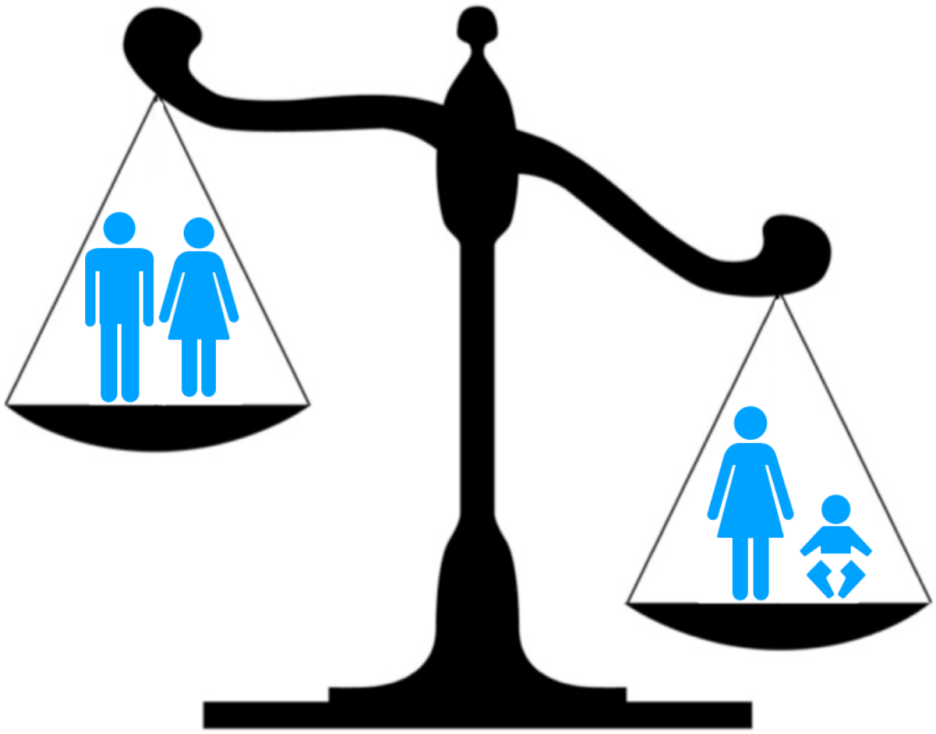
Desigualtat salarial per raó de gènere

Dones o mares?



Pseudònim: Oasis

Àrea: social i econòmica

ÍNDEX

1.Introducció.....1
2. Hipòtesi objectius.....2
3. Què és la desigualtat salarial per raó de gènere?.....3
4. Context històric.....4-5
5. Les dones a l'educació.....6-10
5.1. La dona a les universitats.....6-8
5.2. Estudis superiors de la població.....8-10
6. Càrrecs d'alta qualificació.....11-12
7. Tipus d'anàlisi de la desigualtat salarial per raó de gènere.....13-14
7.1. Activitat econòmica.....13
7.2. Naturalesa de l'empresa.....13
7.3. Edat dels treballadors.....13-14
8. Sostre de cristall.....15-16
8.1. Justícia.....15
8.2. Seguretat.....16
8.3. Política.....16
8.4. Economia.....16
9. Experiment "La Caixa" 17-18
10. Com mesurar la desigualtat salarial.....19
10.1. Desigualtat salarial ajustada.....19
10.2. Desigualtat salarial sense ajustar.....19
11. Factors externs a la maternitat influeixen a la desigualtat salarial per raó de gènere.....20-21
12. Part pràctica.....22-31
12.1. Procés d'elaboració.....22-23
12.2. Resultats.....23-25
12.3. Anàlisi dels resultats.....25-30
12.3.1. Comparació segons maternitat i paternitat.....26-27
12.3.2. Comparació segons càrrec dins l'empresa.....27-30
12.4. Conclusions part pràctica.....30-31
13. Com acabar amb la desigualtat salarial entre homes i dones.....32-33
14. Annex.....34-37
15. Bibliografia.....38-42
16. Conclusions.....43

1. INTRODUCCIÓ

Els clams per la igualtat, no només entre homes i dones, sinó en tots els aspectes que ens envolten, són cada dia més presents a la nostra societat. Pel fet que aquest és un tema actual i de gran importància, he dut a terme un treball de recerca sobre una de les diverses desigualtats a les quals estem sotmesos, la desigualtat salarial per gènere.

El tema d'aquest treball d'investigació és d'àrea social i econòmica, ja que realitza un petit estudi de la situació salarial en què es troben tots dos gèneres avui dia. El tipus de recerca que he realitzat ha sigut d'investigació històrica.

L'estructura del treball està dividida entre una part teòrica i una altra pràctica. La primera d'elles, la teòrica, l'he realitzada a través d'una investigació. En la qual al principi era necessari definir termes importants pel treball com que és la desigualtat salarial o que són els càrrecs d'alta qualificació. També per poder dur a terme un treball amb coherència necessitava saber els antecedents històrics sobre aquest tema. A partir d'aquesta base ja vaig poder desenvolupar tota la part teòrica.

La segona part del treball és la pràctica, aquesta està realitzada per informació que jo mateixa he dut a terme per poder aconseguir més dades sobre el treball de recerca.

2. HIPÒTESI I OBJECTIUS

El meu treball de recerca consta de dos tipus d'hipòtesi: la general i les especifiques. La hipòtesi general d'aquest treball és saber si la desigualtat salarial entre homes i dones actualment existeix a Espanya.

Després tinc dues hipòtesis secundàries que complementen a la meva hipòtesi general. La primera d'elles és si aquesta desigualtat salarial per raó de gènere és causada perquè les dones no poden accedir a llocs de treball tan alts com els homes. La segona hipòtesi secundària és si la maternitat influeix en aquesta possible desigualat en la remuneració entre homes i dones.

Dins dels objectius que he volgut aconseguir al realitzar aquest treball de recerca, també n'hi ha de dos tipus, els objectius interns i externs. Els objectius externs d'aquest treball han sigut aprendre a fer una recerca d'informació crítica i contrastada, també poder realitzar un treball utilitzant un lèxic i una expressió escrita adequada.

Els objectius interns d'aquest treball d'investigació han sigut, descobrir la realitat de les diferències que hi ha dins del món laboral entre homes i dones, donar a conèixer el perquè de la situació actual de treball de tots dos sexes i poder saber el procés històric que han dut a terme les dones en l'àmbit acadèmic.

3. QUÈ ÉS LA DESIGUALTAT SALARIAL PER RAÓ DE GÈNERE?

El concepte de desigualtat salarial per raó de sexe el podem definir com l'existència de diferències entre les remuneracions de la feina entre homes i dones. Aquesta diferència en salari mitjà entre aquests dos gèneres, es produeix quan el valor del treball és el mateix però la remuneració d'aquest varia segons el gènere de la persona que l'està realitzant.

Aquesta desigualtat en molt pocs casos la veurem reflectida d'una forma directa, ja que actualment no es pot firmar un contracte per una mateixa feina amb un home i una dona i que les seves remuneracions siguin diferents. Per tant aquesta diferència de salari normalment serà percebuda d'una forma totalment indirecta.

Un exemple de desigualtat salarial per raó de gènere, seria el cas d'un home i una dona que per fer una mateixa feina reben la mateixa remuneració. El que succeeix, és que a partir d'aquest salari base, aquest pot variar amb els complements salarials com ho són els compliments de certs objectius dins l'empresa o bé hores extres.

En altres casos podem veure aquesta diferència de salari quan se li ofereix un càrrec superior, i per tant amb una remuneració econòmica més alta, a algú que fa la mateixa feina que un treballador d'un càrrec inferior i que per tant cobra menys.

Un dels altres motius que podria ser el causant d'aquesta desigualtat de sou entre homes i dones, és el fet que per les dones és més complicats arribar a alts càrrecs dins del món laboral a causa de tenir fills. El fet de la maternitat produeix estar de baixa i per tant no anar a treballar.

4. CONTEXT HISTÒRIC

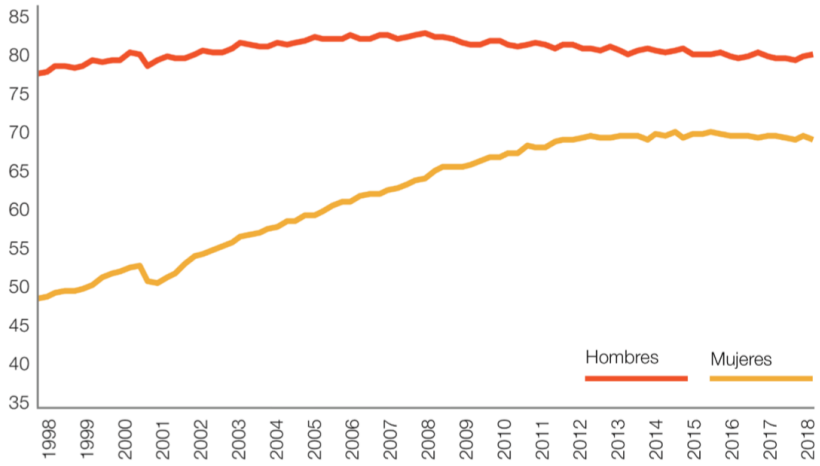
Els antecedents de la diferència en la remuneració del treball entre homes i dones la trobem en el moment que la dona s'incorpora al món laboral. La seva entrada la podem començar a percebre a Espanya durant la Industrialització (1833), a causa de l'auge dels llocs de treball que hi havia.

Més endavant durant la Guerra Civil d'Espanya (1936-1939), la dona va tenir un paper força important dins el mercat laboral a causa que homes havien d'anar el front a lluitar, aleshores van ser les dones qui van passar a fer-se càrrec de la feina que ells realitzaven anteriorment.

Durant tots dos períodes va haver-hi un lleuger augment dels llocs de treball ocupats pel gènere femení. Però el període de la història on es pot veure una incorporació massiva de la dona al món laboral és quan es posa fi a període franquista a Espanya (1975).

Quan es va produir aquesta incorporació les dones tenien unes condicions desfavorables respecte a la dels homes, ja que es considerava que el gènere femení era dèbil i que no estava capacitat per dur a terme la feina que realitzaven els homes. Fins i tot socialment no s'acceptava que les dones duguessin a terme certes feines.

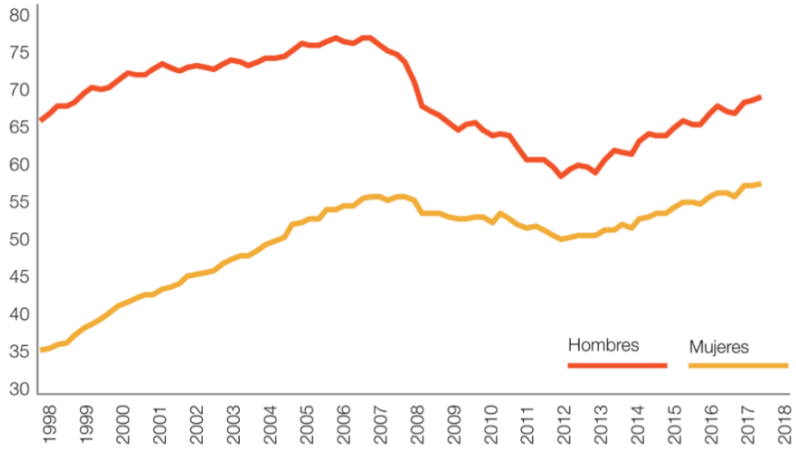
Tot i que el gran auge de la incorporació de la dona al món laboral a Espanya fou després del període franquista, actualment dins població activa a Espanya segueix sent major el nombre d'homes actius que de dones, tot i que cada vegada aquesta diferència està disminuint.



