

TREBALL DE RECERCA

LA DISCRIMINACIÓ DE LA DONA EN EL MÓN LABORAL



(Festa major de Gràcia, Barcelona, 2016)

“Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”¹

¹ Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes

0. AGRAÏMENTS

A la meva tutora del treball de recerca que m'ha aconsellat sempre en el que hauria de fer i m'ha animat sempre que ho necessitava, a part de brindar-me converses tant interessants que han desembocat en idees indispensables.

També vull guardar un lloc l'escola St. Peter's school i la universitat Abat Oliba CEU, on em van proporcionar una gran ajuda que van ser els debats MEP on vaig poder seguir treballant aquesta problema i seguir investigant-lo. Agraeixo amb tota la meva voluntat a la ciclista per dedicar una part del seu temps a ajudar-me a completar el meu treball responant les preguntes de l'entrevista, així com també vull agrair a la directiva que es va oferir a ajudar-me.

Finalment vull donar les gràcies a la meva germana per sempre ajudar-me i proporcionar-me informació per realitzar aquest projecte i als meus pares per confiar en mi en tot moment. Sense totes aquestes persones i entitats, aquest treball no hauria estat possible.

ÍNDIX

0.	AGRAÏMENTS	3
1.	INTRODUCCIÓ.....	6
2.	Hipòtesi del treball.....	7
3.	Objectius	7
4.	Aspectes a analitzar.....	8
4.1.	Estereotips en la societat	8
4.1.1.	Violència de gènere	8
4.1.2.	Desigualtat entre gèneres	8
4.1.2.1.	Desigualtat laboral (càrrecs directius)	8
4.1.2.1.1.	Sostre de vidre	9
4.1.2.1.2.	Terra enganxós	10
4.1.2.1.3.	Sostre de ciment.....	10
4.1.2.1.4.	Sostre de diamant.....	10
4.2.	Desigualtat salarial.....	11
4.3.	Bretxa salarial.....	12
4.3.1.	Evolució de la bretxa salarial	12
4.3.1.1.	Evolució de la bretxa salarial amb l'edat	13
4.3.2.	Augment de salaris entre generacions.....	15
4.4.	Atur	25
4.4.1.	Diferències entre gèneres	25
4.4.2.	Pensions	25
4.4.3.	Joves.....	26
4.5.	Conciliació familiar i laboral.....	26
4.6.	Treball de camp	29
4.6.1.	Entrevista amb una ciclista.....	29
4.6.2.	Entrevista amb una directiva	30
4.6.3.	Conclusions de les entrevistes	32
4.6.3.1.	Entrevista amb la ciclista	32
4.6.3.2.	Entrevista amb una directiva	33
5.	Anàlisi de l'actual situació	34
6.	Final conclusions	37
6.5.	The perception of discrimination.....	39

6.6.	Positive discrimination.....	39
6.8.	Margin of years to correct the discrimination	40
7.	Possibles solucions	41
8.	Annexos.....	42
8.1.	500 empreses i 26 dones directives	42
8.1.1.	Mary Barra	42
8.2.	Glossari feminista	43
8.3.	Sostre de diamant i de ciment.....	44
8.4.	Debats MEP.....	45
9.	Bibliografia.....	48

1. INTRODUCCIÓ

Aquest projecte el vaig iniciar a causa del MEP (Model de Parlament Europeu), organitzat per l'escola St. Peter's School Barcelona. Té com a objectiu desenvolupar les capacitats divulgatives i de debat com a eina per l'aprenentatge.

El MEP va consistir en tres dies de debat intensiu amb altres alumnes prèviament informats sobre la discriminació de la dona en el món laboral, i ens vam reunir per comissions (en el meu cas, la comissió de drets de la dona i la igualtat de gènere). Em va proporcionar molts coneixements per poder desenvolupar aquest tema tant interessant i que causa abundant controvèrsia ètica en la nostra actual societat.

El món laboral en el que vivim actualment està diferenciat entre gèneres, ètnies, generacions i, en definitiva, estratificacions socials a l'hora d'oferir oportunitats d'accés al mercat laboral.

Malgrat haver igualat i inclús superat el nivell educatiu dels homes, les dones segueixen sobre representades en ocupacions de menor remuneració i de baixa productivitat. La feina domèstica, un refugi en temps de crisi, és un exemple d'això.

En el mercat de treball, les dones estem discriminades en l'accés, la promoció, la permanència i el salari. La taxa d'inactivitat i d'atur en les dones és major que la dels homes. De fet, l'actual crisi ha afectat més a les dones.

El concepte de "treball" com a construcció sociocultural hauria de passar per una re-conceptualització, aliena al sistema heteropatriarcal dominant.

2. Hipòtesi del treball

La hipòtesi principal del meu treball és que les dones potser ens trobem en una posició inferior a l'home en l'aspecte laboral (el salari pot esser inferior, així com també les possibilitats que tenen les dones d'entrar en una feina). Aquest fet pot repercutir en els àmbits familiar i quotidià.

Una qüestió que proposo per investigar durant aquest trajecte és: la dona percep aquesta discriminació que pateix? I les empreses ho volen reconèixer?

3. Objectius

Els objectius que tinc amb aquest treball és investigar i trobar les raons d'aquesta discriminació laboral que pateix la dona. També, formular algunes possibles solucions per aquest problema que pateix la societat.

4. Aspectes a analitzar

4.1. Estereotips en la societat

4.1.1. Violència de gènere

En la declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, l'ONU va definir tal acte així: “violència contra les dones és tot acte de violència basat en la pertinència al sexe femení que tingui, o pugui tenir com a resultat, un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, incloent les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeix en la vida pública o privada”.²

La violència pot arribar a ser física, encara que també es manifesta de forma psicològica i altres, com veurem a continuació.

La física es percep exteriorment, ja que deixa marques a la pell (mitjançant empentes, cops de puny, mossegades, etc.) És la més visible i que costa menys de percebre.

La violència psíquica suposa amenaces, insults, humiliacions, menyspreu cap a la dona, desvalorització del que opina,... Comporta una manipulació en la que la dona se sent inferior envers l'home i se sent culpable. Dins de la violència psicològica, trobem la violència econòmica, en la que l'agressor controla els diners de la víctima o simplement l'accés que té aquesta envers a ells. També es pot trobar la violència social, on l'agressor limita el contacte que la víctima pugui tenir amb l'exterior. La violència sexual és també molt coneguda i es basa en imposar una relació sexual no desitjada intimidant a la víctima.

4.1.2. Desigualtat entre gèneres

4.1.2.1. Desigualtat laboral (càrrecs directius)

La desigualtat de la dona en el mercat laboral es deu a diverses causes que es poden descriure gràficament mitjançant expressions com “sostre de vidre” o “terra enganxós”, entre d'altres termes que veurem a continuació.

² Resolució de l'Assemblea General 48/104 del 20 de desembre de 1993



Diferències entre dones i homes directius
<file:///C:/Users/Sony/Desktop/diferencias%20mujeres%20y%20hombres%20directivxs.JPG>

4.1.2.1.1. Sostre de vidre

El sostre de vidre és definit per *termcat* (centre de terminologia) com a “barrera invisible que representa les limitacions amb què es troben les dones per ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.”

Es tracta d'un terme creat per metàfora, un procés de creació força productiu especialment en àmbits com les ciències socials, que juga amb el fet que sovint aquestes limitacions no són expresses, clares o evidents, sinó que costa d'identificar-les perquè es presenten de manera subtil, amagada.

En moltes ocasions, aquest sostre de vidre coincideix en l'etapa de la maternitat. El terme “Glass ceiling” neix els anys 80 en un informe sobre les dones executives publicat en el *Wall Street Journal*, però s'ha estès a tot tipus d'ocupacions, la ciència o l'esport.

No tracta d'un obstacle legal sinó de prejudicis per a confiar en les dones i la seva responsabilitat en càrrecs directius. Es considera que la dona té menys capacitat per pagar salaris, o simplement tenir menys pràctica en el món dels negocis, com el tipus de reunions.

4.1.2.1.2. Terra enganxós

El “terra enganxós” es refereix a les tasques de cura de familiars a les que tradicionalment se’ls ha encomanat a les dones.

El problema apareix quan, segons el patriarcat, suposa un obstacle pel desenvolupament en la vida laboral. Dins la societat existeix molta pressió cap a les dones per fer-les creure que són les principals responsables de la cura de persones, simplement per ser les que porten la vida al món. El sentiment de culpa i les dobles jornades dificulten la seva promoció professional, tal i com està configurat el món empresarial masculí.

El concepte està relacionat amb el famós “equilibri” de treball fora i dins de casa, tan complicat de mantenir per a moltes dones.

4.1.2.1.3. Sostre de ciment

El concepte de “sostre de ciment” significa els límits que tenen les dones per créixer política, social o empresarialment, degut a la falta de referents, la maternitat, la vida personal, una major autocrítica o una forma diferent d’entendre el lideratge i l’ambició professional. En altres paraules, l’auto-imposició que les dones realitzen a causa de l’alt cost personal i familiar que tindria el nou càrrec. Això passa quan, en la cultura de direcció, es programen reunions imprevistes i no hi ha la possibilitat de fer una vídeo-conferència.

Té a veure amb l’educació sexista, l’organització del temps a les empreses (sense tenir en compte la conciliació) o la forma en la que històricament s’estableixen les jerarquies en les corporacions. Per a vèncer aquest sostre, moltes dones tenen com a única opció adaptar-se a estructures laborals, horaris i dinàmiques masculines.

