

01/04/2016

L'escletxa salarial entre homes i dones al mercat de treball



El Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la UAB ha participat en una recerca que ha analitzat els factors que incideixen en l'escletxa salarial entre homes i dones, així com les percepcions dels agents socials sobre la qüestió. Els resultats mostren desigualtat en el temps de treball remunerat, una important divisió sexual del treball i una minusvaloració social i salarial del treball realitzat per les dones, així com una forta tendència a fomentar el presentisme i les llargues jornades laborals per part de les empreses.

Autor: iStockphoto/nuvolanevicata.

La desigualtat en la remuneració que reben homes i dones al mercat de treball és un fenomen que cada cop té més importància dins l'àmbit acadèmic, empresarial i sindical. Un indicador objectivable que permet mesurar aquesta desigualtat és l'anomenada escletxa salarial, que es pot definir com la distància en la retribució mitjana (salari base més complements) entre dones i homes ocupats. Aquesta desigualtat salarial no respon a un fet

conjuntural, sinó més aviat a les desigualtats estructurals que afecten dones i homes quan són al mercat de treball. Si analitzem les dades al mercat laboral espanyol, l'esclatxa salarial entre homes i dones ha anat augmentant durant els darrers anys, des d'un 21,87% el 2008, fins a un 23,99% l'any 2013, xifra notablement superior a la de la mitjana de la UE (16,4%).

En el marc del projecte de recerca "La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género", coordinat pels professors Carles Simó i Capitolina Díaz de la Universitat de València i finançat per l'Institut de la Mujer y para la Igualdad de Oportunitades a través del Mecanisme de finançament de l'Espai Econòmic Europeu (Exp 128-CNBR025), l'equip de recerca de la UAB Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) ha analitzat els factors que incideixen en aquesta, així com les percepcions dels agents socials sobre la qüestió. Un dels factors explicatius de l'esmentada esclatxa és la desigualtat en el temps de treball remunerat. Així, els homes estan ocupats majoritàriament a temps complet i fan jornades de treball més llargues, mentre que les dones són les principals protagonistes del treball a temps parcial. Una desigual presència al mercat laboral que s'explica per la incidència d'una divisió sexual del treball que afavoreix la disponibilitat laboral masculina i unes cultures organitzacionals que premien el presentisme i les llargues jornades.

Un altre dels factors que expliquen l'esclatxa salarial és la minusvaloració del treball realitzat per les dones. Unes diferències en la valoració de les ocupacions que es materialitzen a través del desigual prestigi social de les categories professionals. La construcció d'aquestes categories no és neutra, sinó construïda sobre la base d'imaginari socials que associen determinades ocupacions al gènere femení o masculí. D'aquí que els sectors més feminitzats, i menys valorats, siguin els que inclouen les activitats més assimilables al treball domèstic i de cura realitzat dins la llar-família. D'aquesta manera, mentre que les habilitats associades als llocs d'ocupació masculins (esforç físic, perillositat, càrrega de treball) són valorades i premiades monetàriament, les capacitats més vinculades a la força de treball femenina (minuciositat, destresa, polivalència) no són reconegudes en la construcció de les categories professionals. Tot això comporta, finalment, una minusvaloració social i salarial de les ocupacions femenines. Aquesta minusvaloració es tradueix en una major esclatxa salarial en aquells sectors d'activitat més feminitzats, com són les "Activitats sanitàries i serveis socials" (29,48%), "Activitats administratives i serveis auxiliars" (33,07%), i "Altres serveis" (35,19%), on trobem el treball domèstic i de cura mercantilitzat.

Si la segregació ocupacional horitzontal explica la major presència de dones en els sectors menys prestigiats i precaris, la segregació vertical fa evident les barreres que troben les dones a l'hora d'accedir als sectors més qualificats i masculinitzats. Unes barreres que perviuen en les anomenades cultures organitzacionals, on novament el presentisme i les llargues jornades laborals perjudiquen la promoció laboral de les dones. Es tracta d'unes cultures marcades per normes no necessàriament escrites però sempre afavoridores del món masculí, i on les decisions es prenen en espais i temps on les dones no acostumen a ser-hi. Finalment, es tracta de sectors on la remuneració basada en els complements salarials sol ser molt habitual, a més de discrecional, provocant forts perjudicis a les dones.

Per fer front a aquesta desigualtat salarial, les entrevistes realitzades en l'estudi als agents socials implicats apunten la necessitat d'implementar una sèrie d'actuacions que vagin en la línia de promoure una major centralització de la negociació col·lectiva, la revisió exhaustiva de les categories professionals i la transparència en els processos de promoció. I, finalment, siguin capaces d'acabar amb la tendència a fomentar el presentisme i les llargues jornades laborals, per part de les empreses.

Teresa Torns, Carolina Recio, Núria Sánchez, Albert Trinidad

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Institut d'Estudis del Treball (IET)

Teresa.Torns@uab.cat, Carolina.Recio@uab.cat, Nuria.Sanchez.Mira@uab.cat,

albert.trinidad@e-campus.uab.cat

[View low-bandwidth version](#)