Font: Eurostat

Gràfica de la població activa a Espanya dividida entre homes i dones des de l'any 1998 fins l'any 2018.

Les causes de què la població activa hagi augmentat aquests últims anys són que ja es va normalitzar el fet que la dona pogués adquirir llocs de feina tal com ho feien els homes. Aquest fet també és acusat a l'auge del nivell acadèmic que tenien les dones. La conseqüència és la incorporació de la dona dins del món laboral i l'ocupació de diversos llocs de treball del sexe femení.



Font: Eurostat

Gràfica de la taxa d'ocupació de la població espanyola dividida entre homes i dones des de l'any 1998 fins l'any 2018.

A causa de diversos antecedents, la diferència salarial segueix present en l'actualitat per una causa de contingut històric. Les dones no s'han pogut dedicar plenament a la seva feina perquè es creia i en certa part se segueix creient, que elles són les responsables de dur a terme tasques com cuidar dels fills i de la llar. També és cert que avui en dia aquest pensament és cada vegada menys freqüent tot i que no inexistent.

5. LES DONES A L'EDUCACIÓ

Un dels possibles motius pels quals pot existir la desigualtat salarial entre homes i dones pot ser perquè els homes estan més ben preparats a escala acadèmica que les dones.

Per tal de saber si aquest és un motiu de la diferència de sous entre els dos gèneres, hem de conèixer l'evolució de la dona dins del món acadèmic i el nivell d'estudis que tenen tant els homes com les dones.

5.1. La dona a les universitats

Dins la història de l'escolarització de les dones a Espanya, podem veure la integració del sexe femení dins l'àmbit universitari a finals del segle XIX. Anteriorment de què aquest canvi es produís, al segle XIX l'ensenyament encara estava altament influenciat per l'església. Per tant encara es tenia el concepte funcional de la dona dins d'un àmbit familiar i no dins del món acadèmic.

Tot i això hi havia dones que sí que estudiaven carreres universitàries. Les poques que ho feien, en el cas d'Espanya, les dones necessitaven un permís especial per poder accedir a aquests estudis. Havies de presentar una sol·licitud al Consell de Ministres i aquests t'havien de concedir el permís per poder anar a rebre classes a la universitat.

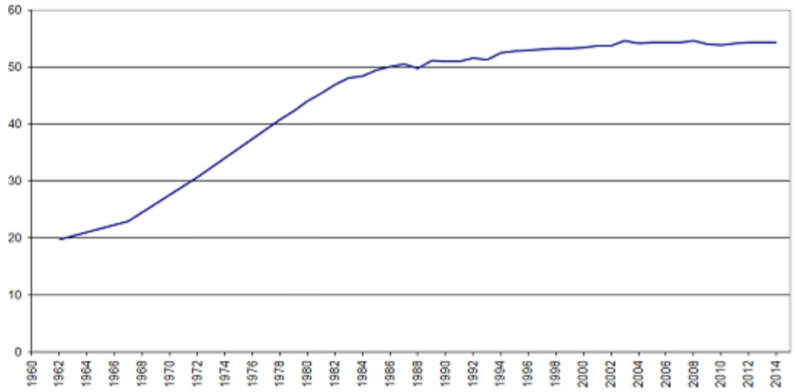
Per tal que una dona pogués estudiar a una universitat s'havien de complir una sèrie de normes. Sempre que les dones es trobessin dins del recinte de la universitat havien d'anar acompanyades pels seus mestres. A més a més tenien prohibit seure al costat d'homes durant les classes i tenien no tenien permís per moure's lliurement dins la facultat.

Finalment, l'any 1888 una llei va permetre que les dones poguessin estudiar en centres privats. Aquest fet que va facilitar l'accés a les universitats al sexe femení.

Des del moment que les dones s'incorporen als estudis universitaris a Espanya ho fan amb una clara desavantatge, desigualtat i molts obstacles per poder realitzar els seus estudis. La seva incorporació era molt precària i minoritària, ja que dins la societat hi havia la percepció de què la dona no estava feta per estudiar.

El sexe femení era qui s'havia de fer càrrec d'estar a casa amb els fills i cuidant al seu marit quan tornés a casa. Per tant el fet que una dona estudies no estava ben vist des d'un punt de vista social perquè aleshores s'entenia que la dona no s'ocupava de les tasques domèstiques que li corresponien i no li dedicava la suficient atenció al seu marit.

Es va produir un canvi en aquesta situació, a causa d'una concepció de desigualtat respecta la figura de l'home dins la societat. Fins aquell moment els homes eren qui estudiaven per tal de poder entrar al mercat laboral i d'aquesta manera poder portar diners a casa.



Font: universidadsi.es

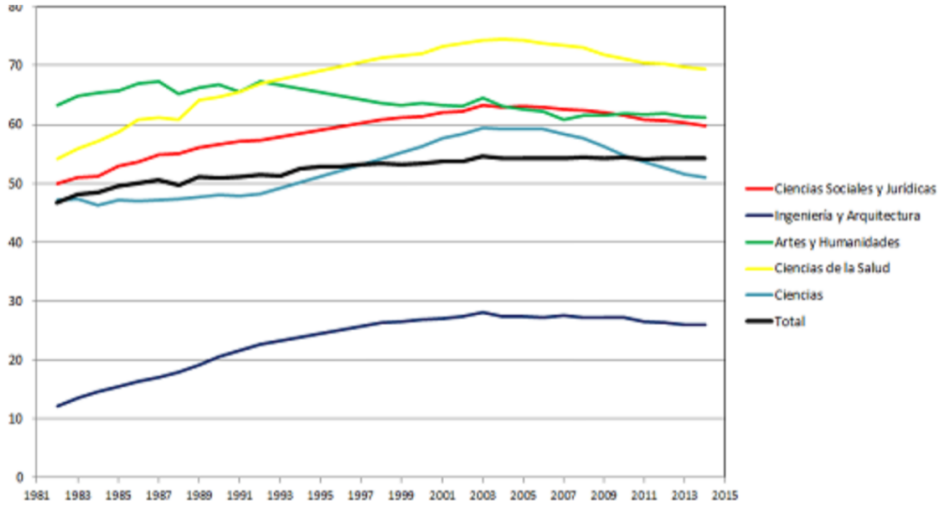
Percentatge de dones dins l'alumnat universitari a Espanya dels anys 1960 fins el 2014.

Tot i les dificultats per fer-ho, poc a poc després del moviment franquista a Espanya, el nombre de dones universitàries augmentaven. Encara que es va normalitzar i es va començar a veure amb bons ulls que les dones poguessin accedir als estudis universitaris, encara es creia o es pensava que a dona era qui s'havia de fer càrrec de les tasques de la llar i de les necessitats dels fills.

La incorporació de la dona en el món universitari es va nota gairebé per igual en tots els sectors excepte en un, les enginyeries i l'arquitectura. En aquests tipus d'estudis no va haver-hi una incorporació massiva de la dona com en altres camps com les ciències de la salut, les arts i les humanitats.

Podem afirmar que la causa d'aquesta situació és que quan la dona es va incorporar al món laboral ho va fer a través de professions liberals com l'educació i la medicina. Aleshores les dones no han arribat a incorporar-se mai de manera total a altres camps com les enginyeries i l'arquitectura per una raó de contingut històric.

En canvi les conseqüències que trobem d'aquesta situació és una falta de presència de la dona en feines relacionades amb l'arquitectura i les enginyeries. També una altra conseqüència que trobem és una desigualtat salarial entre els dos gèneres, ja que les remuneracions que es donen per realitzar aquest tipus de feines solen ser més altes que els salaris de les professions liberals.



Font: universidadsi.es

Percentatge de dones dins l'alumnat universitari dividit per àrees a Espanya de l'any 1981 fins el 2015.

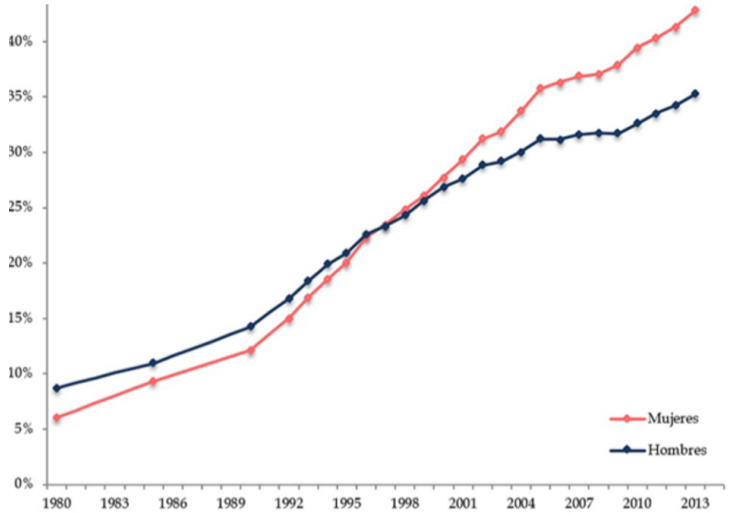
A conseqüència de l'increment de dones amb estudis universitaris de mica en mica va haver-hi un auge de la participació de dones dins l'àmbit laboral.

5.2. Estudis superiors de la població

Una possible hipòtesi de quina és la causa de la desigualtat salarial entre homes i dones és que els homes tinguin uns estudis superiors als de les dones. Per tant al tenir uns coneixements superiors són capaços d'adquirir llocs de treball més qualificats i d'aquesta manera obtenen sous més elevats.

Per tal de poder saber si aquest és un factor influent en la desigualtat salarial per raó de sexe, és necessari analitzar el percentatge d'homes i dones que tenen estudis superiors als obligatoris a Espanya. Als anys 80 hi havia menys dones que homes amb títols universitaris, fet que es produeix perquè la dona encara s'estava incorporant als estudis universitaris. Poc a poc i amb el pas dels anys aquestes dades han anat canviant.

Finalment, l'any 1998 hi havia més dones que homes amb títols universitaris. Aquesta xifra ha anat augmentat i fent-se major amb el pas del temps. El seu auge ha estat tal que l'any 2013 hi havia al voltant d'un 6% més de dones que d'homes amb títols universitaris.

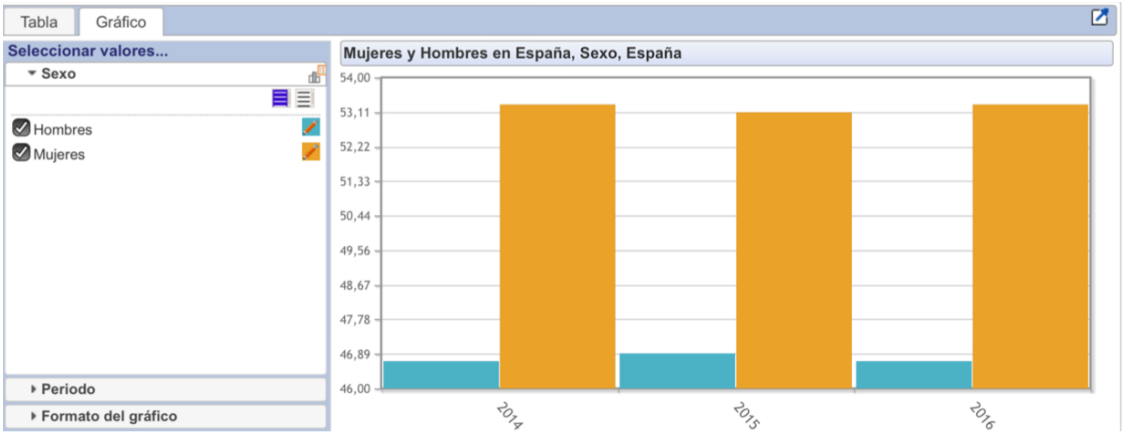


Font: “el diario”

Proporció d’homes i dones entre 25 i 50 anys a Espanya que han completat la seva Eduació Universitària durant l’any 1980 fins l’any 2014.

