atur femení a Espanya segueix sent d'un nombre massa alt de dones. La integració laboral de la dona ha sigut important degut a un canvi de mentalitat de la societat espanyola i les mesures de foment de treball han afavorit en petites mesures a aquest col·lectiu. Tot i així, la dona segueix estant per sota de l'home a cada una de les variables analitzades; més pobresa de contractes de qualitat per a les dones, menor presència de càrrecs de grans responsabilitats dins les empreses, una forta segregació ocupacional a la majoria d'ocupacions i una notòria diferència salarial entre ambdós sexes.

A continuació s'analitzaran les sis entrevistes realitzades a sis dones diferents, per tal d'obtenir resultats qualitatius que enriqueixin l'anàlisi pràctic del treball, no només prenent part de les estadístiques, sinó també de vivències i experiències personals. Què opinen les dones sobre les desigualtats laborals a Catalunya, quines situacions considerades discriminatòries han viscut al llarg de la seva vida, quines dificultats s'han trobat i molt més, a continuació.

XI. RESULTATS. VIVÈNCIES I EXPERIÈNCIES PERSONALS: TESTIMONIS DE DONES TREBALLADORES

Amb l'objectiu d'analitzar quantitativament les desigualtats del mercat laboral femení a Catalunya, s'han realitzat 6 entrevistes a dones treballadores catalanes. Les 3 primeres entrevistes es van realitzar a dones d'entre 50 i 60 anys, amb una carrera professional i unes experiències professionals amb més recorregut, així com unes altres costums més representatives de l'any 2000, i les 3 següents entrevistes es van fer a dones d'entre 30 i 40 anys, amb menys experiència laboral, amb una manera de pensar més actual en consonància a l'any 2018.

En ambdós grups, les dones escollides presenten les mateixes característiques per tal de poder fer comparacions més acurades: ciutadanes de la cuitat de Girona, que disposin com a mínim de formació superior a la titulació de batxillerat o equivalent, dins la professió englobada d'oficinista, amb parella i fills.

Cada una de les preguntes formulades està relacionada amb els apartats d'anàlisis quantitatiu de les desigualtats de gènere anteriorment comentats.

Les preguntes de les entrevistes han sigut les següents:

En relació a l'anàlisi del <u>sostre de vidre</u>:

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

En relació a la segregació ocupacional:

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

En relació a la taxa d'activitat femenina:

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

En relació a l'evolució del mercat de treball femení:

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

En relació a contractes segons gèneres:

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

En relació a la distribució de les activitats diàries:

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

En relació a la bretxa salarial:

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Els resultats de les entrevistes han sigut el següents:

En quant al **sostre de vidre**:

En quant a les dones d'entre 50 i 60 anys, 2 de les 3 entrevistades han mostrat dificultats a l'hora d'ascendir professionalment dins del seu camp. Notem també la relació de posicions de rangs i de més responsabilitat han tingut dificultats, i en canvi posicions més estàndard no tantes.

Les dones d'entre 30 i 40 anys, 1 de cada 3 ha tingut dificultats per a ascendir de posicions laborals perquè hi ha trobat dificultats, però segueix existint la mateixa connotació: quant més alt és el càrrec més dificultats han tingut les dones entrevistades per ascendir de posicions laborals dins les empreses. Les dones amb càrrecs administratius a les oficines no han notat tals dificultats per el mer fet de ser dones.

En quant a la **segregació ocupacional**:

La totalitat de les dones d'entre 50 i 60 anys, noten una clara segregació en càrrecs directius i de gerència, en el que els homes hi són en majoria. 2 de 3 noten també aquesta segregació en càrrecs de responsabilitat, però per sota de la direcció, on la presència dels homes també hi és en majoria. Totes aquelles ocupacions d'oficina, relacionades amb l'administració, la recepció, sense gaires opcions a comandament, segons aquest grup de dones, són ocupacions totalment feminitzades.

Per al grup de dones d'entre 30 i 40 anys, 1 de 3 veu que als seus llocs de treball hi ha una clara segregació ocupacional. Però totes elles veuen també que en la seva majoria, ocupacions d'alts càrrecs com la direcció o el comandament, solen estar regnades per homes.

En quant a la taxa **d'activitat femenina**:

El grup de dones d'entre 50 i 60 anys, 2 de 3 recorden preguntes fora de lloc durant la seva entrevista al lloc de treball, 1 de 3 sent un ple rebuig cap aquest tipus de discriminacions, possiblement perquè aquest grup de dones hagi crescut dins d'una

societat molt diferent a l'actual; amb unes normes, ensenyances i societat molt masculinitzada i discriminatòria, motiu per el qual dos de les tres dones ho vegin inclús normal. 3 de les 3 dones entrevistades, sí han notat una presència més notòria de la dona dins l'entorn laboral, al llarg dels anys.

En referència al grup de dones d'entre 30 i 40 anys, 3 de 3 recorden algun tipus de preguntes fora de lloc a les entrevistes realitzades fins ara, 1 de 3 senten ple rebuig enfront aquesta discriminació per part dels entrevistadors, tot i ser una generació més jove, no senten que ser preguntada per l'estat civil sigui una discriminació laboral, no els molesta.

En quant a **l'evolució del mercat de treball femení**:

Les dones d'entre 50 i 60 anys, la totalitat d'aquestes opinen que és l'educació la que més falla per tal de poder tenir algun dia una situació d'igualtat laboral entre gèneres. 2 de 3 opinen també que són les lleis les que també s'haurien d'ajustar a les necessitats d'igualtat, i cap d'elles pensen que siguin les costums les que han de canviar. Les tres dones entrevistades mostren una clara preocupació per a la situació de desigualtat que encara a l'actualitat la dona viu no només dins l'entorn laboral.

Del grup de dones de 30 i 40 anys, totes elles opinen que l'educació és un factor clau per a tal d'accedir a un país amb igualtats, també opinen que són les lleis les que també cal donar un canvi actualitzat, i 2 de 3 opinen que les costums catalanes i espanyoles en conseqüència han de donar un gir important. Per tant, en quasi la seva majoria, són tots tres els factors que cal canviar per a tenir igualtat laboral entre gèneres. Les tres dones mostren un clar rebuig sobre qualsevol tipus de discriminació per gènere, i creuen que és necessari actuar ara.

En quant a els **contractes segons gèneres**:

Les dones d'entre 50 i 60 anys, en la seva totalitat s'han sentit obligades a buscar alternatives per tal de poder congeniar la maternitat amb la vida laboral. 1 de 3 s'ha sentit obligada a canviar de feina o disposar d'un contracte de mitja jornada. 2 de 3 han disposat d'ajudes externes com els avis, o guarderies, per a d'aquesta manera no haver de modificar la seva jornada laboral. Només 1 de les 3 dones entrevistades ha anomenat al seu marit com a ajuda per a cuidar del fill.

En relació a les dones de 30 i 40 anys, 3 de 3 han tingut dificultats per a poder congeniar la maternitat amb la vida laboral. 2 de 3 s'han vist obligades a disposar de contractes de mitja jornada, i 2 de 3 han disposat d'ajuda externa com altres familiars, guarderies o inclús veïns. En aquest cas, 2 de les 3 dones han anomenat als seus marits com a ajuda fonamental per a cuidar dels seus fills. Com he comentat anteriorment, són una generació més avançada i per tant, la figura del marit adopta una posició més paternalista dins la família.

En quant a la **distribució de les activitats diàries**:

Del grup de dones d'entre 50 i 60 anys, 2 de les 3 dones entrevistades porten un pes molt més gran en quant a la distribució de les tasques domèstiques. 2 de les 3 dones comenten que els marits ajuden, però sobretot en tasques com la compra o el jardí. Només 1 de 3 mostra una plena igualtat entre muller i marit de tasques de la llar. Una de les dones s'emporta quasi la totalitat de les tasques de la llar, possiblement un reflex de la cultura i la societat passada a la qual, elles estaven exposades de petites.

Del grup de dones d'entre 30 i 40 anys, 2 de les 3 dones tenen una càrrega molt més gran de les tasques de la llar, i només una d'elles mostra una clara igualtat de tasques dins la seva família. Les dues dones que tenen més càrrega de tasques domèstiques comenten que els seus marits també col·laboren, però tot i així, són elles les que decideixen i tenen més responsabilitats.

En quant a la **bretxa salarial**:

Del grup de dones de 50 i 60 anys, 2 de 3 han vist una diferència salarial entre els companys masculins de les feines on han treballat, i 1 de 3 no té constància de possibles bretxes salarials al seu entorn laboral però per a desconeixença. 3 de les 3 dones entrevistades creuen que estan igual de capacitades que els homes de l'empresa a l'hora de la realització de les tasques.

En quant al grup de dones d'entre 30 i 40 anys, 1 de 3 ha vist en primera persona una gran bretxa salarial al seu lloc de treball, i 2 de 3 no tenen constància de diferències de sou entre els seus companys, però per total desconeixença. 3 de 3 comenten que estan igual de capacitades per a ocupar-se i executar les mateixes funcions amb els mateixos resultats que els seus companys.