4.1.2.1.4. Sostre de diamant

El sostre de diamant és un terme introduït per Amelia Valcárcel en el seu llibre La política de les dones³. Es refereix al fet que, en la societat patriarcal, els homes siguin un “objecte d’apreci” i la dona un “objecte de desig”, subordinant-la així a una situació en la que l’home perpetua el seu poder. El “sostre de diamant” impedeix que es valori a

³ 1997, Edicions Càtedra

les dones per criteris estrictament professionals i fa que l'autoestima femenina de cara a aspirar una posició directiva sigui pèssima.

4.2. Desigualtat salarial

L'observatori del Treball i Model Productiu va fer un estudi⁴, l'any 2014, sobre les desigualtats salarials entre els homes i les dones.

La primera conclusió que es va treure va ser que, de mitjana, les dones guanyen un 26% menys que els homes anualment. Aquesta bretxa salarial és la més alta des de 2008. De mitjana, els homes cobren uns 27.477 euros anuals, mentre que les dones 20.324 euros, bàsicament 7.123 euros menys.

En tots els nivells de formació i trams d'edat, els homes cobren més que les dones, encara que la bretxa s'eixampla a partir dels 55 anys. En canvi, a partir dels 35 anys, el guany per hora de les dones es manté estancat, el que es pot atribuir a la influència en la seva carrera laboral de la conciliació de la vida laboral i personal.

Com més temps es porta a l'empresa, més diferència salarial hi ha entre els dos sexes. Això passa probablement perquè la dona troba més obstacles derivats al seu treball (que aclarirem posteriorment, com la baixa per maternitat) i la dedicació a conciliació de vida laboral i familiar.

Algunes observacions que es van poder confirmar van ser que a les empreses més petites els salaris són més reduïts tant pels homes com per les dones i les diferències són més elevades. En les empreses privades augmenten les diferències salarials en comparació amb les empreses públiques.

La desigualtat entre homes i dones en l'àmbit del treball es manifesta en la infravaloració de les feines realitzades principalment per dones, en l'escassa presència de dones en llocs de lideratge i decisió, en les dificultats per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com en la molt desigual distribució de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

⁴“La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones”

4.3. Bretxa salarial

“The gender pay gap, abbreviated as GPG, refers to the difference in average wages between men and women. The unadjusted gender pay gap is calculated as the difference between the average gross hourly earnings of male and female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees.”

L'any 2013, a nivell nacional, la bretxa salarial es va situar en un 24%, amb salaris bruts de 25.675€ els homes i 19.515€ les dones respectivament.⁵

Salaris mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2013

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	20.741	27.684	25,1%
Espanya	19.515	25.675	24,0%

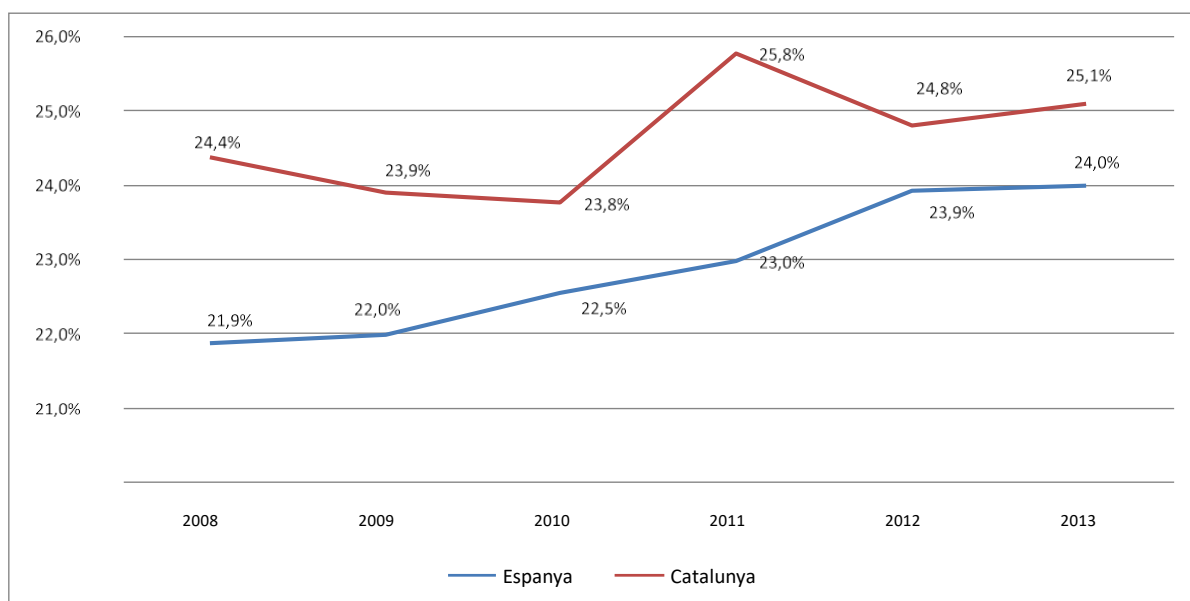
Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

4.3.1. Evolució de la bretxa salarial

La crisi ha augmentat la bretxa salarial de forma preocupant. A Espanya, la bretxa ha passat d'un 21,9% el 2008 a un 24% el 2013. En canvi, a Catalunya sempre ha estat un percentatge més elevat. El 2008 la bretxa se situava en un 24,4% i el 2013, en un 25,1%.

⁵ enquesta formulada per l'INE (enquesta anual d'estructura salarial)

Evolució de la bretxa salarial. Catalunya i Espanya, 2008-2013



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EAES, INE

4.3.1.1. Evolució de la bretxa salarial amb l'edat

Tal i com veiem en la taula següent, la bretxa és més elevada en les franges d'edat de menys de 25 anys, on les persones tenen menys experiència laboral, i a partir dels 45 anys, on el guany mitjà salarial anual de les dones és més elevat, de mitjana.

Amb aquest gràfic podem observar que, quan la bretxa salarial es descompon per edats, la bretxa és molt més elevada que si ho mirem amb la simple mitjana general.

Guany mitjà anual. Euros, Catalunya, 2013

	Dones	Homes	Bretxa
Menors de 25 anys	8.949	12.016	25,5%
De 25 a 34 anys	17.760	20.806	14,6%
De 35 a 44 anys	22.014	28.301	22,2%
De 45 a 54 anys	22.098	31.540	29,9%
55 i més anys	22.172	31.263	29,1%
TOTAL	20.741	27.684	25,1%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial (EAES), INE

Tant els homes com les dones segueixen una pauta creixent des dels 25 anys. En el cas de les dones, els seus guanys passen de ser 8.949€ a arribar als 22.172€ a l'edat superior als 55 anys.

Els ingressos entre franja i franja d'edat és més elevat en el cas dels homes. Els menors de 25 anys parteixen d'una mitjana salarial de 12.016€, augmentant fins els 31.263€ entre els més grans de 55 anys.

Les dones parteixen d'una bretxa salarial del 25,5% respecte als homes (elles cobrant una mitjana de 8.949€ i ells cobrant una mitjana de 12.016€). En la següent generació, la dels 25 als 34 anys, la diferència disminueix considerablement. Les dones cobren uns 17.760€ i els homes 20.806€, fent així que la bretxa salarial sigui del 14,6%.

Tanmateix, la generació que segueix l'anterior, torna a augmentar la bretxa. Elles cobren 4.254€ més que l'anterior generació i ells 7.495€ més, quedant la bretxa en un 22,2%.

Seguidament, en la penúltima generació mostrada, la bretxa es troba exageradament elevada. En concret, se situa en el 29,9%. Les dones cobren 22.172€, tan sols 84€ més que l'anterior generació, i els homes cobren 31.540€, 3.240€ més que l'anterior.

En l'última generació, les dones es tornen a trobar estancades, observant que cobren 74€ més que la penúltima. No obstant, els homes es comencen a estancar, cobrant 277€

menys que l'anterior generació. La bretxa es troba en el 29,1%, encara que els homes cobrin menys i les dones més.

4.3.2. Augment de salaris entre generacions

Augment dels salaris entre generacions. Euros, Catalunya, 2013

	Dones	Homes
Augment dels menors 25 als 25-34	8.811	8.790
Augment dels 25-34 als 35-44	4.254	7.495
Augment dels 35-44 als 45-54	84	3.240
Augment dels 45-54 als 55 i més	74	-277
Augment total acumulat	13.223	19.247

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EAES, INE

Els augments de la següent taula són la diferència entre franges, comparant així l'augment que han patit els salaris de generació a generació.

L'augment que pateixen les dones, tenint en compte el gràfic dels guanys mitjans anuals de salari (vist en el punt anterior), és d'uns 13.223€ acumulats. En canvi, els diners acumulats dels homes són de 19.247€.

En el cas dels homes, el seu augment de salari és molt més pronunciat. Com anteriorment havíem vist, als 55 anys arriben a un salari mitjà de 31.263€, fins a acumular un salari augmentat de 19.247€ en total.