Tot i hi hagi més dones que homes que hagin complementat la seva educació obligatòria amb una carrera universitària, encara queda la possibilitat que hi hagi més homes amb més estudis no obligatoris com màsters i postgraus i que aquest motiu els seus salaris són majors.

Les dades d’aquesta gràfica, obtingudes per l’INE, ens mostren la quantitat d’homes i dones graduats en títols superiors als obligatoris a Espanya. Des del batxillerat fins graus, màsters, postgraus...



Font: Institut Nacional d’Estadística

Percentatge d’homes i dones amb estudis superior dels anys 2014, 2015 i 2016 a Espanya.

També segons dades que es van donar des del Ministeri d'Educació i Formació Professional del govern d'Espanya aquest darrer 10 de setembre, l'anàlisi de les dades de la població amb estudis superiors afirma que a Espanya hi ha una proporció d'un 15% més de dones que d'homes que tenen estudis superiors.

Després d'aquesta recollida i anàlisi sobre el nivell acadèmic dels homes i les dones a Espanya, podem afirmar que les dones tenen més estudis no obligatoris que els homes. Per tant aquesta afirmació també ens fa corroborar que la desigualtat salarial per raó de gènere no és causada perquè els homes estiguin més capacitats en termes de formació que les dones per dur a terme feines.

6. CÀRRECS D'ALTA QUALIFICACIÓ

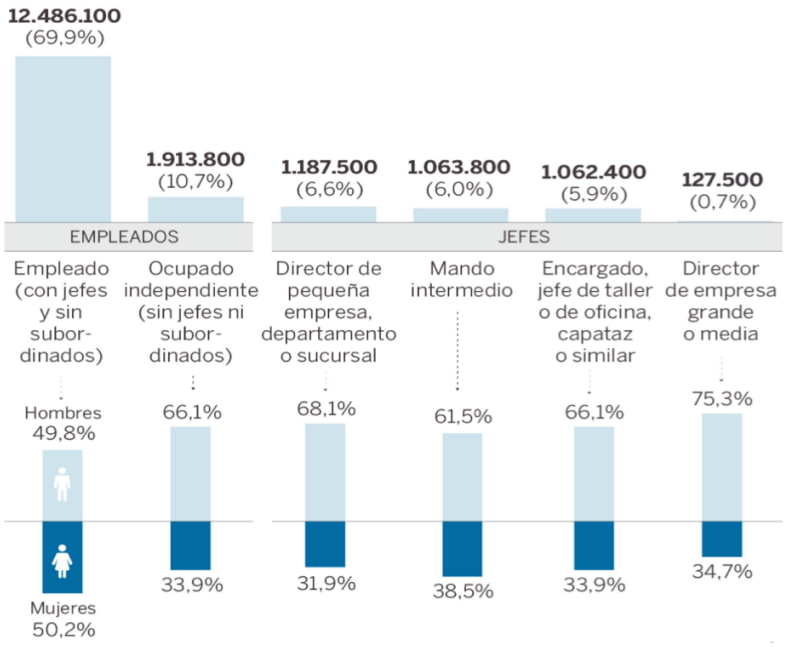
Dins del món laboral trobem molts tipus de llocs de treball. Per poder realitzar un petit anàlisis sobre els tipus de càrrecs laborals que tenen el gènere femení i masculí ens guiarem per una pauta bàsica, per si en el teu lloc de treball tens treballadors sota la teva responsabilitat i sota les teves ordes. Per tant dividirem els treballadors entre empleats i caps.

Gràcies a unes dades obtingudes a través d'enquestes a la població activa l'any pel diari "El País", podem saber quin tipus de càrrec laboral tenen els homes i dones a Espanya i per tant si el sexe masculí ocupa càrrecs de més responsabilitat que el femení.

Dins del grup dels empleats, per tant que es troben sota la subordinació d'un cap, no trobem cap dada aparentment alarmant, ja que el nombre d'homes i de dones força similar. Seguidament també ens mostra que dins d'aquest mateix grup dels empleats els que a part de no tenir a cap persona sota la seva responsabilitat tampoc tenen a un cap que els dirigeixi. És a partir d'aquí on ja podem començar a trobar unes clares diferències, ja que el nombre de dones que formen part d'aquest grup són un 33,9% envers un 66,1% d'homes.

Seguidament trobem la part de l'estudi on veiem el percentatge de la quantitat de caps homes i dones que hi ha als diversos càrrecs dins l'empreses. És en aquest punt on ja trobem uns percentatges de desigualtat alts. A tots els tipus de càrrecs que realitzen els caps el nombre d'homes supera el de dones.

A partir d'aquestes dades sabem que el nombre d'homes que arriben a un lloc de feina amb més poder i rellevància és més alt que el de dones. Aleshores per poder confirmar o desestimar la nostra petita hipòtesi hem d'investigar més possibles causants de què les dones no arribin a llocs tan prestigiosos com els homes.



Font: “El País”

Gràfica amb el percentatge d’ocupats a Espanya dividit per lloc de treball i sexe.

Com ja sabem a partir de la recerca realitzada anteriorment, les dones tenen estudis no obligatoris superiors als que tenen els homes. Per tant el fet que els homes tinguin més estudis no pot ser un dels causants perquè ells estiguin en càrrecs superiors i de més rellevància.

7. TIPUS D'ANÀLISI DE LA DESIGUALTAT SALARIAL DE GÈNERE

La diferència de salari entre homes i dones ha anat disminuint durant els anys, però tot i això encara és present. Aquesta es pot analitzar a través de diversos indicadors com les activitats econòmiques del treball, la naturalesa de l'empresa, si aquesta és pública o bé privada, i també segons l'edat dels treballadors.

7.1. Activitats econòmiques

El primer cas per analitzar la desigualtat del salari entre homes i dones, el trobem en els diferents sectors de les activitats econòmiques, ja que depenent del tipus de sector econòmic desigualtat salarial per raó de gènere varia.

Segons dades de l'INE, l'any 2016 existia una desigualtat salarial per raó de gènere en tots els sectors de les activitats econòmiques excepte en el de les indústries extractives (obtenció de recursos naturals). En canvi, els sectors on l'índex de desigualtat salarial entre homes i dones és més present és en les activitats sanitàries i en les activitats de serveis socials.

7.2. Naturalesa de les empreses

Una altra manera amb la qual es pot analitzar la desigualtat de sou entre sexes, és segons la naturalesa de les empreses, per tant si aquestes són de caràcter públic o privat.

Segons dades de l'INE és indiferent la naturalesa de les empreses, sigui pública o bé aquesta sigui provada sempre ens trobem amb casos de desigualtat de salaris entre homes i dones. Les empreses del sector públic tenen un índex més baix que les del sector privat. L'any 2012 la desigualtat salarial entre homes i dones del sector públic es trobava al 14,3% en canvi la del sector privat era més alta, del 21,9%. Per tant aquestes dades ens diuen que la desigualtat salarial entre homes i dones al sector privat és més alta que al sector públic. Actualment tots dos índex no han augmentat de forma alarmant, però aquesta desigualtat segueix present i és major en el sector privat que en el públic.

7.3. Edat dels treballadors

Finament també podem analitzar la desigualtat salarial de gènere segons l'edat dels treballadors. Aquest tipus d'anàlisis és el que més interès ens genera, ja que a partir d'ell podrem saber si a la franja d'edat on les dones tenen el primer fill és on hi ha un auge de la desigualtat. O si aquesta desigualtat ens afirma que existeix l'anomenat sostre de cristall.

Dades de l'INE de l'any 2016 ens afirmen que la desigualtat de salaris per gènere augmenten amb l'edat. La taxa de desigualtat salarial entre treballadors entre 25 a 34 anys és de 7,7%, en canvi de treballadors entre 55 a 64 anys és de 22,7%.

Relació amb la maternitat

També sabem que l'any 2018 la mitja d'edat de maternitat a Espanya era de 31,9 anys.
Per tant desestimem la idea que la desigualtat salarial entre homes i dones augmenta a partir del moment que les dones són mares, si no que aquest gran canvi és causat a què amb el pas del temps els treballadors homes van adquirint posicions més altes de treball, i per tant més ben remunerades que les dones.

Per tant podem afirmar que la maternitat no influeix de manera directa en els sous de les dones, però sí que influeix en la prosperitat laboral de les dones i en els càrrecs que adquireixen dins les empreses. Això es produeix , ja que les dones, que són mares, durant els seus majors anys de desenvolupament dins la seva feina paren la seva activitat laboral a causa de la maternitat. Les conseqüències d'això és la falta de presència del gènere femení en llocs de treball on les remuneracions són altes.

Aquest fet ens fa pensat que probablement hi ha una relació establerta entre el sostre de cristal i la maternitat. Aleshores estariem dient que potser el sostre de cristall és el causant de la desigualtat salarial entre homes i dones.

8. SOSTRE DE CRISTALL

Després d'afirmar que hi ha més homes que dones en càrrecs d'alta qualificació i de demostrar que hi ha dones amb més estudis superiors que els homes, ens hem de plantejar que potser existeix algun tipus d'impediment visible o invisible perquè les dones no puguin arribar a certs llocs de treball. Aquest concepte se'l denomina sostre de cristall.

El sostre de cristall es defineix com una barrera invisible que troben les dones durant la seva vida professional a l'hora de progressar cap a llocs amb majors responsabilitats. Una possible hipòtesi és que el sostre de cristall pot ser un del causants de la desigualtat salarial per raó de gènere. Es creu que la creació d'aquesta barrera invisible es deu a la maternitat i que per tant, les dones no poden accedir a certs llocs de treball a causa de tenir fills. Aleshores estaríem dient que el fet de tenir fills o no influeix en el desenvolupament laboral del sexe femení.

Per tal de demostrar aquest sostre de cristall analitzarem la quantitat de dones en alts càrrecs de treball en diferents sectors de treball.

8.1. Justícia

Dins del sector judicial és cert que el nombre de jutgesses és superior al de jutges a Espanya. Però si entrem en càrrecs de més rellevància com formar part Tribunal Superior de Justícia, del Tribunal Suprem, d'Audiències Provincials... veiem com el nombre de dones disminueix. En els càrrecs de més rellevància dins del món de la justícia només trobem que hi ha un 30,7% de dones, envers un 69,3% d'homes. I si parlem de les presidències dels alts càrrecs en els tribunals de justícia, només trobem una representació d'un 4,75% del sexe femení i d'un 95,25% d'homes.

Font: la Sexta

En aquesta fotografia podem observar un clar exemple del sostre de cristall.

Trobem els 12 jutges del tribunal superior de justícia, i cap d'ells és una dona.