XII. COMPARACIÓ DELS RESULTATS OBTINGUTS

A continuació s'analitzen els resultats, combinant les xifres estadístiques trobades tant a l'INE com a l'Idescat amb la informació que s'ha obtingut a partir de les entrevistes realitzades.

L'evolució del mercat de treball

L'estructura de la població femenina en relació a l'activitat econòmica mostra una tendència a una major participació de la dona al mercat. A l'any 2018 l'economia ha mantingut ritmes de creixement elevats i el mercat de treball a Catalunya ha evolucionat favorablement, tant en homes com en dones, a la vegada que ha frenat la caiguda de la població activa que s'havia presentat a la crisi econòmica de l'estat espanyol.

La maternitat és un dels factors que incideixen més negativament sobre la participació de la dona al mercat de treball, condicionat per la seva posterior carrera professional, mentre que als homes l'impacte és positiu.

En relació a les dones entrevistades, totes elles van mostrar una real i sincera preocupació per la participació de la dona al mercat laboral, ja que creuen que a la societat encara li queda molt a fer per a ser un país igualitari. Segons elles, tant les lleis, com l'educació i les costums han de canviar per a que això succeeixi.

El sostre de vidre laboral

Es confirma l'estreta relació existent entre el nivell de qualificació i la incidència de l'atur: ja que aquestes són significativament menors per als nivells d'estudis més elevats i majors a mesures que es descendeix el nivell d'estudis. Les dones estan molt més preparades educativament, i són moltes més dones que homes que finalitzen els estudis universitaris, però malgrat aquests resultats, és major la participació masculina en llocs i professions de més responsabilitats.

El baix percentatge de càrrecs ocupats per dones a l'alta direcció empresarial, així com en càrrecs de presidències o vicepresidències i al camp polític són exemples del sostre de vidre laboral, present encara a l'any 2018. És cert que ha disminuït la diferència que es presentava a l'any 2002, però encara hi és patent.

Les dones entrevistades han comentat que han presentat dificultats a l'hora descendir professionalment dins l'empresa on estan o on han estat, els ha costat més temps demostrar que tenen les competències suficients per a disposar d'un càrrec superior, i elles mateixes veuen que la majoria de l'equip gerencial està governat per el sexe masculí.

La segregació ocupacional

A l'any 2018 la presència de la dona segueix sent majoritària a algunes branques d'activitat, com ara l'educació, sanitat, feines d'oficina i administratives, i activitats a les llars. És significatiu també les altres branques que composen la meitat del col·lectiu , tals com l'hostaleria, activitats immobiliàries, serveis auxiliars, en comerç i activitats professionals, científiques, que presenten poca diferència entre sexes.

Als últims 16 anys la majoria d'ocupacions s'han igualat percentualment una mica més, però hi en ocupacions com les industrials que la diferència masculina ha seguit augmentant, o a les financeres que la presència femenina ha augmentat.
Les dones entrevistades, perteneixents al món administratiu i d'oficina, i comenten que hi ha una presència molt més femenina que masculina, i que els seus caps i gerents eren més homes que dones.

La bretxa salarial
Segons ens han mostrat les dades estadístiques, en la majoria dels casos des de l'any 2002 a l'any 2018 la bretxa salarial s'ha vist reduïda, però en alguns casos, com les ocupacions administratives i tècniques, la diferència salarial ha augmentat entre sexes.
Segons les dones entrevistades, no tenen constància personal d'aquesta bretxa salarial, ja que és cert que generalment no es comenten els salaris entre companys de feina. però els resultats estadístics ens mostren la realitat amagada. Malgrat s'hagi reduït la diferència salarial al llarg d'aquests 16 anys i segueix sent present a tots els sectors laborals, una diferència que no prové de cap raó, ja que ambdós parts realitzen la mateixa feina.

Taxa d'activitat femenina
L'atur s'ha vist reduït tant per homes com per dones a partir de l'any 2013-2014 fins a l'actualitat. El comportament de l'atur a l'any 2018 ve a consolidar la tendència decreixent iniciada a l'any 2014, menys marcada entre les dones que entre els homes, si ve, als anys anteriors, durant la crisi, l'atur va augmentar a un major ritme entre els homes que entre les dones de tots els grups d'edat. Com a resultat, la proporció de dones en el total de parats ha descendit significativament a tots els grups d'edat, excepte entre les majors de 55 anys.
En relació a les entrevistes realitzades, totes les dones han comentat que a l'hora de realitzar les entrevistes de feina, van rebre preguntes fora de lloc, o que no tenien res a veure amb la feina a la qual estaven aplicant. Aquest fet, comporta que els homes tinguin més facilitats a l'hora de cercar una nova feina, i en canvi les dones són subjectes a aquestes preguntes, i la seva vida personal i familiar és un fet que l'empresa té en compte a l'hora de contractar a una dona.

Distribució de les activitats diàries
Un factor que contribueix a la participació de la dona al mercat de treball és el relatiu a la conciliació i a cuidar de la família. Segons les dades obtingudes, com també les respostes obtingudes per les dones entrevistades, les responsabilitats familiars segueixen recaient a la seva majoria a les dones. És més comú observar a dones que disposen de contractes de menys hores per tal de cuidar d'un familiar o del seu fill.
Aquestes diferències s'han vist reduïdes mínimament al pas dels anys, però la cultura, i la manera de pensar de la societat no es pot canviar tant ràpidament, i més si tenim en compte que passa de pares a fills. El permís de paternitat ha canviat aquest últim any, però cal adoptar moltes més mesures per a que hi hagi igualtat, així com les empreses haurien de proporcionar horaris molt més flexibles a les dones.
Les dones representen al voltant d'una tercera part dels ocupats que treballen els dissabtes, diumenges, i en menor mesura a les nits. Aquesta major incidència, conjuntament amb els complements salarials pactats a la negociació col·lectiva poden influir a la bretxa salarial de gènere.
Així doncs, a penes aquesta diferència de càrregues domèstiques familiars s'ha notat al llarg d'aquests 16 anys a les llars de les famílies catalanes.

Contractes segons gèneres
El percentatge de dones que opta a feines a temps parcial per cuidar dels nens, adults o altres obligacions és encara notòria malgrat el pas dels anys. Els contractes parcials dels homes són per altes motius que no tenen res a veure amb la família.

La major proporció de dones a la contractació a temps parcial incideix al seu nivell de retribució, de forma que encara que els treballadors tinguin menys drets que els treballadors a temps complet, reben una retribució anual inferior.
Les dones entrevistades mostren com un problema el poder congeniar tenir una família amb créixer professionalment, ja que creuen que és quasi impossible portar els dos a terme al mateix moment. Han necessitat de l'ajuda de familiars, o de contractació de cuidadores en els casos de no voler disposar d'un contracte a mitja jornada. Les que no han disposat d'aquesta ajuda no els ha quedat altra remei que ser elles les qui es redueixin l'horari i no pas els seus marits.

XIII. DISCUSSIÓ

L'objectiu d'aquest treball ha sigut construir una comparació i anàlisis sobre les desigualtats de gènere a Catalunya de l'any 2002 amb les de l'any 2018.
Al llarg dels últims 16 anys hem assistit a importants canvis al mercat laboral espanyol, i en conseqüència al català, entre els que destaca l'increment de la participació de la dona al mercat de treball, unit al desigual repartiment de les tasques familiars, i els tipus d'ocupacions entre homes i dones. Els enormes avenços a la formació de la dona i el seu interès per formar part de manera continuada al mercat laboral podien fer pensar en una ràpida desaparició de les tradicionals desigualtats entre homes i dones, però el cert és que això no ha succeït. Aquests fets van donar cabuda a la intervenció pública del govern, per tal d'intentar lluitar contra la desigualtat en qüestions de gènere dins del mercat laboral.

Segons comenta Alfonso (2012) els principals factors i causes de la desigualtat laboral femenina vénen donades per la sobrecàrrega de responsabilitats domèstiques i familiars, la falta de reconeixement de la dona, la cultura empresarial sexista, i els estereotips de gènere dins les empreses. No només ha sigut el gènere masculí qui al llarg dels anys ha imposat unes normes culturals sexistes per a tothom, sinó que segons Viladot (2016) hem sigut nosaltres mateixes qui ens hem auto imposat aquestes normes.
Les conseqüències de la discriminació deixen petjada; Anker (1997) apuntava la multitud de desavantatges als quals, sense donar-nos compte ens topem, ja sigui a través de majors dificultats per obtenir llocs de treball, una escassa satisfacció laboral i personal, una clara desigualtat d'ingressos, que en conseqüència recau en un mal funcionament del mercat de treball. Durán també va afegir que en són una clara conseqüència l'estrès, l'assetjament i els danys emocionals que aquesta mateixa discriminació provoca.
Les primeres senyals d'accions contra qualsevol tipus de discriminació van ser a l'any 1978 a través de la Constitució Espanyola, però no va ser fins a l'any 2007 que hi va haver un canvi significatiu amb l'aprovació de la Llei Orgànica, a partir de tres arrels principals d'intervenció: millors condicions de treball per a les dones, paritat entre ambdós sexes, i millores als permisos paternals. Malgrat tot, la crisis econòmica que va patir Espanya a l'any 2008, va fer trontollar qualsevol indici de millora, juntament amb un canvi de govern més conservador.