D'aquestes observacions se'n pot treure algunes conclusions:

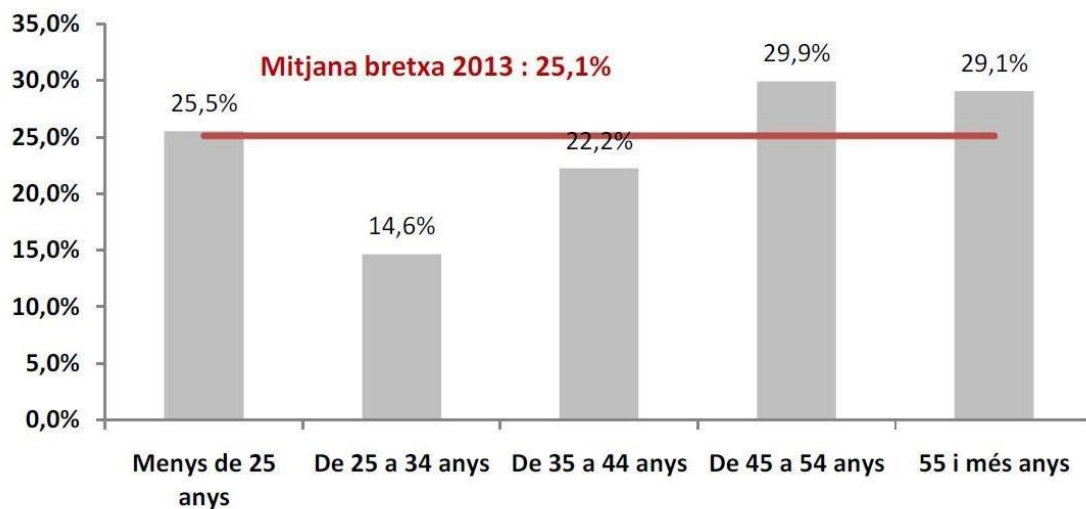
Des d'un principi, els joves s'incorporen al mercat laboral amb diferències salarials. Independentment de la quantitat de diners, elles cobren un 25,5% menys. Aquesta diferència té a veure amb la segregació ocupacional, on les dones treballen en sectors menys remunerats.

La primera generació (25-34 anys), completament incorporada al mercat laboral, augmenta els ingressos i disminueix la bretxa salarial fins al 14,6%.

La segona generació (35-44 anys) coincideix amb l'etapa de promoció econòmica i reproductiva, on la bretxa augmenta en un 22,2%. Elles acaben cobrant 4.300€, mentre que ells cobren 7.500€.

La tercera generació (45-54 anys) s'estanca econòmicament amb les dones, mentre que el salari dels homes continua augmentant. És per això que la bretxa pugui arribar al 29,9%.

Bretxa salarial mitjana i segons grups d'edat. Catalunya, 2013



Font: EAES, INE

4.3.3. Inserció al mercat laboral i bretxa

Tal i com hem vist anteriorment, la bretxa salarial es trobava, el 2013, en un 25,5%. És evident la discriminació que pateix actualment la dona en el mercat laboral però, quina és la causa? Com es pot explicar aquesta bretxa?

En primer lloc, el baix nivell salarial fa que la desigualtat sigui més evident, i aquesta és deguda a que les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

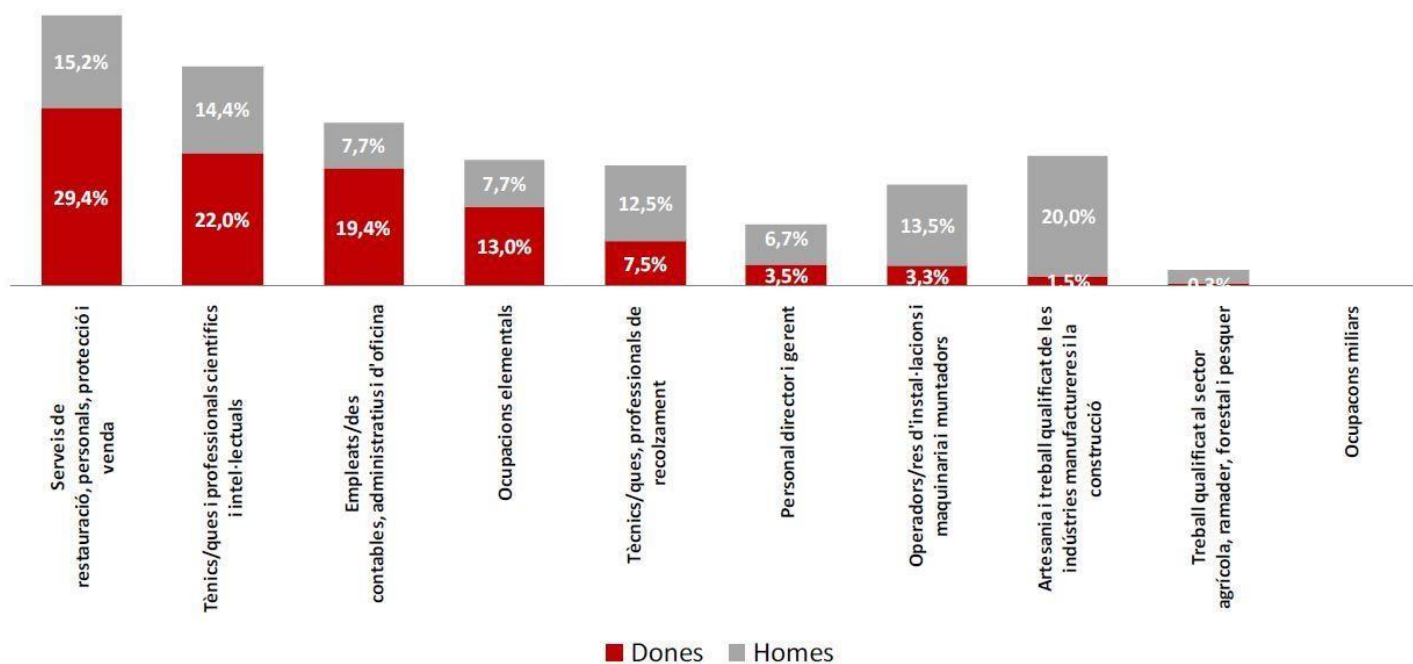
Les dones estant segregades de forma ocupacional, és a dir, hi ha una concentració molt extensa de dones predeterminades a treballar en sectors no remunerats. Tal i com el gràfic que es mostra a continuació, el 70% de les dones ocupades ho estan en tres tipus de feines:

- ❖ Serveis de restauració, personals, protecció i venda

- ❖ Tècniques i professionals científiques i intel·lectuals
- ❖ Empleades comptables, administratives i d'oficina

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus d'oficis.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe. Catalunya, 2014



Font: EPA, INE

4.3.3.1. Sectors tradicionalment feminitzats

Salaris mitjans i grau de feminització dels sectors d'activitat econòmica. Espanya, 2013

Sector d'activitat econòmica	Salari mitjà dels sector	Feminització del sector
Q: Activitats sanitàries i serveis socials	24.804,42	78,0%
P: Educació	21.946,95	67,0%
S: Altres serveis	16.734,95	66,7%

L: Activitats immobiliàries	19.156,00	65,0%
N: Activitats administratives i serveis auxiliars	15.809,74	57,3%
M: Activitats professionals, científiques i tècniques	25.472,07	56,7%
I: Hostaleria	13.851,08	54,5%
G: Comerç al major i menor, reparació de vehicles de motor i motocicletes	19.069,16	52,9%
K: Activitats financeres i d'assegurances	39.607,49	49,0%
R: Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.101,83	43,6%
O: Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria	27.707,13	40,7%
J: Informació i comunicacions	33.137,17	34,5%
C: Indústria manufacturera	26.042,43	25,8%
D: Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	52.827,56	22,1%
H: Transport i emmagatzematge	23.525,42	20,6%
E: Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i	25.291,38	16,0%
B: Indústries extractives	31.389,50	13,5%
F: Construcció	22.720,53	9,6%

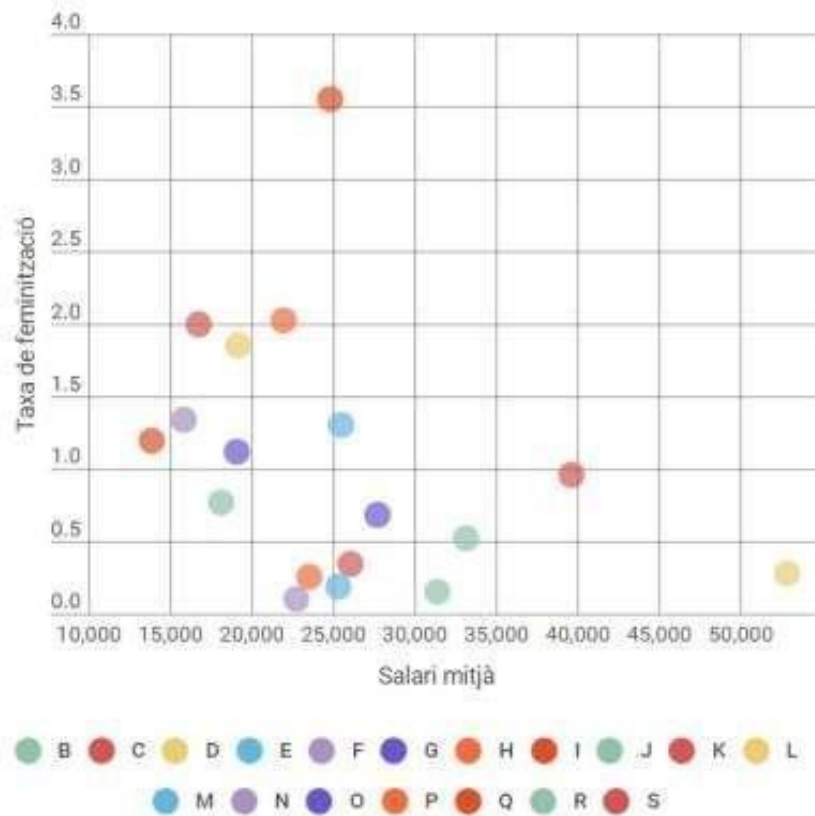
Font: EASE i EPA, INE

En aquesta taula s'interpreta el salari mitjà de cada sector del mercat laboral i el “%” de dones sobre el total de persones assalariades al sector. Les professions es troben ordenades de més gran a més petita per la feminització que hi conté. Com podem observar, les franges on hi ha més feminització són les activitats sanitàries i serveis socials, així com el sector educatiu. Aquests últims mostrats són públics i les dones cobren des de la Generalitat.