8.2. Seguretat

Un dels tipus de treball on les dones els hi ha costat més integrar-se és en aquelles feines on és necessària la força física i l'autoritat. Això es deu al fet que en l'àmbit social no estava ben vist que una dona treballes en professions on fos necessari tenir certes qualitats físiques. Tot i això les dones s'han incorporat en aquests sectors, però no tenen ni grans càrrecs ni són moltes les dones que tenen aquests tipus de feina. Dins del cos de la Policia Nacional de 118 comissaries principals que hi ha només dues són ocupades per dones. Per tant en el sector policial també ens trobem amb un cas de sostre de cristall.

8.3. Economia

L'economia és un dels recursos més importants que impulsen el nostre país. Dins del sector econòmic espanyol un dels índex més importants és l'Ibex-35. L'Ibex-35 és el principal índex de la borsa espanyola en el qual trobem les empreses més cotitzades del país. En aquest índex on trobem les 35 empreses més importants d'Espanya, només trobem un 20% de dones amb càrrecs directius.

8.4. Política

Podem dir que la política és la cara visible de la nostra societat. Tot i que en el govern actual en funcions hi ha igualtat en la quantitat de ministres homes i dones aquest és un fet totalment nou. En els darrers governs hi havia més ministres homes que dones. Un clar cas de què les dones no arriben a tenir la mateixa importància de càrrecs dins d'Espanya és que mai hem tingut una Presidenta del Govern.

Si ens fixem en altres càrrecs polítics com per exemple la diligència d'un partit polític, dins dels 5 partits polítics més importants actualment a Espanya, PSOE, PP, Ciudadanos, Unidas Podemos i VOX, cap d'ells és dirigit per una dona. Però és cert que les dones són la mà dreta de molts dels dirigents d'aquests partits són dones.

Font: Antena 3

Els dirigents dels partits polítics més importants actualment a Espanya.

9. EXPERIMENT “LA CAIXA”

L’observatori social de “La Caixa” va dur a terme un experiment sobre la discriminació de gènere en el món laboral. Aquest va consistir en enviar més de 5.600 currículums ficticis que només és diferenciaven entre ells en el grau de qualificació pel lloc de treball i si la persona del currículum tenia fills o no. Tots aquests currículums van ser enviats a ofertes de treball d’empreses de Barcelona i Madrid.

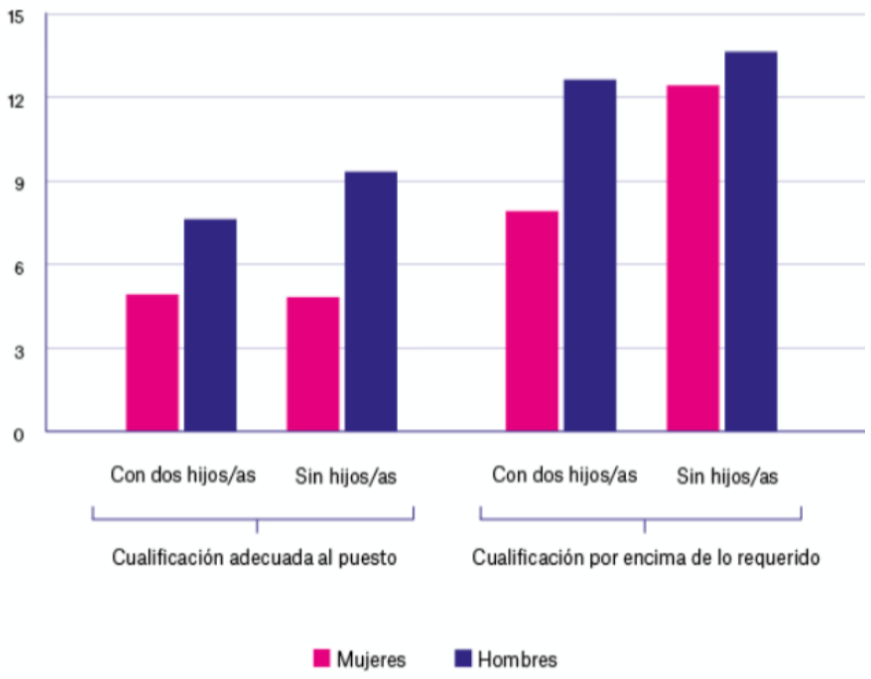
A totes les ofertes de treball que enviaven els currículums la qualificació i el nombre de fills entre homes i dones era el mateix, d’aquesta manera sabrien si hi havia una discriminació al moment de contractar dones amb fills.

És cert que part de les dones tenen una certa preferència pels llocs de treball on els horaris siguin més flexibles i en alguns casos de menor responsabilitat, ja que d’aquesta manera se’ls hi és més fàcil conciliar la vida laboral amb la familiar. Però el fet que hagin de conciliar aquests dos factors és perquè hi ha uns rols de gènere establerts cap a elles com per exemple fer-se càrrec dels fills i de la casa.

Tot i això aquest estudi volia comprovar que si a part d’aquest factor hi havia algun altre factor de discriminació cap a les dones en el món laboral.

Una vegada ja van ser enviats tots els currículums, en tots els casos, tant si tenien fills com si no en tenien, els currículums que eren d’homes rebien més trucades per poder aconseguir la feina que els de dones. Tot i això desigualtat era menor en els currículums d’homes i dones sense fills, fins i tot podem dir que aquesta diferència no és gaire signficativa.

En aquest estudi també van comprovar que en el cas d’homes i dones amb fills es produïa un gran canvi en el percentatge de trucades que rebia cada sexe per poder adquirir el lloc de treball, ja que en aquesta situació el grup d’homes era major que el de dones tot i que els dos gèneres estaven totalment qualificats per dur a terme la feina que s’oferia.



Font: https://observatoriosociallacaixa.org/-/ocupacion-y-brecha-salarial Gràfica d'homes i dones trucats per poder adquirir la feina, dividit en el tipus de qualificació i si tenien fills o no.

Aquest estudi realitzat per "La Caixa" ens fa pensar que probablement sí que hi ha prejudicis cap a les dones en el moment de buscar una feina. Aquests desavantatges cap a la dona sobretot es fan present a l'hora de contractar dones amb fills. Ja que es creu que probablement aquestes no rendiran tan bé a l'àmbit laboral perquè aquestes són les que s'han de fer càrrec d'altres tasques com cuidar dels fills i de les tasques de la llar. I a les empreses no els hi interessa tenir un treballador que no pugui estar al 100% duent a terme la seva feina.

10. COM MESURAR LA DESIGUALTAT SALARIAL PER RAÓ DE GÈNERE

Actualment homes i dones són dos grups amb característiques socials i econòmiques molt diferents. Aquest fet que fa que no es puguin comparar de manera fàcil els seus respectius llocs de treball entre homes i dones.

Per poder esbrinar la diferència salarial entre aquests dos gèneres és necessari tenir en compte molts factors. Per aquest simple motiu hem de dividir el tipus de càlcul de la desigualtat salarial entre homes i dones en dues categories: desigualtat salarial ajustada i desigualtat salarial sense ajustar.

10.1. Desigualtat salarial ajustada

La desigualtat salarial ajustada és el concepte que mesura la diferència percentual bruta entre el salari mitjà entre homes i dones. Aquest índex econòmic té en compte tota mena de diferències com les socials, econòmiques, de llocs de treball... També per poder realitzar

Aquest tipus de càlcul ens proporciona molta informació sobre la desigualtat salarial per raó de gènere. També és molt concret, ja que posa en comú tots els factors que poden influir en els sous dels homes i les dones. Un punt negatiu d'aquest mètode, és que per dur-lo a terme necessites molta informació i saber- la gestionar de manera correcta.

10.2. Desigualtat salarial sense ajustar

La desigualtat salarial sense ajustar és un mètode que mesura la variació percentual bruta del salari mitjà entre homes i dones. Aquest concepte no té en compte les característiques individuals de cada treballador ni factors externs socials o econòmic.

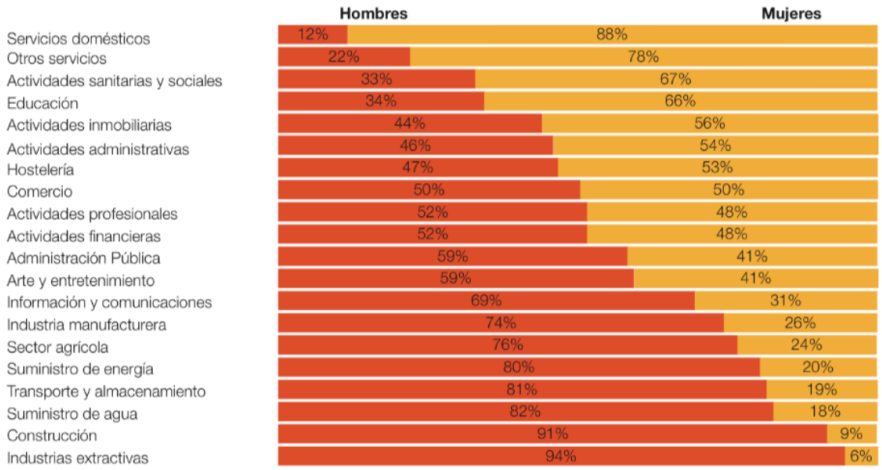
11. FACTORS EXTERNS A LA MATERINTAT QUE INFLUEIXEN EN LA DESIGUALTAT SALARIAL

Podem afirmar que la maternitat és un dels principals factors de la desigualtat salarial per raó de gènere, però no és l'únic factor que influeix en aquesta diferència de salari entre homes i dones.

Un dels altres factors que influeixen en aquesta desigualtat és les feines sense contracte. En concret les empleades de la llar, aquestes amb contracte o sense, representen a un 3,4% aproximadament de la població espanyola ocupada. Aquest tipus de feina l'any 2017, segons dades registrades per INE, només la realitzaven un 12% d'homes envers un 88% de dones.

Un terç dels treballadors que es dediquen al sector domèstic cobren en negre. Aquesta dada ens demostra que una petita part de les dones del notre país són pagades en negre fet que influeix en aquesta desigualtat salarial per raó de gènere, ja que en una feina en la qual no tens contracte et poden pagar menys del mínim que la llei reclama.

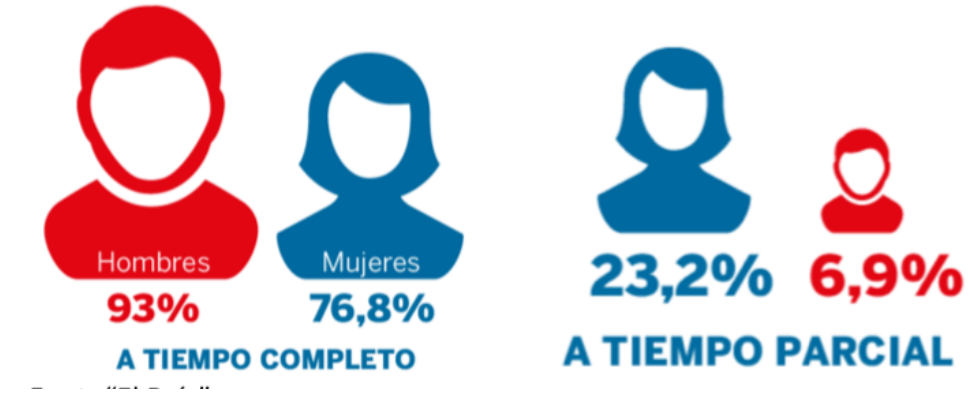
Un altre factor que influeix en la desigualtat salarial entre homes i dones és la poca presència de la dona en sectors on el salari mitjà és més elevat. Les dones tenen més presència en llocs de treball on els salaris són més baixos, en canvi els homes tenen més presència en llocs de treball més ben remunerats.