En quant a l'evolució del mercat de treball a Catalunya ha sigut positiu al llarg d'aquests 16 anys segons els resultats estadístics, d'acord amb Millán (1999) les dones han passat d'estar únicament a l'esfera familiar de les cases a formar part de la vida pública. La població femenina és major que la masculina, i malgrat el percentatge de dones actives i ocupades hagi augmentat des de l'any 2002, passant de 1.162.600 dones a 1.580.000, tot i així, encara no s'ha igualat amb el percentatge masculí. Dins d'un anàlisi de Guadarrama, Rojas i Salas de l'any 2012 van comentar també que l'augment de la presència de la dona al món laboral es donava a causa de l'augment de l'edat de maternitat, el fet que la dona estigui cada vegada més formada, un canvi notori en les mentalitats i cultura dels més joves, i la disminució del número mitjà de fills.

Les dones entrevistades també feien esment de la presència, cada vegada més notòria, de la dona als llocs de treball, sobretot aquelles de 50 i 60 anys.
El sostre de vidre laboral sempre hi ha sigut per a les dones. Malgrat, i segons els resultats obtinguts, es pot comprovar que la dona cada vegada està més preparada gràcies a l'educació que l'home, segueix sent una minoria en ocupacions de gran responsabilitat. Burín (1996) també va plantejar la mateixa situació malgrat la diferència d'anys en què va publicar el seu llibre, i és que la dona històricament sempre ha tingut dificultats per a aconseguir alts nivells jeràrquics tot hi estar més qualificades que els homes. Les dones actualment obtenen més estudis secundaris i superiors, però la tendència és a les branques de ciències socials. En canvi, aquelles branques de ciències i educacions tècniques, relacionades amb treballs ben considerats la presència femenina és molt menor. Aquest menyspreu al lideratge de les dones donat per les falses creences dóna com a resultat les diferències entre la quantitat d'homes presents a posicions de gran responsabilitat amb la quantitat de dones. És cert que la diferència que es podia observar a l'any 2002 s'ha vist reduïda, però novament no s'ha aconseguit una igualtat. Berbel (2013) també comentava aquesta dificultat per a canviar les nostres mentalitats, però és difícil, i més quan el poder sempre s'ha atorgat al sexe masculí, des del primer moment en què l'home va aparèixer a la terra. Segons Burín (1996) la dona està i seguirà estant subjecte durant molts anys més al treball precari, a la segregació ocupacional, i a la concentració en determinades branques i jerarquies dins les empreses.
Les dones entrevistades, en quasi la seva majoria, denotaven una dificultat a l'hora d'aconseguir i accedir a posicions de més alta jerarquia i més responsabilitat, i de la mateixa manera, la majoria d'elles comentava que l'equip directiu i gerencial estava format en quasi la seva totalitat per homes, per a qualsevol dels dos grups d'edat.

La incorporació de la dona al mercat de treball ha provocat l'existència i l'augment de la segregació ocupacional. Segons els resultats obtinguts, la població femenina està molt concentrada al Sector dels serveis, així com l'administració pública i defensa. En canvi, el sector de l'agricultura, la indústria i la construcció són sectors totalment masculinitzats. Malgrat el pas d'aquests 16 anys, aquesta diferència ha inclús augmentat: entre més presència de dones, més augmenta el percentatge de segregació. La causa principal en seria segons Anker (1997) l'arrelament de la societat als estereotips i a totes aquelles creences associades als rols i a les expectatives de gènere. Tot comença des de la infantesa, l'educació que rebem, les expectatives que es crea un mateix a l'hora d'escollit el futur. Segons comentava Elson (2000), el treball voluntari, el no remunerat de cura a altres persones, i informal remunerat tendeixen a ser realitzats per dones. En canvi, aquell treball remunerat tant públic com privat per homes.
Les dones entrevistades formaven part de la branca del sector dels serveis, fet que denota una facilitat per a trobar un percentatge més elevat de dones que vulguin o estiguin disposades a facilitar una entrevista. La majoria d'elles, comentaven estar dins d'un departament amb quasi total majoria femenina.

La bretxa salarial és una de les mes conegudes discriminacions de gènere, però malgrat això, és la més insonora. De totes aquelles dones entrevistades, comentaven que n'havien sentit a parlar, però cap d'elles havia viscut en primera persona una situació d'injustícia salarial amb els seus companys, malgrat això, els resultats estadístics són alarmants, i dins d'aquesta invisibilitat hi ha un gran problema. Estem davant d'un 25% de diferència salarial anual entre sexes. És cert que si comparem els resultats obtinguts de l'any 2002 amb els de l'any 2018 aquesta diferència, de la mateixa manera que la resta de desigualtats s'han vist reduïdes, però hi són presents. Aquests resultats concorden amb el que Padavic i Peskin (1994) comentaven, i és que aquesta bretxa salarial es fa més patent als més joves, i menys a aquelles dones d'avançada edat. La raó possiblement es degui a que hi ha un elevat nombre de dones (recordem que a Catalunya hi ha més dones que homes) que opten a aquell mateix lloc de treball de menys responsabilitat. A cada un dels sectors i branques analitzades, hi ha uns diferència salarial a favor

del sexe masculí, malgrat que tots estiguin fent exactament la mateixa tasca i tinguin la mateixa responsabilitat.

La taxa d'activitat femenina ha augmentat al llarg d'aquests 16 anys analitzats, i tant tots els autors analitzats com els resultats empírics així ho corroboren. Això ha comportat l'augment de l'Estat de Benestar i la millora de la situació de les dones. Les dones de 30 i 40 anys han sigut les protagonistes d'aquest canvi. Malgrat això, el sexe femení més jove sembla que encara no en surti afavorit; entren i surten constantment de feines temporals, proporcionant-los inestabilitat. En canvi, les dones d'edat més avançada, dins dels grups d'edat de 40-50-60 anys han sabut quedar-se o ocupar posicions laborals al sector públic, amb unes bones condicions laborals i estabilitat. Part d'aquesta millora de la taxa d'activitat femenina ha estat produïda per els serveis públics, qui han proporcionat moltes posicions laborals el gènere femení.

Part de la precarietat laboral ve causada per les diferències de contractes segons gèneres que existeixen i que hem pogut comprovar, i és que hi ha una major part de dones disposen de contractes temporals (o ve d'obra i servei o ve per circumstàncies de la producció), i a mitja jornada, ja que la seva càrrega de tasques domèstiques i familiars així els hi ho permet. Totes aquelles dones entrevistades, i sobretot, al moment de decidir ampliar la seva família han hagut de rescindir en molts casos d'ocupacions de les quals disposaven però que no els permetien flexibilitat, han necessitat l'ajuda d'altres familiars, i els seus marits o parelles no han contemplat l'opció de rescindir ells de les seves posicions laborals, i disminuir les seves jornades per tal de fer-se càrrec del seu fill/s. Sarbhawal va comentar molt encertadament que les dones van ser les més perjudicades durant la crisis ja que eren les que tenien i tenen contractes temporals i precaris, i en conseqüència de menor estudis i jerarquia, ja que no els quedava altra opció, per tal de compensar la pèrdua d'ingressos familiars. Durant aquests últims anys, hi ha hagut un augment de treball domèstic tant remunerat com no remunerat, així com de contractes temporals i a menor jornada, lligat de la mà amb l'augment de la taxa d'activitat femenina.

Finalment, la distribució de les activitats domèstiques i familiars no ens han portat uns resultats ni molt menys igualats entre ambdós sexes. El treball segueix sent en la majoria dels casos estructurat de manera que es segueix la pauta masculina amb una feina a jornada completa, mentre que la dona opta a una feina amb una jornada més reduïda, i amb tota la càrrega de taques i cures familiars. De les dones entrevistades, totes elles portaven una càrrega superior de tasques domèstiques que les seves parelles. Carrasco (1996) comentava amb total harmonia amb els resultats obtinguts a partir de les estadístiques, que degut a la càrrega de tasques domèstiques, les dones tenen feines precàries, amb molts menys beneficis socials ja que hi poden dedicar molt menys temps, sense promocions i en molts casos amb horaris nocturns o caps de setmana. Les empreses no adopten plans de conciliació i flexibilitat horària; només un 30% de les empreses a Catalunya tenen alguna mesura de conciliació amb la vida personal i familiar.