A partir d'aquest punt, les altres professions comencen a formar part d'empreses privades, com les activitats artístiques, administratives, científiques i tècniques, entre d'altres.

Es comença a veure a veure com, en els sectors on hi ha una majoria d'homes, (el sector de la construcció, indústries extractives, indústria manufacturera, subministrament d'energia, aigua i gas), la feminització del sector és molt més reduïda.

Relació entre la taxa de feminització i salaris dels sectors, Espanya, 2013



Font: EAES i EPA, INE

El gràfic següent mostra la mateixa informació representada en dos eixos. Els punts de colors representen cada franja vista anteriorment a la taula de salaris mitjans i grau de feminització dels sectors d'activitat econòmica.

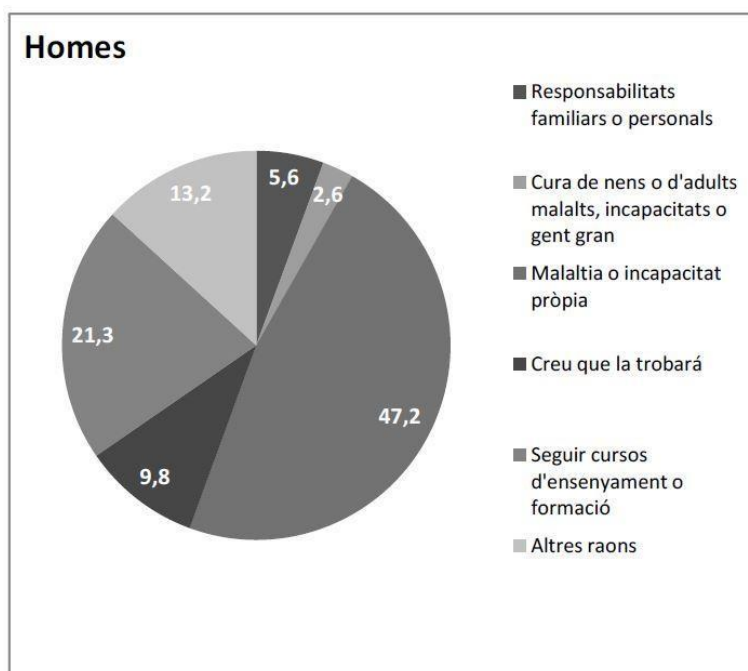
La forma del núvol de punts té una forma descendent; fet que pot afirmar que de manera tendencial, com més alta és la taxa de feminització (eix vertical), més baix és el salari mitjà del sector (eix horitzontal).

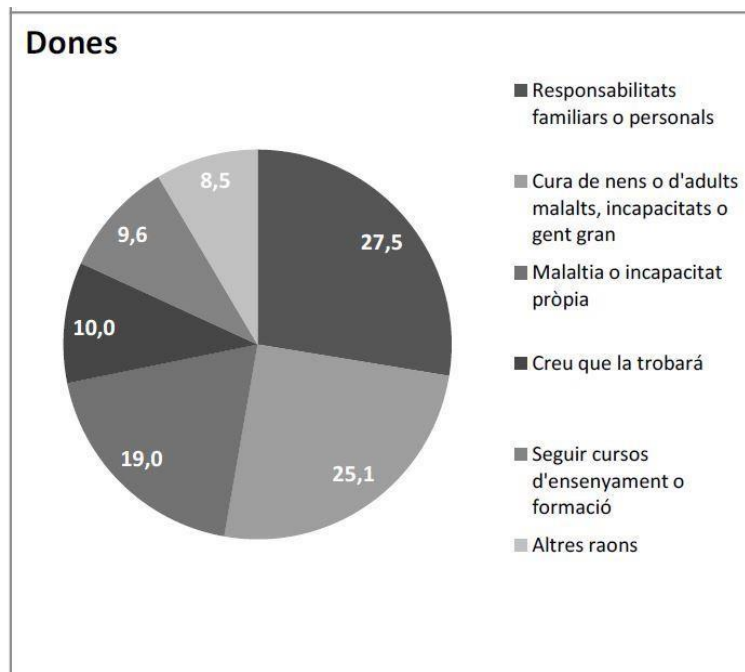
4.3.4. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

4.3.4.1. Edat reproductiva i bretxa

Com ja hem vist anteriorment, la bretxa salarial augmenta considerablement a partir dels 35 anys en endavant. Aquest fet té relació amb la fertilitat de les dones, que és a partir dels 30 anys. Les necessitats de conciliació fa que moltes dones estiguin ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Persones de 25 a 49 anys inactives, raons per no buscar feina, Espanya, 2014





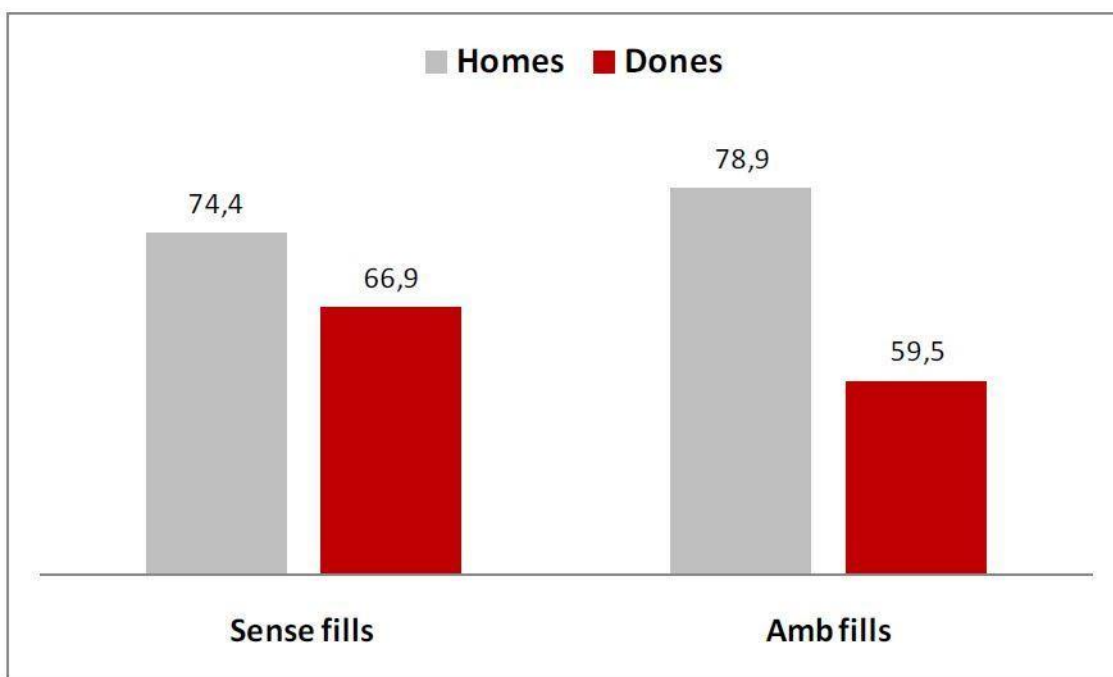
Font: INE

Segons les dades recollides per l'Institut Nacional d'Estadística, la primera causa d'inactivitat de les dones de 25 a 49 anys són les responsabilitats familiars (ocorre en un 27,5% dels casos). En els homes, la mateixa situació disminueix en un 5,6%. En el seu cas, el primer motiu d'inactivitat és estar malalt o tenir una incapacitat.

El cas principal d'inactivitat entre les dones és tenir família, per tant, és una causa clara d'abandonament al mercat laboral.

Les taxes d'ocupació d'homes i dones sense fills se situen en un 74,4% en ells i un 66,9% en elles. En canvi, quan tenen fills, la taxa augmenta fins el 78,9% per als homes i baixa fins a un 59,5% per a les dones. Podem concloure en que tenir fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

Taxes d'ocupació amb/sense fills, 25 a 49 anys, Espanya, 2014



Font: EPA, INE

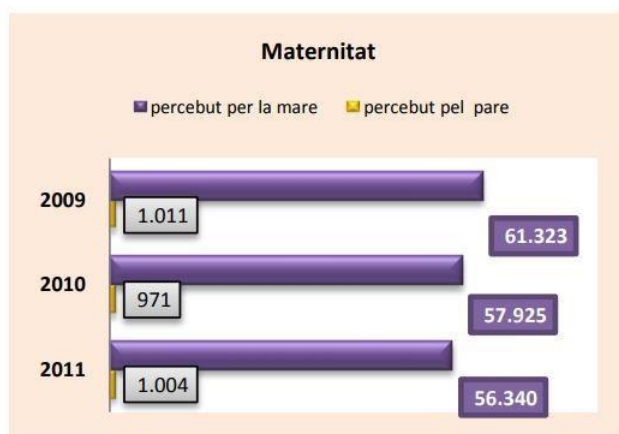
4.1.1.1. Conciliació laboral

La legislació introdueix, com a mesura de conciliació i per coresponsabilitzar el pare en la cura de nadons, la possibilitat de compartir el permís. Per tant, el permís de paternitat és totalment voluntari. Tenint això en compte, la cura de criatures recau totalment en la mare (vist des de la legislació Espanyola).