Font: pwc.es (Dades INE)

Percentatge d'ocupació dels homes i dones a Espanya l'any 2017 segons el tipus de feina.

Un dels altres factors que influeix en la desigualtat salarial per raó de gènere, és el tipus de jornada laboral que es tingui. Habitualment els treballadors amb jornada completa tenen un sou més alt que els que tenen una jornada a temps parcial. Fet que és força coherent, ja que normalment com més llarga és la teva jornada laboral més alta és la teva remuneració.



Font: “El País”

Percentatge de tipus de jornada laboral dels homes i dones a Espanya.

Tot i que tots els factors esmentats anteriorment no tenen una relació directa amb la maternitat, sí que la tenen de forma indirecta. Les dones tenen més contractes a jornada parcial que els homes, perquè el cap i a la fi si una dona s’ha de fer càrrecs d’altres qüestions més enllà de la seva feina i els homes no, és normal que no pugui dedicar tot el seu temps a la seva professió.

La qüestió que les dones hagin de ser la principal part de la població que s’hagi de dedicar a dur a terme feines domèstiques és a causa del passat i de la idealització de les feines de la dona i que els homes no ha de fer segons quines feines, com per exemple ajudar en un part, cuidar a persones grans, ser mestre... ,ja que és creia que aquest tipus de professions havien de ser realitzades per dones.

Per tant podem dir que sí que hi ha fets a part de la maternitat que influeixen a la desigualtat salarial per raó de gènere, però tots ells són causats pels estereotips i la història de la nostra societat.

12. PART PRÀCTICA

És cert que la desigualtat salarial entre homes i dones existeix. Tot i que no sé sap del tot cert si la causa d'aquesta és que les dones no poden arribar a càrrecs tan ben pagats a causa de la maternitat, hi ha diversos estudis que ho confirmen.

L'objectiu principal de la part pràctica del meu treball de recerca és saber si en el meu entorn les dones que han tingut fills tenen càrrecs de menys prestigi i un salari més baix que els homes que també tenen fills. També hi ha un objectiu secundari i és que vull saber si la gent del meu entorn creu que la desigualtat salarial per raó de gènere existeix o no.

12.1 Procés d'elaboració

Per tal de poder aconseguir els objectius que m'havia proposat de la part pràctica del meu treball de recerca hi havia unes preguntes que eren claus que vaig incloure en el meu treball. Aquestes eren saber la remuneració del equestat/ada, si tenia fills o no i el tipus de càrrec que té dins l'empresa on treballa.

Per poder assolir aquests objectius vaig dur a terme una enquesta que consta de set preguntes. Les enquestes es van realitzar de forma digital, ja que aquesta era la manera més fàcil d'arribar a un ventall de gent més elevat.

Les dues primeres preguntes eren primordials per l'elaboració de treball, el sexe i l'edat. Saber el sexe de la persona que estava responent l'enquesta era estrictament necessari igual que l'edat. Necessito aquesta darrera dada per si en algun moment els sous o els càrrecs eren molt elevats o molt baixos saber si l'edat podia un dels causants d'aquest desequilibri, o també per saber si l'enquestat havia tingut temps per desenvolupar-se dins del món laboral.

Seguidament es pregunta si tens fills. Aquesta qüestió l'he volgut realitzar per poder comparar els sous dels homes i dones amb fills i sense. I també per comparar els càrrecs del sexe femení i masculí amb fills i sense. D'aquesta manera podria observar si les dones amb fills tenen un sou mitjà amb una diferència significativa respecte a la dels homes.

Una altra pregunta estrictament necessària per poder dur a terme la part pràctica era preguntar el sou de l'enquestat/ada. Es demanava el sou anual brut, ja que si demanava el sou net, aquest podria variar per diversos factors, com per exemple si tens una discapaciat, si tens a alguna persona gran sota la teva responsabilitat... fet que no ens interessa.

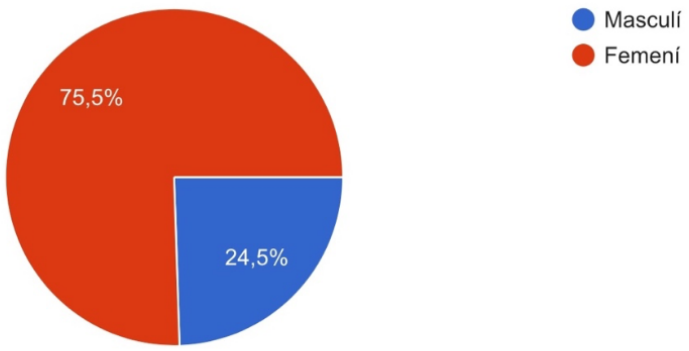
També vaig preguntar el càrrec/posició laboral que té dins l'empresa on treballa per poder realizar una comparació de la situació dels homes i dones amb fills i sense.
Com bé sabem no és possible que es produeixin casos de desigualtat salarial per raó de gènere en el sector públic. Per tant dins l'enquesta també vaig preguntar si treballaven pel sector públic o privat.

Finalment, per poder treure una conclusió del meu objectiu secundari vaig preguntar si creien que la desigualtat salarial entre homes i dones existeix.

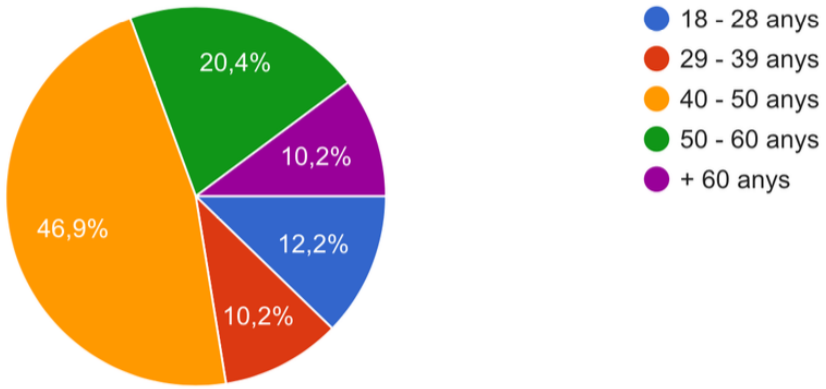
12.2. Resultats

El total d'enquestats va ser de 69 persones de les quals 45 són dones i 24 homes. Seguidament veurem les respostes de cada pregunta.

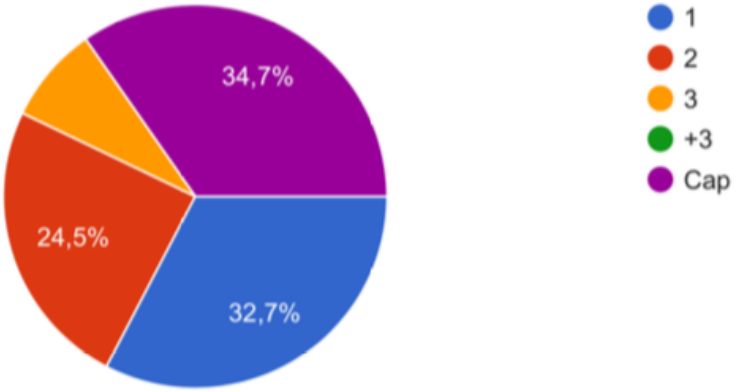
Sexe



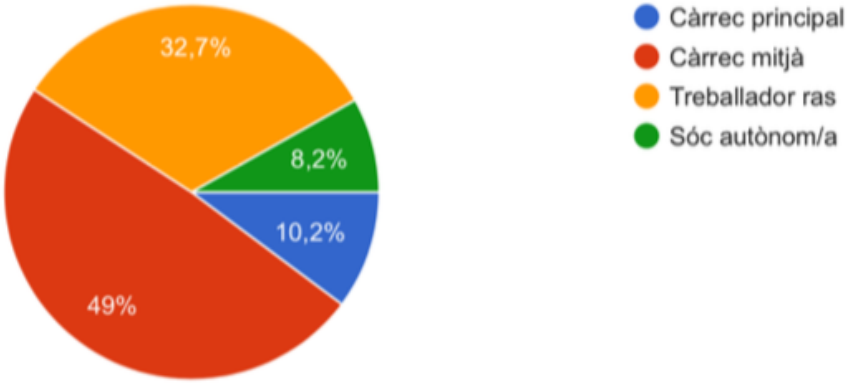
Edat



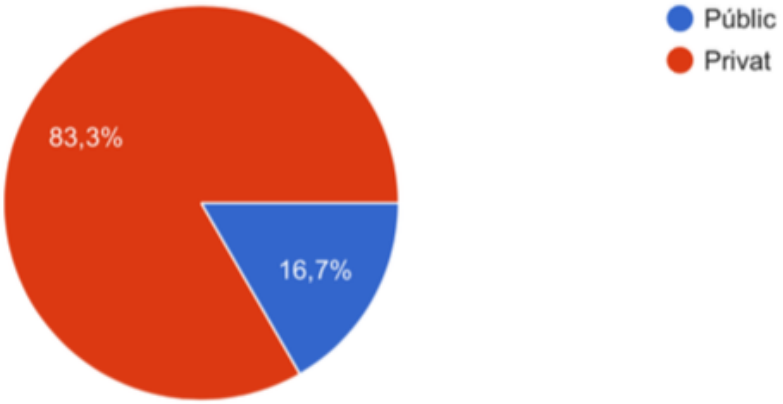
Nombre de fills



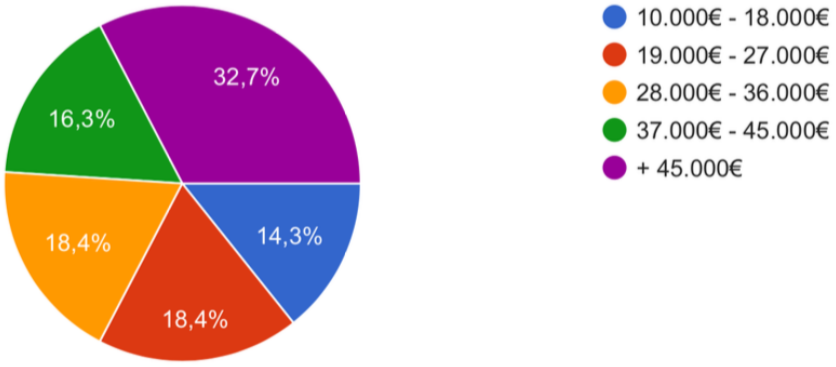
Càrrec dins l'empresa



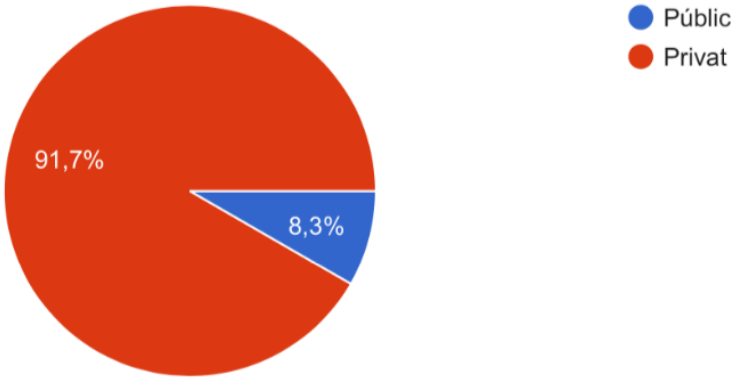
Sector públic o privat



Sou anual brut



Creus que existeix la desigualtat salarial per raó de gènere?