Tots els autors, ja preveien el que succeiria: malgrat el pas dels anys la discriminació i distinció per gènere al lloc de treball hi seguiria sent present. Els estereotips, conjuntament amb les costums, les creences i el nostre dia a dia no és un aspecte que pugui canviar de la nit al dia, i malgrat que a l'actualitat es presentin molts avenços a moltes branques i comunitats, el fet que la doni sigui sent encara un ser "inferior" a l'home segueix perdurant a totes les cases catalanes, encara que no ens n'adonem compte.
Segons mostren els informes estatals i autonòmics, creats per l'administració pública i el govern els resultats són positius, i es mostren esperançadors davant dels resultats. És cert que la bretxa salarial s'ha vist reduïda en molts dels casos, que la segregació ocupacional també s'ha anat reduint en la majoria de les ocupacions, que la presència de la dona en termes ocupacionals ha incrementat i que el seu atur en conseqüència ha disminuït, que les

responsabilitats familiars i domèstiques es van repartint entre els membres de les llars a poc a poc, i que cada vegada més, les dones poden disposar de contractes indefinits i ocupacions de més responsabilitat dins de les empreses, però no són suficients aquests resultats obtinguts de l'any 2018, ja que les diferències hi són presents, i per tant, les dones seguim sent infravalorades i menystingudes per el gènere masculí, i inclús per nosaltres mateixes.

La carència d'infraestructures de serveis socials que ajudin a conciliar la vida laboral i familiar és un dels condicionants que influeix sobre la manera en què la dona s'incorpora al mercat laboral.

Les polítiques d'igualtat imposades per el govern espanyol i la Unió Europea són una aportació positiva per la feina i el creixement, i han aportat part de la millora presentada a aquests 16 anys d'anàlisis. Tot i així, la persistència de les disparitats a tots i cada un dels punts analitzats al present treball mostren que s'ha de fer molt més per tal de potenciar el potencial productiu de les dones.

La millora recent del treball femení s'ha vist afavorit per el creixement econòmic a Espanya i Catalunya als últims anys. Aquest creixement ha suposat un canvi estructural a on els sectors, les ocupacions i les empreses beneficiades i perjudicades han canviat. L'evolució productiva en relació als sectors econòmics ha aconseguit una tendència a una terciarització de l'economia, en paral·lel amb el declivi del sector primari i secundari. Aquest desenvolupament del sector dels serveis ha suposat molts llocs de treball per a les dones. Així que les ocupacions femenines es centren més al sector dels serveis (més del 80%) i moltes dones continuen realitzant treballs socialment des valoritzats, que porten associats pitjors condicions. La presència de la dona al mercat de treball no li ha comportat una qualitat laboral.

La incidència del treball temporal i a temps parcial és major entre les dones que els homes, i aquests contractes van associats a activitats de baixa qualificació. La desigualtat retributiva segueix existint i es manifesta en que les dones cobren un 70% menys que els homes aproximadament, a finals d'any. Una discriminació salarial que, en major o menor mesures, es dóna a tots els grups d'edat, indiferentment de l'educació, del sector d'activitat, de les categories professionals i de les modalitats contractuals.

Una de les raons que expliquen aquestes diferències salarials entre homes i dones que connecta directament amb el problema de la segregació ocupacional de la dona, es que el salari percebut per un treballador o treballadora, independentment del seu sexe, és menor a aquelles ocupacions on la presència femenina és major.

Les dones tenen una major presència a les PIMES, els treballs a temps parcial i els contractes temporals, on reben una remuneració més baixa que els treballadors de grans empreses, que tenen contractes indefinits i a temps complert.

A Catalunya, a l'últim any analitzat, les quatre branques d'activitat que concentren l'aproximadament el 80% de les dones ocupades són de les administracions públiques, educació, sanitat, comerç i hostaleria, intermediació financera i activitats immobiliàries, totes elles perteneixents al sector dels serveis.

L'expansió del treball públic, tant en branques administratives com en educació, salut i serveis socials, s'ha convertit en la font principal del treball femení. En molts casos ha suposat l'accés al mercat laboral a dones amb estudis mitjans i superiors a través d'oposicions i de formes d'accés basades, en major mesura que les empreses privades, amb criteris totalment independents al sexe de l'individu. Les dones també ocupen percentatges elevats de treballs no qualificats, concretament aquells relacionats amb el treball domèstic i els serveis personals i de neteja. En quant a la branca de comerç i hostaleria, ha concentrat un alt percentatge de dones que ocupen treballs temporals amb baix nivell de qualificació i a jornada parcial. A les branques d'ocupació masculinitzades es troba sobretot la construcció, el sector primari i la indústria.

Existeixen varis fets que cada vegada tenen més pes i que estan afavorint el salt qualitatiu, com l'accés massiu de la dona a l'educació superior, l'augment de l'especialització, la formació permanent i l'increment de l'experiència que les dones estan aconseguint. A l'actualitat constitueixen més de la meitat dels alumnes de les facultats i escoles universitàries, i únicament

a les escoles tècniques continuen sent una minoria, especialment a l'àrea d'enginyeria i tecnologia.
Acadèmicament, les dones estan molt més preparades que els homes, el que ens porta directament al fenomen de la discriminació, ja que aquesta evidència empírica no es tradueix en millors treballs per a les dones, ni en qüestions salarials ni a les categories professionals.
A la vista de l'evolució recent de la participació laboral de les dones a Catalunya, cal esperar que la seva presència al mercat de treball continuï creixent. Ara bé, l'augment del treball femení no ha de fer-se ni a costa de segregar el mercat de treball creant ocupacions "femenines" amb pitjor remuneració i amb pitjors condicions de treball que els homes, ni amb l'haver de renunciar a la possibilitat de tenir una família. Per aquest motiu és necessari que les polítiques es centrin tant en el foment del treball i la igualtat, com en la conciliació de la vida familiar i laboral.
La temporalitat i les jornades a temps parcial són característiques de les ocupacions femenines. Segons comenten diferents autors, les polítiques socials haurien de potenciar la conciliació de la vida laboral amb la familiar per a ambdós sexes. Un aproximament de les diferències existents al percentatge de persones ocupades a temps parcial podria donar-nos mostres de que tant els homes com les dones estan disposats a acceptar de manera igualitària les càrregues familiars i de la llar. La segregació ocupacional per sexes afecta per un costat negativament als mercats de treball degut a les rigideses que causa a la mobilitat entre ocupacions masculines i femenines, i d'altra banda, perjudica a les dones al reduir les seves oportunitats laborals. El fet que homes i dones se situïn a llocs diferents de l'escala ocupacional no resulta discriminatori, el que si que ho és, és quan les dones acaben a les posicions mes desavantatjoses d'una manera sistemàtica, i sense que vagi emparellat a diferències d'educació i qualificació professional.
Així doncs, tota l'evidència empírica i tots els estudis acadèmics importants per a l'anàlisi d'aquest treball han concordat totalment amb els resultats pràctics de l'estudi. Hi ha una millora a ressaltar al llarg d'aquests 16 anys, però ens falta encara molt de camí per a poder aconseguir una plena igualtat. Segons la meva opinió, fins que no s'aconsegueixin igualar les xifres, no s'haurà aconseguit complir totalment amb l'objectiu de les lleis i la lluita constant de les dones.
Tal i com hem pogut observar a través de les diferents fonts (teòriques i pràctiques) les oportunitats de feina de les dones no són les mateixes que la dels homes, ni al 2002, ni al 2018. El present i el futur del treball de la dona a Catalunya dependrà de la capacitat d'adaptar-se als canvis que imposa el mercat, però també de les polítiques que lluitin contra aquesta discriminació, i per tant, que afavoreixin aquesta adaptació. El camí aconseguit fins ara no és infravalorable ni molt menys, però les barreres socials, culturals i monetàries a les que lluita la dona al seu dia a dia no desapareixeran si no fem res al respecte.

XIV. CONCLUSIONS

Es pot creure que la discriminació laboral és un problema que està ja quasi solucionat i que no afecta a tantes dones ni de la mateixa manera com es podia fer molts anys enrere. Inclús jo mateixa podia pensar així en certa mesura abans d'investigar sobre el tema, i potser per aquest mateix motiu m'han sorprès negativament els resultats.
L'objectiu d'aquest treball ha sigut el de construir una comparació i anàlisis sobre les desigualtats de gènere a Catalunya de l'any 2002 amb les de l'any 2018, he contribuït a ell a través de l'anàlisi d'articles empírics i estudis acadèmics com a fonament teòric, en comparació a les estadístiques del INE i Idescat, així com entrevistes a dones treballadores com a fonament pràctic de dades reals. Els resultats han sigut molt clars, ja que ambdues parts han coincidit totalment: des de l'any 2002 al 2018 hi ha hagut una lleugera millora, però de manera directa o indirecta les discriminacions hi segueixen sent presents. Les dones cobren menys per fer el mateix treball que els homes, elles segueixen portant més càrrega de tasques domèstiques i familiars, segueixen existint sectors molt feminitzats i a la inversa, no es dóna suficient confiança a les dones per a

que ocupin càrrecs de responsabilitat, l'embaràs i cuidar dels familiars segueix sent un inconvenient per al creixement professional de totes les dones, la precarietat dels contractes femenins és patent, i la taxa d'atur femenina és més alta.