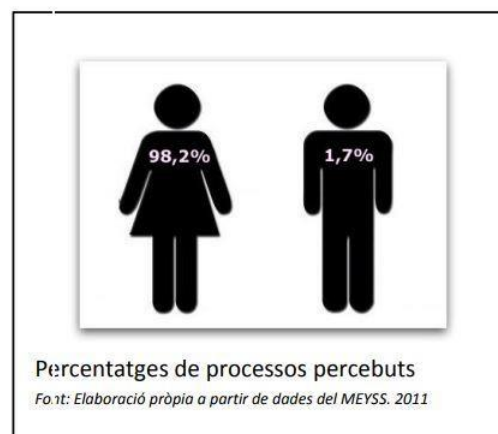
No obstant, el percentatge d'homes que han rebut el permís de paternitat és d'1,7% el 2011, tenint en compte que el de les dones és de 98,2%.⁶

⁶ *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)*

Prestació de maternitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del MEYSS. Dades de Catalunya



El gràfic il·lustrat que es mostra a la dreta mostra el percentatge del gràfic de l'esquerra. Bàsicament, la prestació de maternitat és donada en un 98,2% dels casos a les dones (això significa que va ser donada a 61.323 persones el 2009 i a 56.340 persones el 2011). En canvi, els homes la reben en un 1,7% dels casos; aproximadament a 1000 persones entre els anys 2009 i 2011.

La prestació de maternitat és un subsidi que es reconeix als treballadors, durant els períodes de descans legalment establerts, en els supòsits de maternitat, adopció, acolliment familiar i tutela, sempre que acreditin els requisits exigits en cada cas. Aquest dret es té a partir del mateix dia en què comença el període de descans corresponent, d'acord amb les normes aplicables en cada cas. La durada del període de descans és de 16 setmanes ininterrompudes, en règim de jornada completa o temps parcial.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) té un informe⁷ que presenta el grau de compliment de convenis “sobre protecció de la maternitat” a 185 països i territoris.

Espanya és un dels tres països europeus (al costat de Lituània i Romania) on les dones embarassades pateixen una major pressió perquè renunciïn als seus drets laborals. De fet, mundialment només un 28,4% de les dones que tenen ocupació en el món (330 milions) gaudeixen d'una prestació monetària en el cas de donar a llum. D'aquest

⁷ “la maternitat i la paternitat en el treball: Legislació i pràctica al món”

percentatge, el 38% són d'Economies Desenvolupades, davant menys del 10% d'Àfrica i Àsia.

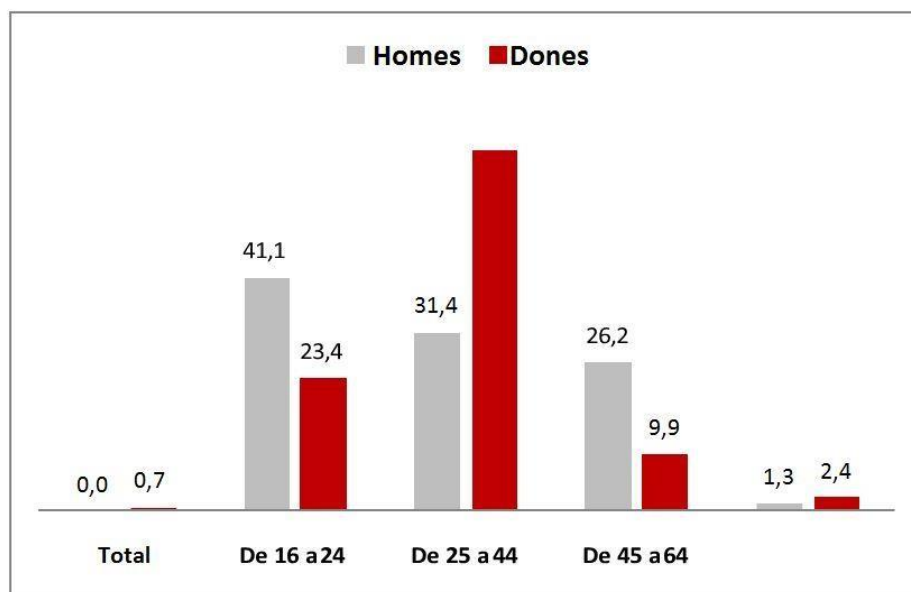
Les treballadores autònomes són les que es troben en condicions laborals precàries. Segons l'OIT 15,6 milions de treballadores domèstiques no tenen dret legal i de protecció de la maternitat. El cas de les dones que treballen a les zones rurals experimenta una situació de permanent exclusió i invisibilitat.

Com es pot evidenciar, les dones són les que tenen més probabilitat de prendre la llicència parental, en particular quan el dret es comparteix entre tots dos progenitors. No obstant això, segons l'OIT, aquesta tendència pot agreujar les desigualtats de gènere en el lloc de treball i respecte de la distribució de les tasques de la llar.

S'han adoptat diverses mesures per incentivar els homes a prendre la llicència parental, com la concessió d'incentius i una compensació adequada durant la mateixa.

En general, les dades indiquen que, més que llicències prolongades amb compensacions reduïdes, que treballen, persones d'un i altre sexe, prefereixen una llicència millor remunerada, i més modalitats de treball favorables a la família, i serveis de cura infantil de qualitat i assequibles, que contemplin les seves necessitats i les dels seus fills i filles.

% de persones ocupades a temps parcial, perquè tenen cura de persones dependents, per grups d'edat. Espanya, 2014



Font: EPA, INE

Els contractes a temps parcial són emprats majoritàriament per les dones. De fet, 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones.

El motiu més comú per fer servir aquesta modalitat de contractació entre 63,6% de les dones de 35 a 44 anys el és la necessitat de tenir cura de persones dependents.

4.4. Atur

4.4.1. Diferències entre gèneres

Segons un estudi de la Unió General de Treballadors (UGT) de “Les dones al mercat del treball: la desigualtat estructural i l’impacte de la crisi”⁸, la crisi ha afectat greument en la desigualtat d’activitat de feina de les dones en general.

L’estudi afirma que la inactivitat entre les dones és més pronunciada que la dels homes en quant a buscar feina. El 97,23% de persones que no busquen feina són dones i la raó és perquè s’han de fer càrrec de familiars o simplement altres.

Una de les diferències més prolongades es troba en el sector dels serveis, on un 85% de treballadors són dones. En aquest sector, les condicions laborals són les que pitjor valorades estan i menys retribuïdes. El 67% de directius en empreses són homes, fet que contrasta molt.

4.4.2. Pensions

La bretxa salarial⁹ és del 26%. Dita aquesta dada, la mitjana del salari anual dels homes és de 24.079€ i de les dones és de 17.898€.

Segons la UGT, des del 2005 el nombre d’homes que agafen el permís de paternitat s’ha anat reduint i el 2009 només representava l’1%. Això significa que les dones directament no treballen per cuidar els fills i que els homes vagin a treballar, sense haver de demanar la paternitat.

⁸ executat el 8 de març del 2011

4.4.3. Joves

L'enquesta de població activa ha xifrat en un estudi del 2015 que a Espanya, la taxa d'atur en els joves menors de 30 anys és d'un 32%. A més a més, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) ha revelat que els estudiants més preparats (graus i estudis superiors) a Espanya són els que més pateixen l'atur en comparació amb altres països d'Europa. De fet, en aquest mateix estudi es reflexa que les dones universitàries pateixen un atur del 22%, mentre que els homes el pateixen en un 20%.

Fins i tot països amb una taxa d'atur relativament baixa entre els joves més formats (com Suècia o Luxemburg) apareixen en el gràfic. En els Països Baixos, Alemanya i Holanda s'observa molta igualtat entre els gèneres d'edat compresa entre els 25 i els 34 anys.



Gràfic de la situació laboral de les dones
https://www.ara.cat/economia/dones-mes-estudis-empreses-directiva_0_1291670869.html

4.5. Conciliació familiar i laboral

El terme “conciliació de la vida laboral i familiar” va aparèixer per primera vegada a la legislació europea en el Pla d'Acció Social de la Comunitat Econòmica Europea l'any 1974. No obstant, la primera llei de conciliació de la vida laboral i familiar⁹. No va ser fins el 22 de març del 2007 que la llei va adquirir naturalesa de dret fonamental, ja que la llei 29/1999 no va ser aprovada per llei orgànica, sinó que ho va ser per llei ordinària, cosa que no la feia oficial.

⁹ (Llei 29/1999) es va formular el 5 de novembre del 1999

4.5.1. A nivell europeu

La Directiva ha proposat diverses opcions per protegir a les dones que acaben de parir. L'objectiu consisteix en augmentar el període de baixa per maternitat de les 14 a les 18 setmanes per millorar la conciliació de la vida laboral, familiar i privada. La darrera proposta del Parlament Europeu ha estat rebutjada pel Consell. No obstant, Alemanya, Països Baixos i el Regne Unit ha aplicat l'augment d'oferta d'escoles bressol pels pares i mares que treballen. En canvi, països com Suècia, Grècia, Espanya i Lituània introdueixen la baixa de paternitat com a alternativa.

La legislació holandesa aposta per la diversitat d'horaris laborals, a més de crear una distribució igualitària dels horaris de treball entre homes i dones.