12.3. Anàlisi dels resultats

Les respostes de les preguntes soles no em donen suficient informació per poder extreure unes conclusions, per poder arribar a l'objectiu d'aquesta enquesta és necessari analitzar les dades.

Per fer-ho necessito realitzar diverses variacions de mitjanes de sous, depenent que els factors els quals estigui observant en cada cas. Els càlculs els he realitzat a través del mètode no ajustat. Tot i que aquest mètode de càlcul és menys precís si duia a terme els càlculs amb el mètode ajustat, m'havia de fixar en índex de caràcter social i econòmics molt diversos, i amb la quantitat de gent a la qual arribaria la meva enquesta seria molt complicat determinar cada situació de cada enquestat.

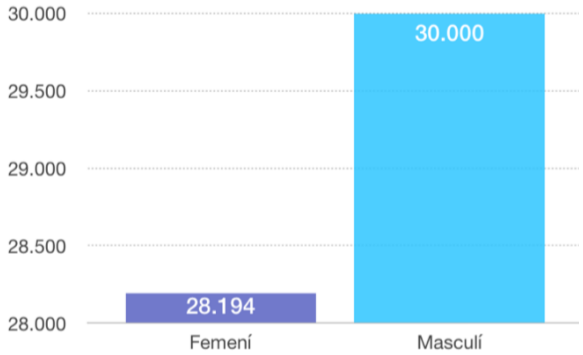
Així que tot i utilitzar el mètode no ajustat sabem que els resultats no seran tan específics com els de l'altre mètode, però tot i això ens pot donar uns resultats que ens interessen.

12.3.1. Comparació segons maternitat i paternitat

Sou mitjà d'homes i dones

El primer càlcul que he realitzat ha sigut el del sou mitjà de tots els enquestats independentment dels seus càrrecs, dels sectors on treballen, si tenen fills...

Els resultats han sigut que el sou mitjà de les dones enquestades és d'uns 28.000€ aproximadament, i els dels homes d'un 30.000€ aproximadament. La diferència del sou no és alarmant ni gaire significativa, però tot i això hi és.



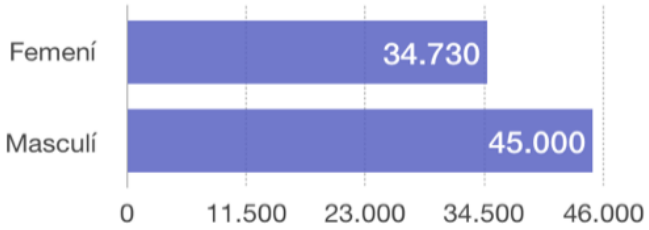
Font: elaboració pròpia

Gràfic del sou mitjà anual brut dels homes i dones enquestats sense tenir en compte cap factor extern.

Sou mitjà d'homes i dones amb fills

Aquest és un dels càlculs que ens interessen més de tota la part pràctica, ja que podrem observar si en el meu entorn el fet de tenir fills ha influït a què les dones tinguin un sou inferior al dels homes.

El sou de les dones amb fills és d'uns 34.000€, en canvi el sou dels homes amb fills és d'uns a 45.000€. Hi ha una diferència d'uns 10.000€ aproximadament entre els salaris dels homes i dones enquestats amb fills. Aquesta diferència ja és més alta i més preocupant, ja que ens comença a demostrar que les dones amb fills cobren menys que els homes amb fills.

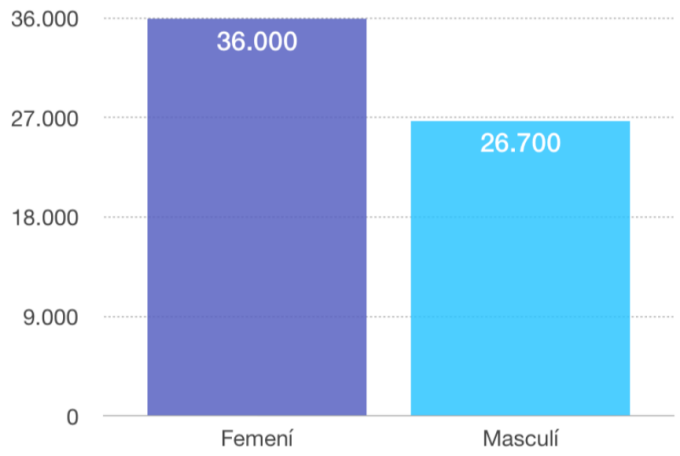


Font: elaboració pròpia

Gràfic del sou mitjà anual brut dels homes i dones enquestats amb fills.

Sou mitjà d'homes i dones sense fills

La mitjana d'aquests sous també és una de les més interessants però també de les més complicades d'analitzar. És complicada d'analitzar, ja que la majoria dels enquestats que no tenen fills pot ser que siguin força joves i això pot provocar que el la mitjà dels sous sigui més baixa.



Font: elaboració pròpia

Gràfica del sou mitjà dels homes i dones enquestats sense fills.

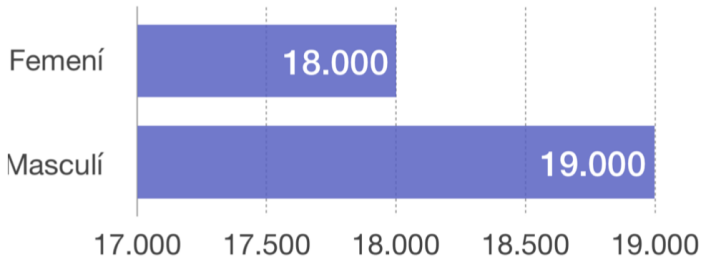
Els resultats de dur a terme el càlcul dels sous mitjans van ser que les dones sense fills tenen un sou mitjà aproximat d'uns 36.000€ i els homes d'uns 26.700€. Aquesta desigualtat entre els salaris és força sorprenent així que vaig investigar la franja d'edat d'aquests enquestats.

Una vegada ja havia observat les franges d'edat vaig saber que en el cas de les dones hi havia força varietat en la franja d'edat, en canvi en els homes gairebé tots tenien entre 18 i 28 anys. Aquest fet em va fer veure que en aquest cas gairebé tots els enquestats homes sense fills eren molt joves, fet que encaixa amb el fet que el seu sou sigui força baix.

12.3.2. Comparació segons el càrrec dins l'empresa

Sou mitjà d'homes i dones amb un càrrec de treballador ras

Els càrrecs de baixa responsabilitat són els que solen ocupar homes i dones joves que acaben d'incorporar- se al món laboral així que veurem com en aquest tipus de llocs de treball amb escassa responsabilitat, les remuneracions tant per homes com per dones són força baixes.



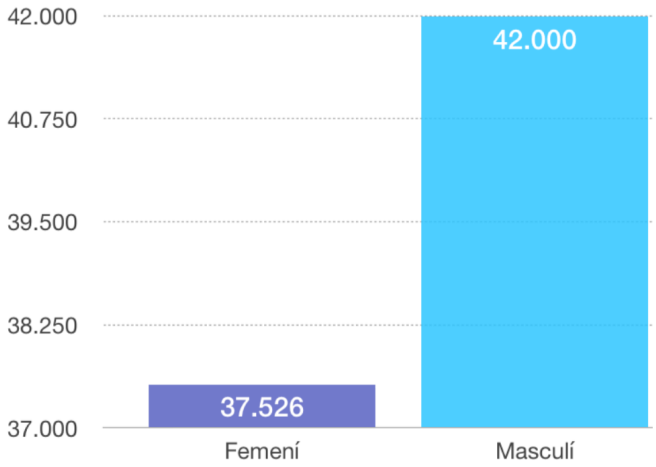
Font: elaboració pròpia

Gràfica dels sous anuals bruts dels homes i dones enquestats amb un càrrec ras.

El sou mitjà anual brut de les dones enquestades amb un càrrec ras és d'uns 18.000€ i el dels homes d'uns 19.000€. Aquestes dades són totalment esperades, ja que no hi ha una diferència important entre el salari dels dos gèneres i el tipus de remuneració no és alta.

<u>Sou mitjà d'homes i dones amb un càrrec mitjà</u>

Per tal de poder valorar si homes i dones cobren un sou similar en un mateix lloc de treball era necessari realitzar aquest càlcul. El sou mitjà de les dones enquestades amb un càrrec mitjà és d'uns 37.000€ i el dels homes és d'uns 42.000€. Altra vegada ens trobem amb una diferència de sous en la qual la remuneració dels homes tot i no ser molt superior a la de les dones, no és igual.

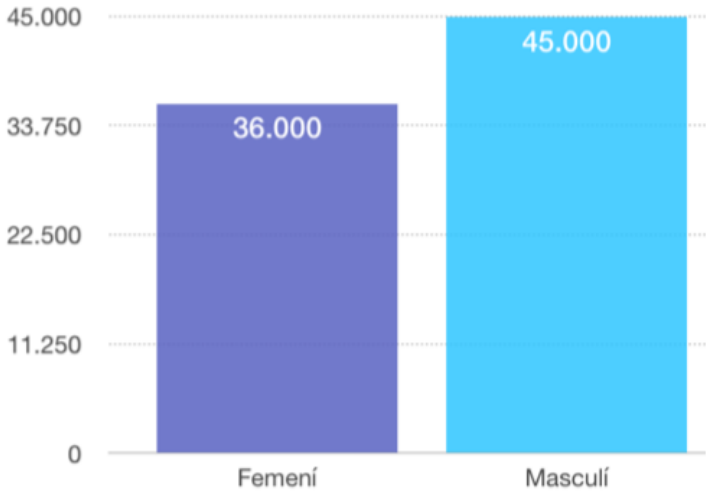


Font: elaboració pròpia

Gràfica dels sous anuals bruts dels homes i dones enquestats amb un càrrec mitjà.

Sou mitjà d'homes i dones amb un càrrec principal

Dins d'aquesta ocupació empresarial només va haver sis enquestats, dels quals tres són dones i tres homes. De les tres dones dues d'elles tenen un fill i l'altre no en té cap. Dels homes un d'ells en té tres i els altres dos tenen dos fills.



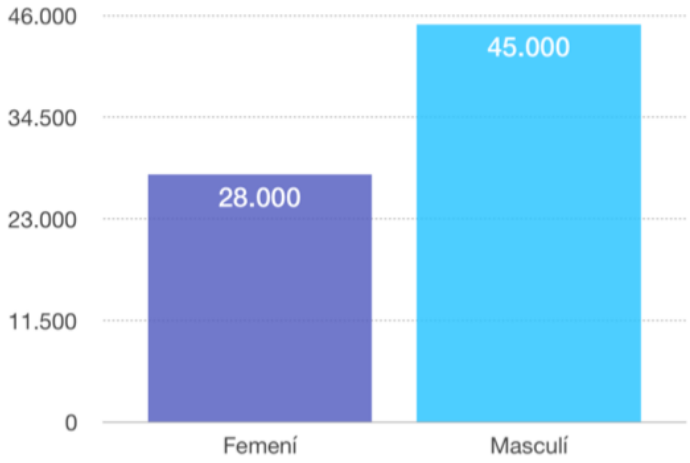
Font: elaboració pròpia

Gràfica dels sous anuals bruts dels homes i dones enquestats amb càrrecs principals.