Les dades estan sobre la taula i crec que seria un error mirar a un altra costat quan està clar que queda un llarg camí per recórrer si volem canviar aquesta situació.

a. Propostes de millora

Les desigualtats femenines laborals han de ser contrarestades i combatudes als múltiples fronts; ja sigui a l'idioma i al vocabulari utilitzat al dia a dia, a les lleis i les seves pràctiques, a la mentalitat de les persones, als sistemes de justícia, als mitjans de comunicació i a l'educació, a les diverses organitzacions i autoritats públiques i a les empreses.
Al context de la família, la comunitat, la societat i el nivell nacional, hem de crear un entorn favorable, i institucions i sistemes específics, i és necessari tenir defensors individuals i crear models.
El llenguatge que la societat ha creat implica que la personalitat és un atribut masculí i que les dones estan automàticament per sota: els homes són líders i les dones son seguidores, els homes son productors i les dones consumidores, els homes són forts i les dones dèbils... aquests estereotips han fet que encara a l'actualitat els homes siguin agressors i a la humanitat víctima.

A l'àmbit autonòmic i estatal, es poden aplicar les següents mesures:

- Adopció de mesures especials temporeres, incloent les quotes als parlaments i partits polítics, al sistema judicial, al sector executiu i corporatiu.
- Molta més representació correcta de les dones als medis per tal de canviar les percepcions. Ús del poder dels medis socials i de les TIC per tal de fer canviar els estereotips de la societat.
- Participació i lideratge de les dones als grups religiosos i comunitaris basats en la fe i en els sistemes jurídics per tal de proporcional interpretació justa i sensible als assumptes de gènere dels textos, de les costums i normes religioses i culturals. No només els homes han de representar i liderar aquests grups socials.
- Desenvolupament rigorós i correctiu dels plans d'estudi, donant una educació des de la infància a tots els nivells per als nens i nenes de manera igualitària.
- Promulgació de lleis que canviïn la mentalitat de la societat, com les lleis contra la violència domèstica i la violència de gènere de tot tipus, incloent l'assetjament sexual al lloc de treball.
- Promulgació de lleis contra la discriminació femenina laboral que ho tipifiquin com a delicte i que es condemni més durament, a totes les empreses, indiferentment de la seva dimensió.
- Realització de més controls i inspeccions a les empreses per part del govern sobre les polítiques d'eliminació de la discriminació laboral femenina que portin a terme.
- Promoure el compartir responsabilitats domèstiques entre homes i dones.
- Promoure el dret a la propietat, incloent el dret a la terra i el control dels bens financers i econòmics, l'accés al crèdit i l'ajuda al desenvolupament empresarial, per a totes aquelles dones emprenedores.
- Realitzar plans de promoció professional que garanteixi igualtat d'oportunitats per a homes i dones.
- Plans de formació a empreses per tal de fomentar i donar visibilitat a la capacitat de les dones. Fer-los veure les desigualtats que hi són presents a la seva empresa, per tal de que es realitzin modificacions.

- Establir lleis per a que les empreses de forma obligatòria: estableixin uns programes interns de conciliació laboral i familiar, redissenyin el sistema de retribució, estableixin protocols de prevenció i denúncia de qualsevol tipus de discriminació, estableixin accions formatives que fomentin la no discriminació, i es disposin de protocols de reclutament i selecció igualitaris.
- Assignació de recursos adequats per als programes dedicats a l'eliminació dels estereotips de gènere, a través de campanyes de promoció i conscienciació de plans educatius.
- Incentius impositius i d'una altra índole per millorar l'autonomia de les dones, incloent la seva participació al sector privat.
- Donar aliè a les dones i a nenes per a que entrin a camps educatius i professionals tradicionalment dominats per els homes com les forces armades, les ciències, la tecnologia, l'agricultura, la pesca, la enginyeria, etc.

Durant l'execució del treball, m'han sorgit també algunes propostes d'investigacions futures, com ara l'anàlisi de les desigualtats de gènere laborals entre homes i dones durant aquest últim any, degut al canvi del partit de govern espanyol; govern que per naturalesa aplica més lleis i facilitats a l'efectivitat de la igualtat entre gèneres.
Una altra proposta d'investigació futura tindria a veure amb l'anàlisi profund de la divisió desigual de les tasques domèstiques i familiars entre homes i dones, l'evolució, la història, les millores, i de quines formes els governs i grups socials han influït en intentar canviar aquesta tendència.
Un dels aspectes que he tingut en compte per a una possible continuació del treball, seria allargar la part de resultats pràctics a partir de la realització de més entrevistes a una gran varietat de dones provinents de diferents categories laborals i situacions familiars, per tal d'obtenir d'aquesta manera una perspectiva més àmplia del rang de resultats i possibilitats a tenir en compte, com ara dones provinents de l'agricultura, que visquin amb els pares, dones discapacitades, dones que provinguin de la branca de la indústria i la tecnologia, recent graduats, etc.
Finalment, es podria realitzar un anàlisis més profund de com podrien influir les propostes de millora esmentades anteriorment en quant a l'equitat i igualtat laboral entre gèneres a l'Estat Espanyol. Comparant la literatura acadèmica existent amb entrevistes.

b. Limitacions de l'estudi

Durant aquests quatre mesos als quals m'he dedicat a l'execució d'aquest treball final de màster, he comptat amb l'ajuda d'Internet per accedir a tota la informació obtinguda. Tot i així, i en quant al marc teòric, m'he trobat limitacions a l'hora de buscar articles empírics i acadèmics sobre l'evolució de la dona al món laboral específicament de Catalunya, ja que la majoria d'articles estaven centrats a l'estat espanyol. Degut a això, he agafat molts estudis, que encara que englobin els resultats de l'estat Espanyol de manera general, m'han servit per poder fer aquest anàlisi, ja que engloben també totes les comunitats autònomes, i els resultats de Catalunya van en paral·lel amb l'evolució històrica d'Espanya.
M'ha resultat difícil també trobar investigacions recents i actuals, ja que si ve es troben molts treballs sobre l'evolució de les desigualtats laborals de les dones des dels anys 80 al 2000, no ha sigut tant fàcil trobar-ne dels anys 2002 al 2018. He hagut de centrar part del contingut teòric a la teoria obtinguda a partir d'informació estatal, i autors espanyols, ja que com és d'esperar, no hi ha autors internacionals que parlin de la situació laboral de les dones a l'actualitat. Tot i així, els documents obtinguts m'han sigut suficients per tal d'obtenir els resultats esperats i actualitzats del que a Catalunya succeeix actualment.
En quant al marc teòric del treball, he trobat limitacions a l'hora de buscar dades estadístiques sobre els nivells educatius segons sexes i el grau de responsabilitat i ocupació, sent el més antic el de l'any 2007, ja que des de l'any 2002 a l'any 2006 no es van efectuar estudis sobre aquests

conceptes, i en conseqüència, he hagut d'utilitzar altres tipus de dades i estudis estatals dins l'apartat del sostre de vidre, per tal de contrarestar aquesta absència de dades concretes.
Finalment, al ser un estudi d'investigació amb un temps limitat, la representativitat de les entrevistes ha sigut presa a 6 dones d'un mateix perfil social, laboral i familiar de diferents edats, però en un futur, i amb més temps, es podria prendre testimoni de dones de diferents índoles, professions, orígens, edats, experiència, i situacions familiars, ja que són milers les opcions amb les que podria comptar; per a poder obtenir respostes i opinions diverses.

La investigació presentada és del tot representativa a la realitat i serveix com a punt de partida per a poder desenvolupar una investigació més àmplia en quant a entrevistes personals, ja que les dades estadístiques ens poden aportar uns resultats, però els testimonis a primera persona ens aporten també una informació que pot contrarestar a les estadístiques, i ens pot fer comprendre millor la realitat.

XV. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Alonso, I. (2012). *La transferencia de las buenas practicas para la igualdad de genero en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Amorós, C. (2001). *10 palabras clave sobre mujer*. Pamplona: Requejo.

Amorós, C. i De Miguel, A. (1995). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva Ediciones.

Anker, R. (1997) *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra: OIT.

Barberà, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 37-53.

Berbel, S. (2013). *El cuerpo silenciado: una aproximación a la identidad femenina*. Barcelona: Viena Editorial.

Berbel, S. (2015). *Sin cadenes: nuevas formas de libertad en el siglo XXI*. Barcelona: Narcea.

Bettio, F. (2013). *Gender and the European Labour Market.* Gran Bretanya: Routledge.

Boletín oficial del estado (BOE) (2007). *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo*, número. 71. Madrid: Goven Espanyol.

Burín, M. (2008). *Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización*. Barcelona: Nuari de psicología / The UB Journal of psychology.