Alguns països (mencionats a continuació) han apostat per disposicions de treball flexible per a dones gestants. El Regne Unit ho va aplicar (els treballadors podien sol·licitar horaris de treball reduïts o flexibles i canvis d'ubicació de la feina) amb la llei d'ocupació del 2003. L'any 2007 es va ampliar aquest dret amb la Llei del Treball i les Famílies per als treballadors que necessitaven tenir cura de persones grans i discapacitades.

Un 31% de les dones que treballen a la Unió Europea ho fan a temps parcial. En canvi, de mitjana, el 7,5% dels homes ho fan. En els Països Baixos, Alemanya, Àustria, Bèlgica, Regne Unit i Suècia el 40% de les dones treballen a temps parcial. Només a quatre països (Països Baixos, Dinamarca, Suècia i Regne Unit) els homes representen més d'un 10% dels treballadors a temps parcial, amb un percentatge especialment elevat a Països Baixos, on arriba al 23,6%¹⁰

4.5.2. Discriminació directa i indirecta

¹¹Article 3: “*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

¹⁰ Eurostat, Enquesta sobre la Població Activa, 2009

¹¹ Llei orgànica del 22 de març del 2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes de la Constitució espanyola

Article 6: “Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

Article 8: “Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”

La discriminació directa per raó de sexe és la situació en la qual una persona hagi estat tractada desfavorablement a causa del seu sexe de manera comparable amb l'altre sexe.

La discriminació indirecta per raó de sexe ocorre quan un criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge amb respecte a persones de l'altre.

Per concretar-ho més, l'article 8 de la BOE (*Boletín Oficial del Estado*) (Discriminació per embaràs o maternitat) ens diu que constitueix discriminació directa qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

4.6. Treball de camp

4.6.1. Entrevista amb una ciclista professional

Aquesta ciclista és una esportista d'elit dedicada a la bicicleta, que realitza activitats per a noies joves iniciades en aquest món. A més a més, és emprenedora i ha aconseguit crear la seva pròpia empresa, basada en la venda de productes online relacionats amb la bicicleta i aquest món en general. També és codirectora d'iniciatives altruistes per al foment del ciclisme femení, entre d'altres fets.

¿Consideres que hi ha repressió contra la dona en aquests instants? Si és així, quin tipus de repressió?

Considero que, a nivell espanyol, no. Veig repressió en altres cultures, però a nivell nacional no hi ha repressió.

Saps d'algun cas on, en alguna competició un home hagi guanyat més diners que una dona?

A nivell competitiu no hi ha prou dones com perquè es pugui formar una competició només per dones, amb la qual cosa no s'obren categories. Es pot veure, a les competicions més grans, que les categories de trenta anys i quaranta anys estan barrejades; no hi ha prou gent. A més a més, els premis econòmics són menors, ja que no hi ha prou competitivitat. Entenem que un home, per pujar a un pòdium ha hagut de treballar més que una dona, ja que l'home té molts més contrincants.

Es pot veure dues dones pujades en un pòdium, però és perquè només hi havia dues dones competint. Això és molt injust, ja que podem dir que els homes tenen raó quan expressen que les dones no ens hem d'esforçar per pujar a un pòdium, però és que si aquestes no poguessin al pòdium no es veurien imatges de dones guanyant carreres; les masses no les recolzarien; i, per tant, no s'incita a les dones per entrar en aquest món.

No obstant, en les modalitats de ciclisme clàssic sí que hi ha moltes més escoles i està molt més normalitzat.

M'agradaria que expliquessis una mica la iniciativa per al foment del ciclisme femení; què feu a l'organització? Com va sorgir i quina és la teva funció?

Tots els mesos dono classes de *mountain bike*, junt amb Eva Garrido (ex-corredora de copa del món d'enduro) a unes 30 o 40 dones. Hem creat una organització altruista on no ens paguen diners, ho fem simplement per l'entreteniment.

La meva intenció és que creixi el món del ciclisme femení, perquè a dia d'avui no hi ha molta gent. Per sort s'està començant a desenvolupar, cosa que interessa al món del negoci ciclista. No obstant, costa molt trobar material com roba o simplement bicicletes per dones, ja que com que no hi havia negoci, la indústria no s'estava fixant en ella.

Tot va néixer amb el propietari de la botiga "Domenica" (és una botiga de roba de bici exclusivament per dones), quan un dia parlàvem sobre que la seva parella volia aprendre a anar amb bici per la muntanya, però li feia "por" entrar en aquest món. Aquí hi ha un problema, i és que l'home té una forma diferent d'ensenyar a muntar amb bici, és un món clarament dominat per ells.

La teoria, a l'hora d'aprendre, és la mateixa, l'únic que les dones sabem demostrar perquè ens hem de moure o fer determinats moviments quan anem amb bici per no caure. En canvi, els homes deixaran que et caiguis i després t'explicaran perquè ho has fet i com millorar-ho.

En conclusió, l'organització no va sorgir d'un problema, sinó que ni hi havia prou dones per ensenyar en aquest món; va sorgir d'una necessitat.

4.6.2. Entrevista amb una directiva

La persona a qui he entrevistat és una dona directiva encarregada de dirigir l'administració i comptabilitat d'una empresa farmacèutica situada a Barcelona. El seu nom i el de l'empresa són confidencials.

És diplomada en ciències Empresarials i té la Llicenciatura d'Econòmiques. Des de ben jove va començar a estudiar i treballar fins a dia d'avui.

Creus que hi ha repressió contra la dona en el món laboral? Si és així, quin tipus de repressió?

En la meva opinió, potser "repressió" seria un terme massa gros. Sí que pot passar que, en determinades empreses i a l'hora de seleccionar un treballador, tinguin en compte si es tracta d'una dona (si ho és; en quina franja d'edat es troba, si voldrà o no tenir fills i, en definitiva, les conseqüències que pot tenir per l'empresa la baixa maternal, la conciliació familiar i professional,...).

Les dones han de ser capaces de gestionar la vida familiar i professional, com també els homes (en teoria), però en molts casos la responsabilitat segueix recaient sobre la dona. Avui dia hi ha igualtat d'oportunitats disponibles per homes i dones però potser encara es dona sovint que les dones decideixen assumir més directament la cura dels fills i reduir jornades o agafar excedències. En definitiva, això acaba representant un "parèntesi laboral" amb un possible "cost" a nivell promocional dins la seva trajectòria professional.

Les fórmules flexibles de treball han de tenir un impacte positiu en la igualtat de gènere i procurar un millor equilibri entre gèneres a l'entorn laboral.

Quin és el principal avenç que han aconseguit les dones? (ja sigui contemplant el món laboral, personal o la combinació d'ambdós)

L'any 2007, el Parlament Espanyol va aprovar la "Llei d'Igualtat" que recomana a les empreses que cotitzen en borsa que nomenin a un mínim del 40% de dones per llocs directius.

Gràcies a aquesta llei, moltes més dones han pogut formar part de llocs directius en grans multinacionals, però encara avui segueix essent inferior el número de dones que trobem a Consells d'Administració, *boards*... en relació al número d'homes.

T'has trobat algun cop amb algun obstacle a l'hora de ser dona directiva? Per exemple, impediments per part de càrrecs superiors a causa de ser dona (recriminació innecessària, sense sentit)

En el meu cas, des que vaig posar-me a treballar un cop vaig finalitzar els meus estudis de Diplomatura en Ciències Empresarials, i mentre continuava la meva formació fins a obtenir la Llicenciatura d'Econòmiques, a nivell professional se'm va valorar molt positivament i se'm van donar aviat oportunitats de millora.

En uns 3 anys em vaig fer càrrec del Departament d'Administració a la empresa on treballava, i a partir d'aleshores vaig haver d'arranjar-me en molts aspectes que en una altra manera m'hagués sigut impossible desenvolupar. Això sí, sempre he mantingut el meu nivell de rendiment al màxim.

Tenint en compte els sous i salaris, subjectivament i contemplant la teva experiència com a dona directiva, has vist algun cop diferències salarials entre persones directives?

De ben segur podem trobar casos d' homes que ocupen un càrrec idèntic que una dona dins una companyia, i el seu salari és superior. Hi han molts estudis que ho confirmen. No obstant, això ha de canviar i no ha d'haver cap discriminació en aquest sentit, i a l'hora de retribuir a una persona s'ha de tenir en compte la seva formació, preparació i habilitats per sobre del gènere.

Creus que hi ha més homes que dones exercint càrrecs directius (o viceversa)?

Sí, malauradament segueixen havent-hi molts més homes que dones directius. Confio que estiguem al bon camí, i aviat puguem comprovar que la situació segueix canviant i més dones es posen al front de consells, empreses, departaments, etc.

4.6.3. Conclusions de les entrevistes

4.6.3.1. Entrevista amb la ciclista

Segons el meu punt de vista, la ciclista no veu molt clarament la discriminació que pot patir la dona actualment i inclús a Espanya. Crec que va enfocar l'entrevista d'una forma constructiva amb aquest problema en general; la seva organització altruista per a la inserció de la dona en el món del ciclisme ajuda clarament a que les dones puguin competir i no hi hagi aquestes diferències de premis remunerats, en canvi ella ho veu més de forma enfocada a l'ensenyament de la bicicleta i com a entreteniment.

4.6.3.2. Entrevista amb una directiva

La conclusió que trec d'aquesta entrevista és que sí que existeix una clara discriminació en el món laboral i empresari. Ella és la única dona que està exercint un càrrec directiu en aquesta empresa. També ens va confirmar que els salaris de les dones són inferiors als salaris dels homes i que, inclús el seu era inferior al d'un home directiu exercint la mateixa feina. Inclús havent estudiat i treballat sempre al màxim, no ha canviat aquesta situació.