El sou mitjà de les dones amb un càrrec principal és d'uns 36.000 i els dels homes és superior a 45.000 En aquest cas en concret podem veure que les dones que han aconseguit un càrrec principal únicament tenen un fill o cap. En canvi en el cas dels homes veiem com tots tenen fills i en dos dels casos més d'un.

Sous homes i dones autònoms

Dins d'aquest tipus de càrrec laboral només hi havia quatre enquestats: tres dones i un home. Per tant aquestes dades no són gaire rellevants. El sou mitjà d'aquestes tres dones autònomes és d'uns 28.000 € i el de l'home és superior a 45.000 €.



Font: elaboració pròpia

Gràfica dels sous anuals bruts dels homes i dones enquestats autònoms.

Tot hi haver una diferència significativa entre els sous d'aquests autònoms no són dades de les quals ens podem donar per bones, ja que només hi havia el salari d'un únic home. Per tant no podem fer una comparació justa i clara entre els sous de les dones i els homes autònoms.

12.4. Conclusions part pràctica

Després de dur a terme els càlculs i l'anàlisi dels resultats de les enquestes hem pogut confirmar que la desigualtat salarial per raó de gènere en el meu entorn existeix. Tot i que els resultats de les enquestes només ens donen informació a petita escala podem fer un tastet del què seria la desigualtat salarial en l'àmbit estatal.

Hem pogut comprovar que en un càrrec baix de baixa responsabilitat no hi ha desigualtat, ja que els joves encara ni han tingut fills ni temps a desenvolupar-se dins del món laboral.

Poc a poc, si augmentàvem el nivell de responsabilitat dins l'empresa veiem com l'edat dels enquestats augmentava, fet que ens interessa perquè la gent més gran ha tingut temps a progressar a laboralment, observàvem com la desigualtat salarial per raó de gènere es feia present.

Finalment, dins dels càrrecs més importants de les empreses veiem que les dones que havien arribat a aquest càrrec tenen menys fills que els homes. Per tant això ens fa pensar que les dones amb fills tenen més dificultats per accedir a càrrecs amb més responsabilitat.

També a través de la part pràctica hem pogut dur aconseguir el segon objectiu plantejat, que era saber si el meu entorn era conscient o no de què la desigualtat salarial entre homes i dones existeix. La gran part dels enquestats són conscient que existeix, tot i que no tots.

En conclusió, tot i que l'anàlisi de dades ha estat feta amb el mètode no ajustat he pogut extreure suficient informació de què la desigualtat salarial per raó de gènere existeix en el meu entorn i que les dones amb fills tenen sous més elevats que els homes que en tenen.

13. COM ACABAR AMB LA DESIGUALTAT SALARIAL PER RAÓ DE GÈNERE

Tot i que és cert que l'actual legislació de maternitat i paternitat a canviat per tal que homes i dones tinguin la mateixa quantitat de dies de baixa al tenir un fill, encara és necessari acabar amb la desigualtat salarial entre homes i dones per tal que tots dos gèneres puguin desenvolupar-se de manera equitativa dins del món laboral. Per tal de fer-ho proposo dur a terme diversos canvis dins del món on vivim.

Estereotips

Un dels fets històrics que ens porten actualment a la desigualtat salarial és el que dins la societat les dones han de desenvolupar el càrrec de fer-se càrrec dels fills i de la llar. Per poder acabar amb la desigualtat de remuneracions per raó de gènere és necessari canviar els estereotips que actualment hi ha a la societat. Això es pot aconseguint ensenyant a les noves generacions que les dones no són les úniques que s'han de fer càrrecs de les tasques de la llar o de cuidar als fills, d'aquesta manera poc a poc la responsabilitat de l'home i la dona dins la llar seran equitatives.

Sexualització de les feines

Un altre fet que ajudaria a posar fi a aquesta desigualtat de salarial per raó de gènere és deixar de sexualitzar les feines en l'àmbit laboral. Ja que el fet de creure que certes feines només les poden realitzar homes o dones provoca que en feines més ben remunerades hi hagi menys dones perquè no es consideren adequades per certs motius per al sexe femení i a la inversa. Aquesta es podria dur a terme fent més atractiva les ofertes acadèmiques en sector són hi ha poques dones i a la inversa. D'aquesta manera aconseguiríem un nombre equitatiu d'homes i dones en cada sector.

Objectivitat

A vegades abans que tinguis feina ja es pot preveure que hi ha certa discriminació cap a la dona. A les empreses quan homes i dones estan buscant feina i tenen les mateixes capacitats normalment prefereixen contractar homes (exemple experiment "La Caixa"). Ja que si aquestes dones han de ser mares, a l'empresa li suposarà contractar a algú perquè realitzi la seva feina, en canvi en homes no.

Per tant, per acabar amb la desigualtat de sous entre el sexe femení i el masculí també és necessari valorar les capacitats, qualitats i la formació laboral dels treballadors de manera totalment objectiva i neutra sense que tingui importància el gènere de la persona que realitza la tasca.

Legislació

Per poder acabar amb aquesta desigualtat salarial entre homes i dones seria necessari dur a terme certs canvis a escala legislativa. Els articles 45,46 i 47 de la Llei orgànica 3/2007 que tracten sobre la desigualtat entre homes i dones s'haurien d'actualitzar i desenvolupar més per tal de poder reduir i acabar amb la desigualtat salarial per raó de gènere.

Clams per la igualtat salarial entre homes i dones

Una altra manera per poder arribar a la igualtat salarial de gènere és que a laboralment que associacions i sindicats reclamin aquesta igualtat. Un exemple és el decàleg realitzat per la Comissió de Dones per a la Igualtat de la Intercol·legial, que demanen un canvi a la legislació vigent. La seva idea és que tots els Col·legis Professionals s'hi adhereixin i es comprometin a fer-lo complir.

Currículums antidiscriminació

Una altra prevenció envers la desigualatat salarial entre homes i dones seria que els currículums estiguessin realitzats de manera anònima, sense nom ni foto, de tal manera que no és sabria si el currículum és d'un home o d'una dona. Així aconseguiríem que a l'hora de buscar feina les empreses valoressin als treballadors de forma totalment objectiva i sense perjudicis.

14. ANNEX

EL NOSTRE CLAM PER L'EQUITAT

Comissió de Dones i Igualtat de la Intercol·legial

DECÁLEG PER L'EQUITAT DE GÉNERE EN L'AMBIT DELS COL·LEGIS PROFESSIONALS DE CATALUNYA

PREÀMBUL

Les col·legiades reclamem en aquest decàleg el un tracte equitatiu, entre dones i homes, en el món professional, per eliminar qualsevol discriminació de gènere en sintonia amb altres associacions i moviments feministes. En conseqüència, proposem las Col·legis Professionals de Catalunya aquest Decàleg, com a la mínima expressió acceptable en la gestió y orientació del món professional.

1.-Equitat en l'organització:

L'organització garantirà l'equitat de tracte a tots els àmbits .

Promourà activament la presència de dones col·legiades en els òrgans de govern del Col·legi: (Juntes de Govern, Comissions, grups de treball...), així com als llocs de responsabilitat de la seva estructura laboral.

Els procediments interns del Col·legi vetllaran perquè no es produeixin tractaments ofensius ni comportaments sexistes. En el cas que es produïssin s'activaran els procediments correctius.

2.-Equitat laboral:

El Col·legi ha de vetllar per eliminar qualsevol tipus de discriminació salarial i de condicions laborals

Es rebutjaran especialment aquelles pràctiques retributives encobertes que puguin generar desigualtats. Es denunciaran les pràctiques abusives.

Davant la sol·licitud de professionals per cobrir llocs de treball, els serveis de selecció professional o borsa de treball, s'oferiran currículums amb criteris de paritat, evitant estereotips de gènere.

3.-Formació en equitat:

El món professional ha de superar la divisió de rols entre dones i homes.

En conseqüència, ha de superar els defectes que es deriven dels efectes de l'androcentrisme, i evolucionar cap a la equitat de gènere.

Per fomentar el tracte paritari en l'exercici professional, es requereix que els col·legis imparteixin formació específica a dones i homes, això es farà facilitant eines d'apoderament femení.

4.-Educació en equitat

Es fomentarà la sensibilització en equitat cap a la societat, des de la responsabilitat professional de les i els col·legiats, tot reconeixent que és la societat en el seu conjunt, la que forma i educa.

En aquest sentit, els Col·legis Professionals afavoriran la formació i informació laboral en equitat, per evitar els estereotips de gènere en entorns professionals.

5.Corresponsabilitat familiar:

La conciliació entre la vida personal, familiar i professional, és avui un afer social, que cal assumir de forma corresponsable entre homes i dones. La corresponsabilitat està demostrat que no solament millora la qualitat de vida, sinó que també afavoreix un bon ambient laboral i facilita un major rendiment professional.

L'organització col·legial ha de ser un exemple de gestió corresponsable, i practicar conscientment polítiques paritàries en la pròpia organització interna.

6. No Discriminació per raó de gènere:

El fet de ser dona, ha implicat discriminacions en l'exercici professional i/o en l'accés a un lloc de treball. La discriminació més destacada és la que va lligada a la maternitat i a la cura, que encara avui és un handicap per a moltes dones.

Cal establir canals de denúncia àgils davant dels òrgans del Col·legi per denunciar aquelles situacions de discriminació que es donin en l'àmbit de cada professió.

7.-Visibilitat col·legial i professional:

La imatge pública del Col·legi ha d'implementar paritàriament la visibilització de les dones al món professional.

Cal impulsar i fomentar una participació paritària i visible de dones i homes a tots els àmbits de la vida col·legial i professional i als diferents nivells de decisió, en igualtat d'oportunitats.

8.-Comunicació i gènere

L'ús de llenguatges no sexistes és indispensable en el camí cap a la igualtat.

Els Col·legis professionals afavoriran la comunicació inclusiva i l'ús de llenguatge no sexista i adoptaran un discurs favorable a l'equitat de gènere en l'entorn col·legial, al món professional, i als mitjans de comunicació.

Es promourà que l'ús d'imatges sigui de dones i homes de manera equilibrada en els canals de comunicació habituals del col·legi.

9.- Actuació davant la violència de gènere

La societat i en conseqüència el món professional, té consciència de la xacra social que suposa la violència de gènere.

Demanem compromís als col·legis per:

- Detectar, rebutjar i denunciar qualsevol tipus d'assetjament o violència contra les dones.
- Donar suport en l'àmbit professional davant qualsevol situació de violència contra les dones.
- Impulsar accions de sensibilització davant del qualsevol situació de violència contra les dones.
- Promoure l'adhesió a les accions socials de rebuig vers la violència contra les dones.

10.-Compromís professional amb perspectiva de gènere

Compromís en les nostres actuacions com element transformador.

Les persones col·legiades són plenament conscients de la responsabilitat que les nostres actuacions professionals comporten també en l'àmbit social, i en conseqüència ens comprometem que les nostres accions i activitats col·legials i professionals, tinguin una perspectiva d'equitat de gènere com a element transformador.

En conseqüència,

Demanem als Col·legis Professionals de Catalunya, la seva adhesió i compromís

Que aquest decàleg viu i en construcció sigui un full de ruta obert que s'incorpori i es desenvolupi dintre de l'agenda dels Col·legis Professionals com a element transformador, cap a una vida professional que defensi i valori l'inestimable aportació de les dones, i sigui un motor d'evolució cap a una societat més justa i equitativa.