Burín, M. (1996). *Una hipòtesis de genero: el techo de cristal en la carrera laboral*. Barcelona: Nuari de psicologia.

Carrasco, P. (1996). *Feminismo o barbarie, vol. 1*. Madrid: La moderna.

Castelló, V. (2007). *Desigualdades y discriminacions en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana*. Valencia: Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local.

C. Calhoun; D. Light i S. Keller (1991). *Sociología*. Suècia: Mcgraw-hill.

Catalyst (2013). Report: 2013 Catalyst Census: Fortune 500 women borad directors. Recuperat de: https://www.catalyst.org/research/2013-catalyst-census-fortune-500-women-board-directors/

Chinchilla, C. (2005). *La ambición femenina: como re-conciliar Trabajo y família*. Madrid: Aguilar.

Cobo, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Catedra.

Conde, J. (2016). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*. Madrid: FEDEA i Universidad Computense de Madrid.

De Beauvior, S. (1981). *El segundo sexo*. Madrid: Catedra.

Dolado, J. (2004). *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español.* Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

Durán, M (1998). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Universitat de València, Servei de Publicacions.

Durán, M., Serra, I. i Torada, R. (2001). *Mujer y Trabajo: problemàtica actual*. Barcelona: Germania.

Elejabeitia, C. (1993). *Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales*. Madrid: Documentación social.

Elson, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Informe Bienal de UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

Esteban, M.L. (2003). *Cuidado y Salud: Costes en la salud de las mujeres y beneficios sociales. Género y cuidados: Algunas idees para la Visibilización, el Reconocimiento y la Redistribución*. Bilbao: emak unde.

Ferreira, M. R. (2004). *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales.* Madrid: Papeles de población.

Fraser, N. (1997). *After the family wage: a Postindustrial thought experiment gender and Citizenship in transition*. Edd Crogging Borders.

Funcas (2018). Soledad, discapacidad y mercado de Trabajo. Madrid: Funcas.

Gálvez, L. (2012). *La brecha de género en la crisis econòmica*. Galicia: USTEA.

Gálvez, L. (2008). *Estadísticas históricas del mercado de trabajo en Andalucía, siglo XX*. Sevilla: IEA.

Gálvez, L. i Matus, M. (2010). *Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas*. Madrid: Fundación de Estudios Sindicales, Archivo Histórico CCOO.

Guadarrama, R. (2012). Precariedad laboral y heteroeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. Mèxic: Mundo.

Gutek, A. (1996). Reactions to Percieved Sex Discrimination. *Human Relations*, nº 49(6), 791-813.

ILO (2003). International labour Organization, Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. Gènova: International labour office Geneva.

Jacobsen, Joyce P. (1994). *The Economics of Gender*. Oxford: Blackwell.

Kensbock, J. i Kollmann, T. (2016). *European Startup Monitor*. Alemania: German Startups Association.

Krieger, N. (2005) Embodiment: a conceptual glossary for apidemology*. Journal of Epidemology and Community Health*, 5, 350.

Lerner, G. (1994). *The creation of feminist consciousness: from the middle ages to eighteen-seventy.* USA: OUP USA.

León, M. i Migliavacca, M. (2012). *Italy and Spain: Still the case of familistic welfare models?*. Madrid: T. Martín García.

León, M. i Pavolini, E. (2014). *Social Investment' or back to 'Familism': The impact of the economic crisis on Family and Care Policies in Italy and Spain*. Madrid: South European Society and Politics.

Maté, J., Nava, L. i Roríguez, J. (2003). *La segregación ocupacional por razón de genero en Castilla y León.* Valladolid: Congreso de Economia Regional de Castilla y León.

McKinsey&Company (2017). *Women matter 2017: a way forward for Spain*. Recuperat de: https://www.mckinsey.com/es/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx

Millán, G. (1999). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. Madrid: Scielo.

Miller, A. (1990). *Women's Unemployment Pattern in Post-War Business Cycles: The Gender Segregation of Work and Deindustrialization*. Londres: Review of Radical Political Economics.

Molpeceres, L. i Sallé R. (2010). *Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España.* Zaragoza: Enred.

Moss, J. (2004). *Suburban Pink Collar Ghettos: The spatial entrapment of women?* Anglaterra: Taylor & Francis.

Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. Londres: Temple Smith.

OIT (2010). *Global Employment Trends 2010*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ONU (1995): La situación de la mujer en el mundo 1995: Tendencias y estadísticas. 2ª Edición, (33). Nueva York: División de Estadística de las Naciones Unidas.

Otero, C. (1987), *El feminismo en España*. Zaragoza: La escuela moderna.

Ortiz, T. (2002*). El papel del genero en la construcción històrica del conocimiento científico sobre la mujer. La salud de las mujeres; hacia la igualdad de genero en salud.* Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Padavic, I. i Peskin, B. (1994). *Women and Men at Work. Pine Forge Press*. California: Thousand Oaks.

Poulain, F. (2011). *De l'Egalite Des Deux Sexes de l'Education Des Dames de l'Excellence Des Hommes*. França: Librairie Philosophique Vrin.

Ortega, M. (2003). *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*. Barcelona: Universitat Jaume I. Jornades de Foment de la Investigació.

Reitz, J. (2005). *El racismo y la esclavitud contemporánea. En Las Dimensiones del racismo*. New York: ACNUDH UNESCO.

Rubery, J. (1993): *Las mujeres y la recesión, Colección Economía y Sociología del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez, P. (2012). *Tipología de perdedoras en las crisis económicas de los siglos XX y XXI*. Sevilla: Comunicación en XIII Jornadas de Economía Crítica.

Rojas i Salas, R. (2007). *La precarización del empleo en México, 1995-2004*. Mèxic: Estudios del Trabajo.

Sabharwal, P. (2011). *Amazing life. How true!* Anglaterra: Parveen Sabharwal.

Saiz Otero, C. (1897). *La Revolución del 68 y la cultura femenina*. Madrid : Librería general de Victoriano Suárez.

Sarrió, M. (2002). *Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI*. Barcelona: Papeles del Psicólogo.

Seifert, A. (1999). *Star wars and strategic defense initiatives: Work activity and health symptoms of unionized bank tellers during work reorganization.* Londres: International Journal of Health Services.

Torada, R. (2001). *Uso del tiempo, inmigración y salud laboral*. Valencia: Germania.

Torns, T. i Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Barcelona.

Vera, P. (2006*). La discriminación en los processos de selección de personal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra.

Viladot, M. (2016). *Estereotipos de género en el Trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.

Wilson, S. (2006). *Mujeres jovenes y movimientos feministas: ¿una nueva generación de feministas?* Castellón de la plana: 2006, 49.

Wollendorf, L. (2005). *Literatura y feminismo en España, S. XV-XXI*. Barcelona: Icaria Editorial.

XVI. ANNEX

1. GLOSSARI DE VOCABULARI

Aquestes definicions estan extretes d'un article acadèmic de *Concilia2* de l'any 2017, i estan afegides al glossari degut al seu contingut de comprensió senzilla. Aquestes definicions no estan incloses anteriorment al treball.

Referència: Concilia2 (2017): 10 años después de la Ley de Igualdad. Retrato de una crisis. Madrid: Concilia2. Recuperat de: http://www.concilia2.es/blog/wp-content/uploads/2017/03/ESTUDIO-10-A%C3%91OS-DESPUES-DE-LA-LOI.pdf

PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

TREBALL PRODUCTIU

Activitats humanes que produeixen béns o serveis amb un valor de canvi; per tant, generen ingressos tant en forma de salari com d'algun altra bé, que pugui obtenir-se mitjançant acivitats agrícoles, comercials i de serveis desenvolupades per compte propi. Possibilita el sosteniment material de l'individu y/o família i l'accés a la cultura, a l'oci, el desenvolupament econòmic, la independència, etc.

SOSTRE DE VIDRE

Molt relacionat amb la segregació vertical. Mabel Burín (Burín, 2008) el defineix com "una superfície superior invisible a la carrera laboral de les dones, difícil de traspassar, que ens impedeix seguir avançant. El seu caràcter d'invisibilitat, ve dona per el fet que no existeixen lleis, ni dispositius socials establerts, ni codis visibles, que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres característiques que per la seva invisibilitat, són difícils de detectar".

CULTURA PATRIARCAL

La paraula "patriarca" es composa de les paraules gregues manar i pare, i des de l'antiguitat es denominava a la organització social que dóna la primacia a la part masculina de la societat, i institucionalitza la influència del pare de família. Aquest és el domini d'ordre social per els homes, creant un estat de coses que configuren, de forma exterior a les dones, tots els aspectes de la seva existència, a través d'una violència simbòlica, de mites i creences que converteixen la situació de subordinació amb "allò natural".

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació que es troba una persona que sigui, hagi sigut o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en que una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutres, posa a persones d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l'altra, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legitima i que els medis per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Dificultats per raons de sexe per accedir a determinats sectors d'activitat o llocs de treball. així en molts casos hi ha sectors de treball feminitzats (administració, neteja, telemarketing, cura d'ajuda a domicili, treballs domèstics, infermeria, etc.) i altres masculinitzats (transport públic, fontaneria, enginyeria informàtica, etc.).