També ens podia afirmar que les empreses es poden sentir “amençades” per les dones que es queden embarassades, ja que els mesos que pugui estar de baixa per maternitat causen un cost econòmic (de manteniment del sou durant aquests mesos i una suma del sou de la/el nou/va treballador/a).

5. Anàlisi de l'actual situació

Segons l'Observatori del Treball i Model Productiu, de mitjana, les dones guanyen un 26% menys que els homes anualment. Aquesta bretxa salarial és la més alta des de 2008. De mitjana, els homes cobren uns 27.477 euros anuals, mentre que les dones 20.324 euros, bàsicament 7.123 euros menys.

La crisi ha augmentat la bretxa salarial de forma preocupant. A Espanya, la bretxa ha passat d'un 21,9% el 2008 a un 24% el 2013. En canvi, a Catalunya sempre ha estat un percentatge més elevat. El 2008 la bretxa se situava en un 24,4% i el 2013, en un 25,1%.

La bretxa és més elevada en les franges d'edat de menys de 25 anys, on les persones tenen menys experiència laboral, i a partir dels 45 anys, on el guany mitjà salarial anual de les dones és més elevat, de mitjana.

En tots els nivells de formació i trams d'edat, els homes cobren més que les dones, encara que la bretxa s'eixampla a partir dels 55 anys. En canvi, a partir dels 35 anys, el guany per hora de les dones es manté estancat, el que es pot atribuir a la influència en la seva carrera laboral de la conciliació de la vida laboral i personal.

Com més temps es porta a l'empresa, més diferència salarial hi ha entre els dos sexes. Això passa probablement perquè la dona troba més obstacles derivats al seu treball i la dedicació a conciliació de vida laboral i familiar.

La bretxa salarial augmenta considerablement a partir dels 35 anys en endavant. Aquest fet té relació amb la fertilitat mitjana de les dones, que és a partir dels 30 anys. Les necessitats de conciliació fa que moltes dones estiguin ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Amb l'augment de salaris entre generacions, hem pogut observar que des d'un principi, els joves s'incorporen al mercat laboral amb diferències salarials. Independentment de la quantitat de diners, elles cobren un 25,5% menys. Aquesta diferència té a veure amb la segregació ocupacional, on les dones treballen en sectors menys remunerats.

Aquest fet no ajuda a les altres generacions posteriors, que augmenta en ingressos salarials i disminueix la bretxa en un 14,6%. La segona generació (35-44 anys) coincideix amb l'etapa de promoció econòmica i reproductiva, on la bretxa augmenta en

un 22,2%. Elles acaben cobrant 4.300€, mentre que ells cobren 7.500€. La tercera generació (45-54 anys) s'estanca econòmicament amb les dones, mentre que el salari dels homes continua augmentant. És per això que la bretxa pugui arribar al 29,9%.

Segons les dades recollides per l'Institut Nacional d'Estadística, la primera causa d'inactivitat de les dones de 25 a 49 anys són les **responsabilitats familiars** (ocorre en un 27,5% dels casos). En els homes, la mateixa situació disminueix en un 5,6%. En el seu cas, el primer motiu d'inactivitat és **estar malalt o tenir una incapacitat**.

El cas principal d'inactivitat entre les dones és tenir família, per tant, és una causa clara d'abandonament al mercat laboral. La prestació de maternitat és donada en un 98,2% dels casos a les dones. En canvi, els homes la reben en un 1,7% dels casos.

Els contractes a temps parcial són emprats majoritàriament per les dones. De fet, 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones. El motiu més comú per fer servir aquesta modalitat de contractació entre 63,6% de les dones de 35 a 44 anys el és la necessitat de tenir cura de persones dependents.

La inactivitat entre les dones és més pronunciada que la dels homes en quant a buscar feina. El 97,23% de persones que no busquen feina són dones i la raó és perquè s'han de fer càrrec de familiars o simplement altres persones.

Una de les diferències més prolongades es troba en el sector dels serveis, on un 85% de treballadors són dones. En aquest sector, les condicions laborals són les que pitjor valorades estan i menys retribuïdes. El 67% de directius en empreses són homes, fet que contrasta molt.

En canvi, la taxa d'atur en els joves menors de 30 anys és d'un 32%. De fet, les dones universitàries pateixen un atur del 22%, mentre que els homes el pateixen en un 20%.

Algunes observacions que es van poder confirmar van ser que a les empreses més petites els salaris són més reduïts tant pels homes com per les dones i les diferències són

més elevades. En les empreses privades augmenten les diferències salarials en comparació amb les empreses públiques.

La desigualtat entre homes i dones en l'àmbit del treball es manifesta en la infravaloració de les feines realitzades principalment per dones, en l'escassa presència de dones en llocs de lideratge i decisió, en les dificultats per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com en la molt desigual distribució de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

6. Final conclusions

6.1. Labor and familiar conciliation

It is known that man receive a bigger salary than women in all the levels of formation and age. However, the gender pay gap widens at the age of 55 years old. Nevertheless, from 35 years old, the hourly earnings remain low; not like the gross hourly gaining of men, which increase. This happens because of the influence in their working careers of the reconciliation of work and family.

In the end, woman fins more obstacles to find a steady job, because she has to conciliate her labor and familiar life. In fact, the 97.23% of people who are not seeking for a job are woman and the reason is because they have to stay in charge of family or dependent persons (as an old person or a baby). This leads us to the occupational segregation, where woman work in sectors lower paid and in part-time. 7 out of 10 part-time contracts are allocated to women, and the reason (contemplating the 63.6% of women from 35 years old to 44 years old) is the need to look after dependent persons.

In the service sector, the 85% of people working there are women. In that area, the labor conditions are the worst valued ones. Normally, women end up working there because these types of jobs don't demand of complete availability.

Some companies (whether public or private) decide to fire pregnant workers, because the maternity leave would cause a possible negative cost and have an impact to their economy. Also, this situation is more seen on companies that are specialized in the service sector, because the salaries are lower; so they search for the bigger economic benefit.

Some observations that have been confirmed are that on the smaller business, the salaries are more reduced for both men and women, and so the wage gap is bigger. Private companies grow longer the wage gap than the public ones.

The inequality between men and women in the field of work is manifested by undervaluing the work done by women, above all the under-representation of women who take decisions and leader (executive women). Also, they have many problems when conciliating their personal and labor life, because there is a lot of inequality with the distribution of familiar responsibilities, as well as the domestic ones.

The problem with conciliating the personal and labor life comes from the companies itself and the public administration and their intention of respecting the rights of the persons, but not of protecting the right that the juridical order does.

The “Centre d’Estudis d’Ocupació (CEE)” has demonstrated that the 55% of the women who give birth report a change in their professional life as a consequence of the childbirth. However, only a 10% of men feel this change.

In conclusion, women in the labor world are completely stereotyped. Among women between 25 and 35 years old women are the most fertile, so they cannot perform a high managerial position, because children determine their availability. Even though women are really prepared to have a high position in a company (because they have the capacity of empathy, which makes it all easier for the correct operation of the company), there are too much prejudices, because women have a high potential when leading teams. This makes us think; why has not this changed? Why can man not do work house or look after the children? Well, it is because, as we have said before, women are brutally stereotyped.

6.2. The gender pay gap

The cause of the gender pay gap is due to women who work in a traditional way in sectors where there is a lot of occupational segregation and are less remunerated in the working world. Also, the low wage level makes inequality more apparent.

The factors that influence this gap are the direct discrimination for reasons as the stereotypes or the undervaluing of the work of the women. Also, it is necessary to bear in mind that the wage gap is calculated without considering the areas of study; the type of company, contract... So it gives a “less faithful” image of the results provided from what it really is.

6.3. Occupational gender segregation

The technological and technical sectors are normally better remunerated, but the majority of workers are men. This means that there’s an obvious lack of women in the technical sector, as well as awareness and investment in education for women. We need to suppress prejudices created by the society so that women can be inserted in that type of sectors.

6.4. The glass ceiling

The glass ceiling stops the professional careers of women and, though both government and the companies have interfered introducing measures to break it, there's still a lot of way to cross. These measures have been in favor to the women who want to reach to high executive charges without the barrier of sex being a disadvantage.

6.5. The perception of discrimination

Another question raised at the beginning of project was to know the perception that the woman had about the discrimination that exists nowadays and if the companies were capable of recognizing this problem. The conclusion is that the cyclist downplayed the discrimination by affirming that nowadays and statewide discrimination does not exist towards women.

On the other hand, the executive director said there actually is discrimination and admitted that there is still a long way to reach the equality; nevertheless, she wanted to keep her identity private to not cause any problem with the company. That means that the company does not want to admit that they are discriminating executive women, and that there's a royal problem that is due to solve, so they avoid the problem.

6.6. Positive discrimination

The term 'positive discrimination' is sometimes used to refer to 'positive measures' or 'special measures'. Special measures aim to foster greater equality by supporting groups of people who face, or have faced, entrenched discrimination so they can have similar access to opportunities as others in the community.

The Age Discrimination Act allows for "positive measures to be taken on the basis of age". The Act says that it is "not against the law to provide a genuine benefit to people of a particular age group or to do something that helps meet an identified need for people of a certain age group or is intended to reduce a disadvantage experienced by persons of a particular age."