7 de març de 2019

15. BIBLIOGRAFIA

JANIRE CARAZO ALCALDE (2018-03-08). Brecha salarial. Disponible a: https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html [Consulta: (2019-04-29)]

ALEJANDRO BOLAÑOS (2018-03-09). ¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta, de la discriminación. Disponible a: https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html [Consulta: (2019-04- 29)]

EFE (2018-02-19). La discriminación indirecta es la que agranda la brecha salarial de género. https://www.efe.com/efe/espana/economia/la-discriminacion-indirecta-es-que-agranda-brecha-salarial-de-genero/10003-3527953 [Consulta: (2019-04-30)]

MARÍA MERINO BOBILLO (2019-08-09). La integración laboral de la mujer en España. Disponible a: https://www.artehistoria.com/es/contexto/la-integraci%C3%B3n-laboral-de-la-mujer-en-espa%C3%B1a [Consulta: (2019-08-24)]

LAURA LÓPEZ DE LA CRUZ (2012-06-06). La presencia de la mujer en la universidad española. Disponible a: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2480643.pdf [Consulta: (2019-05-02)]

A.M. PLAZA I D. RAMOS (2010-03-08). Cien años de igualdad en la Universidad. Disponible a: http://www.rtve.es/noticias/dia-internacional-mujer/universidad/ [Consulta: (2019-06-01)]

LOLITA BELENGUER (2018-05-10). La mujer en la universidad: del acceso restringido a ser mayoría en las aulas. Disponible a: https://www.20minutos.es/noticia/3319227/0/mujer-universidad-espanola-cifras- historia/ [Consulta: (2019-05-12)]

CONSTANZA TOBÍO (2012-06-18). Trabajar y ser madre: la difícil conciliación. Disponible a: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/753641.pdf [Consulta: (2019-05-12)]

ALFREDO HERNÁNDEZ LORENZO (2018-05-02). ¿Por qué hay tan pocas jefas?. Disponible a: https://www.eleconomista.es/firmas/noticias/9109587/05/18/Por-que-hay-tan-pocas-jefas.html [Consulta: (2019-05-14)]

LA SEXTA (2019-03-10). Los datos demuestran que la brecha salarial sí existe: los hombres cobran una media de 6.000 euros más que las mujeres al año. Disponible a: https://www.lasexta.com/programas/el- objetivo/noticias/los-datos-demuestran-que-la-brecha-salarial-si-existe-los-hombres-cobran-una-media- de-6000-euros-mas-que-las-mujeres-al-ano-video_201903105c8594560cf29ace1583b1c2.html [Consulta: (2019-06-03)]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012-08-01). Productos y Servicios/ El IPC en un clic. Disponible a: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=Page&cid=1254735893337&p=1254735893337&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout [Consulta: (2019-05-23)]

EL PERIÓDICO (2018-10-17). España es el país de la UE con la edad de maternidad más alta: 31,9 años. Disponible a: https://www.elperiodico.com/es/sanidad/20181017/edad-maternidad-espana- fecundidad-7093703 [Consulta: (2019-06-22)]

J. IGNACIO CONDE CRUZ (2015-12-16). ¿Cómo son los “techos de cristal” en España? Disponible a: https://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html [Consulta: (2019-05-29)]

BBC (2019-10-03). ¿Qué es el “techo de cristal” y por qué dicen que no solo perjudica a las mujeres? Disponible a: https://www.bbc.com/mundo/media-41436954 [Consulta: (2019-10-05)]

M. JOSÉ GONZÁLEZ, CLARA CORTINA I JORGE RODRÍGUEZ (2019-03-06). ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contrataras? Disponible a: https://observatoriosociallacaixa.org/-/mujeres- oportunidades-contratadas [Consulta: (2019-07-01)]

EFE (2019-03-06). La OIT denuncia que la brecha salarial apenas ha disminuido en los últimos 27 años. Disponible a: http://www.rtve.es/noticias/20190306/oit-denuncia-brecha-salarial-apenas-disminuido- ultimos-27-anos/1896203.shtml [Consulta: (2019-06-11)]

MARÍA GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, MANUELA PILAR DEL PILAR SANTOS PITA, LEONOR MARÍA PÉREZ NARANJO (2009-10-07). Disponible a: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008 [Consulta: (2019-08-03)]

J. IGNACIO CONDE RUIZ (2015-12-08). Diferencias de género en educación. Disponible a: https://www.eldiario.es/zonacritica/Diferencias-Genero-Educacion_6_460613947.html [Consulta: (2019-07-02)]

LA MONCLOA (GOBIERNO DE ESPAÑA) (2019-09-10). La población española con estudios superiores a los obligatorios aumenta un 18% en una década. Disponible a: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/educacion/Paginas/2019/100919-estudios.aspx [Consulta: (2019-09-15)]

SECRETARÍA CONDEFERAL DE MUJERES E IGUALDAD DE CCOO (2019-02-19). Disponible a: https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecfd82d5d2d251000001.pdf [Consulta: (2019-08-15)]
NOTICIAS JURÍDICAS (2007-04-03). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible a: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html [Consulta: (2019-09-22)]

SUSANA ALCELAY (2018-04-03). Brecha salarial: las 24 medidas que propone el Gobierno. Disponible a: https://www.abc.es/economia/abci-brecha-salarial-24-medidas-propone-gobierno-201804020131_noticia.html [Consulta: (2019-09-22)]

IGUALDAD EN LA EMPRESA (2013-10-11). Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Disponible a: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salari al_de_genero_en__espana.pdf [Consulta: (2019-07-16)]

EP (2017-08-05). Así ha evolucionado la brecha salarial en la última década. Disponible a: https://www.expansion.com/economia/2017/08/05/5985c190ca474128698b4570.html (2019-07-28)]

UNIVERSITAT POMPEU FABRA (2017-08-05). Disponible https://www.expansion.com/economia/2017/08/05/5985c190ca474128698b4570.html (2019-05-30)] [Consulta: (2019-05-30)

LA SEXTA (2018-02-01). Las dificultades de las mujeres en el mundo laboral. Disponible a: https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/la-educacion-la-justicia-y-otros-techos-profesionales-para-las-mujeres-que-debemos-romper-por-una-sociedad-mas-justa-e-igualitaria_2017030858c02ecb0cf2600f3f573c24.html [Consulta: (2019-08/02)]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019-10-09). Mujeres graduadas en educación superior. Disponible a: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout [Consulta: (2019-10-15)]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019-10-09). Graduados según nivel educativo. Pruebas de acceso a la universidad. Estudiantes matriculados en educación universitaria. Disponible a: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888 [Consulta: (2019-10-15)]

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016-11-31). Mujeres en Cifras- Mujeres y Hombres en España. Disponible a: http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm [Consulta: (2019-09-14)]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019-07-25). Encuesta de Población Activa - Trimestre 2/2019. Disponible a: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ult_iDatos&idp=1254735976595 [Consulta: (2019-09-22)]

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ (2016-01-19). Las mujeres en la universidad española: algún dato curioso. Disponible a: https://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-progresion-hacia-la- igualdad/ [Consulta: (2019-06-06)]

MARÍA ZUIL (2016-12-07). ¿Usted también paga en negro a su asistenta?: radiografía del sector oculto. Disponible a: https://www.elconfidencial.com/espana/2016-12-07/empleadas-de-hogar-desigualdad- ley_1298892/ [Consulta: (2019-05-29)]

ALEJANDRO BOLAÑOS (2018-03-09). ¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta de la discriminación. Disponible a: https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html [Consulta: (2019-07- 01)]

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2019-03-08). Análisis de la brecha salarial de género en España. Disponible a: https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis- brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf [Consulta: (2019-10-06)]

VARIOS AUTORES (2019-06-18). El siglo de las mujeres. Disponible a: https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20190618/462926118249/el-siglo-de-las-mujeres.html [Consulta: (2019-07-10)]

LA SEXTA (2019-03-06). La trampa que demuestra la discriminación laboral que sufre la mujer y lo lejos que estamos de la igualdad. Disponible a: https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/la-trampa-que- demuestra-la-discriminacion-laboral-que-sufre-la-mujer-y-lo-lejos-que-estamos-de-la-igualdad- video_201903065c7fd8730cf2e6d4ecbe42e8.html [Consulta: (2019-09-14)]

ÁNGELA BEENARDO (2017-02-08). ¿Qué es el techo de cristal?. Disponible a: https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal [Consulta: (2019-08-24)]

MARTA FERÁNDEZ (2019-03-04). Mujeres ante el techo de cristal. Disponible a: https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal [Consulta: (2019-09-03)]

NURIA CHINCHILLA, STEVEN POELMANS, CONSUELO LEÓN (205-12-20). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. Disponible a: https://www.uv.es/csif/Mujeres%20directivas.doc [Consulta: (2019-07-24)]

J. IGNACIO CONDE RUIZ (2015-12-08). Diferencias de género en Educación. Disponible a: https://www.uv.es/csif/Mujeres%20directivas.doc [Consulta: (2019-09-11)]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2016-08-22). Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brevha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. Disponible a: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout [Consulta: (2019-09-11)]

16. CONCLUSIONS

A través d'aquest treball de recerca he pogut tenir una clara idea de les causes per les quals les dones tenen actualment aquesta situació social i econòmica. A partir del moment que les dones es van incorporar al món acadèmic també ho van fer al laboral, però amb unes desaventatges que seguim arrossegant el dia d'avui.

Durant el treball hem pogut veure com clarament la prosperitat laboral de les dones es veu afectada per una causa de contingut històric en la qual les dones s'han de fer càrrec dels fills i la llar. Aquest fet a provocat que les dones no es puguin desenvolupar en el món laboral de la mateixa manera que ho fan els homes. També hem pogut observar que la maternitat és un clar influent en el sostre de cristal i que aquest és un dels principals motius de la desigualtat salarial entre homes i d'dones.

Fent referència als objectius que em vaig marcar a l'inici del treball, tants els interns com els externs, els dono per complets, ja que he pogut realitzar una investigació contrastant diverses fonts d'informació i amb un pensament crítica. I també he pogut descobrir les diferències que hi ha dins del món laboral entre homes i dones i he pogut donar a conèixer la situació laboral actual de tots dos sexes.

Després a l'inici d'aquest treball també em vaig plantejar tot un seguit d'hipòtesis que volia saber si eren certes o no. La primera d'elles la més general, era si la desigualtat salarial existeix a Espanya, després d'haver realitzat aquest treball puc afirmar que si que existeix, i que ha existit des de fa molts anys.

Les següents hipòteis que em vaig plantejar van ser les secundàries, una d'elles vaser si aquesta desigualtat en el salari d'homes i dones podia ser causada perquè les dones no podien accedir a llocs de treball tan alts com els homes, i efectivament aquesta hipòtesi també l'he pogut confirmar a través del sostre de cristall, que ens demostra que hi ha una barrera invisible que produeix que les dones no puguin arribar a certs llocs de treball. L'altra hipòtesi secundària que em vaig planear va ser si la matrintat influeix en aquesta possible desigualtat salarial per raó de sexe, i finalemnt he pogut descubrir que sí que influeix. He pogut confirmar aquesta hipòtesi majoritàriament gràcies al context històric i ho he pout acabar de demostrar gràcies a la meva part pràctica. Perquè al cap i a la fi la maternitat influeix en el desenvolupament laboral de les dones per una causa de contingut històric.

Per tant puc afirmar que he complert les expectatives que tenia d'aquest treball d'investigació i que he pogut comprendre com és la situació actual del món laboral per les dones i homes amb o sense fills.