SEGREGACIÓ VERTICAL

Dificultats per raons de sexe per a desenvolupar-se professionalment i accedir a llocs més alts de l'escala jeràrquica a l'empresa, els llocs de major responsabilitat i presa de decisions.

BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre homes i dones, amb perjudici per a les primera tant al desenvolupament de treballs iguals com la produïda als treballs "feminitzats".

PLANS D'IGUALTAT

Conjunt ordenat de mesures, que s'acorden a la visita del diagnòstic de situació, per a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i per tal de poder eliminar la discriminació per raons de sexe. Fixen els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. ENTREVISTES A DONES TREBALLADORES

Les dones a qui he realitzat l'entrevista han sigut les següents:

Rangs de dones equivalents a l'època d'ascens laboral i augment de vida familiar personal, a l'any 2002, d'entre 50 i 60 anys:

- D1.1 (dona 1 primer grup). Dona de 62 anys, encarregada del departament administratiu d'una empresa. Casada, a un fill. Viu a Girona.
- D1.2 (dona 2 primer grup). Dona de 53 anys, comptable d'una gestoria. Casada amb dos fills. Viu a Girona.
- D1.3 (dona 3 primer grup). Dona de 61 anys, advocada. Casada amb tres filles. Viu a Girona.

Rangs de dones equivalents a l'època d'ascens laboral i augment de vida familiar personal, a l'any 2018, d'entre 30 i 40 anys:

- D2.1 (dona 1 segon grup). Dona de 40 anys, encarregada de recepció d'un hotel. Casada amb una filla. Viu a Girona.
- D2.2 (dona 2 segon grup). Dona de 48 anys, administrativa d'una empresa d'assegurances. Casada amb dos fills. Viu a Girona.
- D2.3 (dona 3 segon grup). Dona de 32 anys, administrativa laboral d'una empresa. Casada amb un fill. Viu a Girona.

a. Entrevista a D1.1

Dona de 62 anys, encarregada del departament administratiu d'una empresa. Casada, amb un fill. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats? Has notat el famós sostre de vidre?

Res és fàcil si ets una dona i vols dirigir un equip de treball i ser la responsable d'un departament. No sé si he notat directament el sostre de vidre, el que sí he notat és que indirectament i sense que tots en siguem conscients del perquè, a l'hora de l'ascens i la seva combinació amb els nens és més difícil per a la dona.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

És cert que els càrrecs més alts dins l'empresa on treballo estan representats totalment per el gènere masculí; tant gerents, com directors. Però les responsabilitats següents, hi ha una clara igualtat de gèneres. Som moltes les dones caps de departament i de diferents equips de gestió, que estem a càrrec d'alts nivells de responsabilitat i molta, molta feina sobre les nostres esquenes, i ja et puc assegurar que el nostre rendiment és igual o inclús millor que a la de qualsevol home.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

Porto uns 30 anys dins de l'empresa, i ja no recordo ni com va ser l'entrevista, era molt jove, i vaig començar com a administrativa. Han passat els anys, i l'empresa ha passat de pares a fills, i el que he vist ha sigut la tendència a l'hora de dirigir d'uns i altres. Quan vaig entrar a treballar al lloc on sóc ara, la presència masculina era del 100% a qualsevol lloc d'alt càrrec, i la resta d'ocupacions administratives érem noies, i amb el pas dels anys aquesta tendència ha anat canviant. En cap moment he rebut un tracte discriminatori, ni injust per ser dona, que ho consideri...

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

Les costums el primer. Vivim a una societat que està acostumada a que la dona es quedi a casa netejant i cuidant dels seus fills. L'educació òbviament falla. A casa meva, per exemple, de petita sempre em manava el me pare a mi enlloc del meu germà a portar-li les coses, com el comandament de la televisió, o qualsevol cobert. Les lleis, com m'has comentat no afavoreixen tampoc a les dones. Si una dona vol tenir un fill estant treballant i disposant d'un alt càrrec, és un problema, jo ho vaig patir, i mira que només en tinc un.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

No en el meu cas, perquè em podien cuidar el nen els meus pares, o els pares del meu marit quan tocava. Inclús hi va haver una època que vam tenir una cuidadora alguns dies a la setmana. Tot i que he tingut sort en aquest aspecte, ja que al no ser així hagués hagut de reduir-me la jornada, o inclús deixar la feina. Tant bon punt vaig tenir el meu fill, vaig tornar a treballar de seguida, sense descansar els mesos que em pertocaven. Hi havia feina, i algú se n'havia de fer càrrec. Actualment em faig càrrec de la meva mare, que degut a la seva edat necessita atenció continuada. Està a una residència d'ancians, però tot i així hi vaig cada dia. Novament, si no tingués aquesta ajuda, m'hauria de replantejar la feina, o els horaris.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

Ui no, jo en faig moltes més. Tinc una càrrega molt més important, i mira que el nostre fill ja no viu amb nosaltres, i només som dos a casa. Jo m'ocupo de l'ordre, de la neteja, de la compra, de les factures de la llar. El meu marit es passa hores a l'hort del jardí, li encanta. De tant en tant, si li ho demano també ajuda a casa.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Fa anys, tenia companys homes que cobraven més que jo, tot i fer exactament la mateixa feina, he notat sempre que els caps tenien més reticència a pujar-me el sou i el càrrec en comparació als homes de l'empresa. Però al final he arribat fins on he arribat, he necessitat més temps però també he pogut, sent una dona.

b. Entrevista a D1.2

Dona de 53 anys, comptable d'una gestoria. Casada amb dos fills. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

He passat per moltes feines diferents al llarg de la meva vida, unes que no tenen res a veure amb les altres, i poc a poc he anat guanyant experiència com a comptable i administrativa. No he tingut dificultats a l'hora de trobar feina dins d'aquest sector. Un cop vaig guanyar la meva primera experiència a una empresa, no vaig tenir problemes per a aprendre nous conceptes i tasques.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

Totalment i des de sempre que la feina de comptable i administrativa ha sigut per a dones. A la gestoria on porto treballant dos anys, totes les administratives som dones.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

Als meus inicis de recerca de feina sí que m'havien fet algunes preguntes com estàs casada? Tens intenció de casar-te? Vols tenir fills? Quants fills vols tenir? I altres preguntes similars. Ara ja no em fan aquest tipus de preguntes.

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

Sens dubte l'educació. Passem molts anys al col·legi i a part d'ensenyar-nos les matèries corresponents crec que hi hauria d'haver una part important per a tractar la igualtat. Jo he estudiat a un col·legi de monges només per a nenes, i allà ens ensenyaven a fer activitats pròpies del gènere femení com ara cosir, ens ensenyaven a com ser unes bones mestresses de casa, entre d'altres tasques.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

Sí totalment perquè sinó era impossible tenir fills, i jo des de petita he volgut ser mare. Durant la infància dels meus fills tenia un contracte a mitja jornada a una empresa de subministrament de fruites, estava com a administrativa. D'aquesta manera, podia portar a la guarderia o escola als nens, al migdia se n'ocupaven els avis, i a la tarda ja tenia tot el temps disponible per estar amb els nens. Quan ja van ser un pèl més grans, vaig trobar una altra feina de jornada completa.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

A casa ho intentem, encara que innegablement jo porto més pes. Al meu marit li agrada cuinar, i els caps de setmana s'ocupa sobretot de fer la compra. Sempre està disponible per ajudar. A casa hem inculcat sempre als nostres fills que s'ha d'ajudar.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Ha sigut en molt poques ocupacions que m'he trobat amb companys homes que fessin de comptables administratius, així que no tinc constància que rebéssim un sou diferent.

c. Entrevista a D1.3

Dona de 61 anys, advocada. Casada amb tres filles. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

No, tot al contrari... ha sigut un camí molt dur per a mi. Guanyar reputació dins de la indústria jurídica és complicat. Només cal que observis qui composen els més òrgans importants de justícia del nostre país per donar-te compte de que són a la seva majoria homes. Amb això no vull dir que els homes no puguin realitzar aquesta feina, o no hagin d'accedir a aquest tipus de càrrecs, per a res vull dir això.... sinó que és molt comú que a les dones no se'ns doni aquesta opció, ni que puguem optar a ells.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

Tot al contrari, hi ha una presència molt més notòria d'homes que de dones dins la justícia.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

Sí, una vegada. Què aporta saber a una empresa si dins de 10 anys vull ser mare? O si tinc intenció de ser-ho? En el moment de l'entrevista hi ha aspectes molt més interessant que preguntar com per perdre el temps en aquesta part, per res suma. A aquesta entrevista no vaig acceptar la feina, per suposat!

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

Tot. Sense una educació en igualtat, els governants del futur no podran fer lleis igualitàries i les costums seguirien sent masclistes. Potser per això l'educació sigui la base i ara mateix hagi que regular-la, al menys a l'educació regulada amb lleis.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

Sóc autònoma i m'he hagut de buscar la vida per tal de tenir temps a tot. Tot i que haig de dir que potser he dedicat més temps del que m'agradaria a la feina. El meu marit sempre ha tingut una feina del qual li ha disposat de més temps lliure, i entre ell i els meus pares s'han pogut cuidar de les filles que tenim.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

A casa tots col·laborem d'una manera bastant igualitària, ja que a casa no enteníem de distincions de gènere.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Per desgràcia sempre ho he vist. Als meus inicis i no tant als meus inicis. He estat treballant per empreses, on la majoria dels treballadors eren homes i malgrat que disposàvem de la mateixa experiència i preparació universitària em tractaven com una menys, com la secretària, a qui encarregaven els casos considerats més fàcils, ja que no em creien capaç. Amb els anys, a partir de molta feina i moltes hores m'he pogut anar guanyant clients i bona reputació. Mai hem de tirar la tovallola per molt que costi.

d. Entrevista a D2.1

Dona de 40 anys, encarregada de recepció d'un hotel. Casada amb una filla. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

Ha costat, ja que hi havia molta competència. Potser els caps de departaments, sobretot en el cas del departament de manteniment, o recepció, o de cuina, està portat per homes en comptes de dones.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

Crec que al sector de l'hostaleria el percentatge de gèneres és bastant igualat, i almenys als hotels on he estat fins ara hi havia més o menys els mateixos homes que dones.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

L'estat civil sempre el pregunten. A quasi totes les entrevistes a les que m'he afrontat durant la meva carrera ha sortit aquesta qüestió.

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

Falla una mica tot, encara hi ha persones amb costums arraigades i que ni volen i ni poden canviar per tal d'evolucionar i acceptar a la dona en certs llocs. L'educació també deixa la seva petjada, ja que en alguns casos aquests patrons de no acceptació de la dona passen de generació a generació per l'educació que reben a les lleis i en certs entorns. I les lleis també influeixen en aquest sentit. Hi ha certs treballs amb salaris mínims. En quant a la llei també incideix tot i la bretxa salarial cada vegada, com diuen és menor.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

Treballant a un hotel m'ha sigut increïblement complicat compaginar el cuidar a la meva filla amb els horaris que sempre tinc, com també les responsabilitats. És comú que em truquin a qualsevol lloc i hora a casa, sense oblidar-me de treballar els dies festius i els caps de setmana, just quan la meva filla té vacances del col·legi.

He tingut sort en aquest cas, fa 10 anys que treballo a l'empresa on estic ara, i m'han facilitat bastant el compaginar els horaris de la meva filla. Entre la meva germana, el meu marit, els pares del meu marit, i una veïna hem anat compaginant i cuidant de la nena. Em suposa un trencacaps organitzar la setmana, la veritat, però no tinc gaires opcions més, no puc deixar la feina ja que econòmicament ho necessitem, i l'empresa no m'ofereix una reducció de jornada, ni descansos els caps de setmana.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

No, en realitzo moltes més jo. Em falten hores al dia per a dedicar-ho a l'oci i a temps lliure, ja que la resta del temps me'l passo cuidant a l'Helena (filla), a les tasques de la llar, o a la feina.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Per desgràcia ho he vist. A l'empresa som dos els encarregats de recepció, jo mateixa i un home. I ell mateix m'ha comentat el salari, parcialment més alt que el meu. És frustrant, m'he queixat a la direcció però sembla que no hi ha res a fer. Segons l'empresa, està justificat per als dies que he hagut de marxar abans o no poder anar a treballar un dia per tal de poder cuidar a l'Helena. El meu company i jo fem exactament la mateixa feina, i al final de l'any acabem fent les mateixes hores, ja que jo en faig moltes d'extres.

e. Entrevista a D2.2

Dona de 48 anys, administrativa d'una empresa d'assegurances. Casada amb dos fills. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

De facilitats no n'he tingut mai, ningú m'ha regalat mai res, però tampoc he vist que donessin facilitats als companys de gènere masculí que hagi pogut tenir, almenys que jo hagi vist.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

Dons a l'empresa a la qual treballo sempre he vist bastant igualtat d'homes i dones, de tots els rangs i responsabilitats.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

L'estat civil si que m'he l'han preguntat, però res més.

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

L'educació és el fallo principal. A més, les lleis estan obsoletes i encara no contempla el més bàsic, que és la possibilitat de compatibilitzar la vida laboral amb la familiar, la igualtat de salari.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

Sí perquè sinó era impossible, no podia pas deixar als meus fills sense ningú. Per desgràcia els meus pares no viuen a Girona, i per tant no he pogut comptar amb la seva ajuda diària. Al seu moment vaig demanar una excedència que va durar tres anys. I un cop em vaig incorporar, ho vaig haver de fer a mitja jornada, i inclús alguns dies havia de faltar a la feina, o marxar abans per a que algun dels meus fills es trobava malament, tenien vacances de l'escola, etc. és molt complicat compaginar la vida personal amb la feina, i suposo que en alguns casos és impossible. No hi ha masses facilitats.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

El meu marit ajuda, però la que té més càrrega de les tasques de la llar sóc jo sens dubte.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

No crec que hi hagi diferències salarials entre homes i dones a l'empresa, dels que realitzem exactament les mateixes tasques.

f. Entrevista a D2.3

Dona de 32 anys, administrativa laboral d'una empresa. Casada amb un fill. Viu a Girona.

- Has pogut créixer professionalment dins la teva professió amb facilitats?

Dins les professions feminitzades no he tingut mai cap problema per a créixer professionalment, és més s'han ofert a la seva majoria de proporcionar-me una formació interna.

- Creus que la teva feina està feminitzada? Es menor la presència d'homes dins el teu entorn laboral?

Totalment, i inclús ja es veia a la universitat, el 80% de persones que estàvem dins la carrera universitària de comptabilitat i finances érem dones. I un cop vaig iniciar-me al món laboral no va ser menys, la presència desorbitada de dones respecte al d'homes és clara.

- A alguna entrevista de treball has rebut algun tipus de situació injusta per el fet de ser una dona? T'han fet algunes preguntes incòmodes o fora de lloc, per l'estat civil, si en un futur vols estar embarassada...?

Uf, a les entrevistes de feina m'ha passat de tot una mica. De les que recordo amb per perplexitat va ser per un lloc de dependenta, a la qual va ser la meva primera feina, mentre encara estudiava, a la que em van dir "dono per suposat que al ser bona noia sabràs netejar bé", i el pitjor de tot, és que l'entrevistadora era una dona! També m'he topat més últimament amb el clàssic de la maternitat, encara que al meu cas no s'haurien de preocupar de moment. Les seves cares canvien quan els dic que tinc un fill de 6 anys, per molt jove que sembli.

- Què penses que és el que més falla a que hi hagi una situació d'igualtat laboral entre homes i dones? L'educació, les lleis, les costums....?

A mi potser se m'ha unit el fet de ser jove amb el de ser dona, i a més, no voler assumir els rols masculins. Sóc dona i vull establir el lideratge des d'aquesta vessant, no sóc dèbil per demostrar les meves emocions i es un xip que crec que la societat ha de canviar. Considero que la desigualtat es lluita amb igualtat a tots els aspectes, tant amb la llei com a l'educació i a cada petit aspecte de la vida. Quan les empreses vegin persones amb habilitats i capacitats diferents en comptes d'homes i dones estarem més a prop de la igualtat real.

- En algun moment de la teva vida t'has sentit obligada a modificar el tipus de contracte i horari per tal de compaginar la vida personal i familiar amb la feina?

Vaig ser mare molt jove, i tant la meva família com la família de la meva parella sempre hi ha sigut presents per a ajudar-nos. A aquella edat, les meves feines eren canviants, i el que trobava en la majoria dels casos eren a mitja jornada, que de fet ja m'anaven bé, sobretot els dos primers anys per a compaginar la vida de la llar. La meva parella també ha fet sacrificis laborals per tal de dedicar més temps al nostre fill.

- Realitzes la mateixa proporció de tasques de la llar que la teva parella?

Ho intentem, jo crec que sí. Tenim un calendari setmanal a la cuina, i cada dia algú s'ha de dedicar a vàries tasques de la llar. De la mateixa manera, tant ell com jo anem a buscar el fill a l'escola, l'ajudem amb els deures, juguem amb ell a l'activitat que prefereixi, li fem el dinar, etc. ens interessa que el nostre fill tingui inculcada la igualtat des de ben petit.

- Has vist o creus que el teu salari és menor que al d'un company de feina que realitzi la teva mateixa feina?

Personalment no ho he vist, tampoc és que vagi preguntant els salaris als companys de feina, però sí que és comú sentir-ne a parlar a la televisió o a articles sobre aquesta temàtica. Trobo vergonyós que això encara segueixi passant.