Though it exist measures as the positive discrimination, companies still ignore the problem by trying to avoid it as long as possible.

6.7. Legal consequences of discriminatory behaviors

It is obvious that when there's a violation of a fundamental right, the judicial consequence cannot border to declaring that the violation has taken place. That's why the Law establishes that discriminatory acts will be declared void and will give place to responsibility by royal indemnifications, effective and proportional to the damage caused, as well as a system of sanctions that serve to anticipate the discriminatory conducts.

Therefore, in the demands (social order and administrative order) and in the judicial action in case of conciliation of the labor and familiar life, it will be necessary to ask, besides the right that one has denied to the worker or civil servant, an **indemnification** for hurts and prejudices, which will have to be evaluated depending on the time of processing of the judicial procedure, and at the same time report to the "Inspecció de Treball" for the facts to be constitutive of sanction by the "LISOS"¹². In this regard, it is necessary to say that the "Llei d'Igualtat" does a modification of the "LISOS" with a series of sanctions that we will have to be explored in the union and juridical activity.

6.8. Margin of years to correct the discrimination

The "Fòrum Econòmic Mundial (FEM)", a non-profit-making organization with headquarters in Geneva, has carried out a study, called "the global gender gap report 2016 ", which shows that in 170 years (the year 2186) the wage of discrimination will not be completely corrected. This forecast has been increasing by the passage of time. In 2015 the prediction it was of 118 years.

This study measures the progress towards the equality between men and women taking into account approximately 143 countries. The current wage gap is in a 59 % (throughout the world), the biggest one since 2008.

The country which has the lowest gender wage gap is currently Iceland, while Pakistan is found in the highest rank.

¹² Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refòs de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

7. Possibles solucions

Segons les resolucions del MEP del 2016, algunes possibles solucions per la no-discriminació son:

- ❖ Conscient del problema de la presència de sexes a l'hora d'escollir un candidat per el lloc de treball, presentar un currículum anònim que observi les qualitats personals i la primera fase de selecció no es vegi influenciada per l'edat o el sexe de la persona.
- ❖ Elegir un nombre equitatiu de persones per una empresa; d'aquesta manera no hi hauria masses dones o masses homes en un sector.
- ❖ Abans que existeixi la desigualtat salarial, donar un període de prova als treballadors per poder valorar les qualitats i determinar si compleixen amb els requisits pel càrrec.
- ❖ Per poder assegurar la validesa dels salaris publicats, l'empresa hauria de presentar els salaris de cada treballador de la mateixa jerarquia mitjançant l'anonimat. Així com, la creació d'una organització que es dediqui a comprovar que la informació d'aquestes publicacions és verídica.
- ❖ Per poder conscienciar a totes les persones sobre la desigualtat entre sexes, es considera oportuna la introducció de xerrades informatives en l'àmbit empresarial i educatiu.
- ❖ Tenint en compte que existeixen associacions i organitzacions que donen suport a la denúncia de l'assetjament laboral, s'hauria de fomentar la publicitat igualitària.
- ❖ Com que la baixa per maternitat és agafada majoritàriament per les dones, i això té repercussions negatives per elles en el mercat laboral, s'hauria de regularitzar la seva efectivitat, per tal d'aportar seguretat a les dones que ho pateixen.
- ❖ Notada la creixuda del sostre de vidre, es recomana que es fomenti la baixa compartida de manera que afecti per igual als dos sexes, evitant que un treballi a temps parcial.

40 escoles de negoci i organitzacions professionals, entre les quals es troba l'IESE Buisness School, ha creat una base de dades amb 8000 dones qualificades per Consells d'Administració per tal de ser una ajuda per integrar a aquestes.

8. Annexos

8.1. 500 empreses i 26 dones directives

A la llista que s'observa a continuació hi consta les 26 dones que assumeixen càrrecs directius dins de les 500 empreses més importants del món. El percentatge d'aquestes és d'un 5,2%.

- [Mary T. Barra](#), General Motors Co. (GM)
- [Heather Bresch](#), Mylan N.V.
- [Gail Boudreaux](#), Anthem Inc.
- [Michele Buck](#), The Hershey Company
- [Debra A. Cafaro](#), Ventas, Inc.
- [Safra A. Catz](#), Oracle Corp. (co-CEO)
- [Mary Dillon](#), Ulta Beauty
- [Adena Friedman](#), Nasdaq
- [Margaret "Margo" Georgiadis](#), Mattel, Inc.
- [Lynn J. Good](#), Duke Energy Corp.
- [Shira Goodman](#), Staples, Inc.
- [Tricia Griffith](#), The Progressive Corp.
- [Marillyn A. Hewson](#), Lockheed Martin Corp.
- [Vicki Hollub](#), Occidental Petroleum Corp.
- [Margaret Keane](#), Synchrony Financial
- [Beth E. Mooney](#), KeyCorp
- [Denise M. Morrison](#), Campbell Soup Co.
- [Indra K. Nooyi](#), PepsiCo, Inc.
- [Phebe N. Novakovic](#), General Dynamics Corp.
- [Patricia K. Poppe](#), CMS Energy
- [Debra L. Reed](#), Sempra Energy Corp.
- [Barbara Rentler](#), Ross Stores, Inc.
- [Virginia M. Rometty](#), International Business Machines (IBM) Corp.
- [Susan N. Story](#), American Water Works Company, Inc.
- [Meg Whitman](#), Hewlett-Packard Enterprise
- [Geisha Williams](#), PG&E Corp.

8.1.1. Mary Barra

Com ja sabem, el sostre de vidre és la barrera sociològica que impedeix que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats. Mary Barra és la primera dona que aconsegueix situar-se al capdavant de General Motors, representant així el 5,2% de dones directives de les 500 empreses més importants del món. Aquest fet ha fet pensar a la revista *Fortune*; es pot considerar una victòria?



General motors,
<http://loscronistas.com.mx/general-motors-trasladara-parte-produccion-mexico-a-eu/2017/01/17/>

Normalment, quan una dona triomfa en alts càrrecs empresarials apareixen clixés que sempre funcionen: han accedit al nou càrrec perquè han tingut sort (i per tant no pels

seus propis mèrits), l'han heretat de parents o marits (per la qual cosa en el fons no porten les regnes del poder) o no hi duraran gaire.

La CNN va mencionar el cas de Barra referint-se a ella com a “dona hàbil per pujar en l'escalafó”, terme que mai s'aplicaria a un home que ha arribat a dalt de tot, per a qui l'esforç, el talent, l'ambició i la dedicació constituïrien alguna cosa més que una “habilitat”. La CNN al final donava a entendre que Mary Barra triomfarà de debò quan ja no li diguin *car girl* (noia que fa de model per promocionar cotxes) sinó “cap” o “directora”, tot i que en cap moment del reportatge sortia ningú que li digués *car girl* en lloc de “cap”.

8.2. Glossari feminista

En aquest document s'hi introdueixen conceptes i les seves definicions de caire feminista. Algunes d'aquestes són:

“Segregació en el mercat laboral: es refereix a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen per tenir condicions de feina poc satisfactòries, baixos salaris i poques oportunitats de formació continua i adquisició de qualificacions afegides. Són, per tant, feines feminitzades, fonts de desigualtats en el mercat laboral, ja que el valor apreciat a ells i la seva remuneració és menor. La segregació pot ser horitzontal, quan la concentració es produeix en determinades ocupacions/famílies professionals; i vertical, quan les dones es concentren en posicions de baixa responsabilitat.”

“Mainstreaming: Terme anglosaxó que s'usa per designar la integració de les polítiques específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques generals, de tal forma

que el principi d'igualtat es constitueixi a l'eix vertebrador de les mateixes.

Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad



Publicado en Mujeres en Red. El periódico feminista
<http://www.mujeresenred.net/spin.php?article1301>

Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad

Vocabulario de la igualdad



http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1301.pdf

8.3. Sostre de diamant i de ciment

El techo de cemento y el techo de diamante

Gemma Sara Ventin



Panorama: diferencias en el mercado laboral

Hablamos de porcentajes

ONU MUJERES

POLÍTICA

El porcentaje de mujeres en los parlamentos se ha casi duplicado en los 20 últimos años.

No obstante, hoy las mujeres sólo representan un **22%** de las y los parlamentarios.



https://www.youtube.com/watch?v=iDAwUwpx_EE&t=190s

9. Bibliografia

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social*, <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>> [Consultat el 14 de juny de 2017]

Australian Human Rights Commission, *Positive discrimination*, <<https://www.humanrights.gov.au/quick-guide/12078>> [Consultat el: 19 d'octubre de 2017]

Barba Pan, Montserrat, *Significado de 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso'*, <<https://www.aboutespanol.com/significado-de-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-1271776>> [Consultat et: 2 de febrer de 2017]

Catalyst, *Women CEO's of the S&P 500*, <<http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-sp-500>> [Consultat el 20 de novembre de 2017]

CCOO (secretaria de la dona), *Les dones en el mercat de treball a Catalunya. Situació i propostes sindicals*, <http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2012/dones_informe_8marc2012.pdf> [Consultat el: 4 de juny de 2017]

Chinchilla, Nuria, *¿Techo de cristal o techo de cemento?*, <<http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>> [Consultat el: 2 de febrer de 2017]

Cuentas, Sara, *En el món persisteix la discriminació laboral per maternitat, diu l'OIT*, <http://www.laindependent.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=4661%3Aoit-al-mon-persisteix-la-discriminacio-per-maternitat-en-lambit-laboral-la-independent-noticies-de-genero&catid=57%3Atreball&Itemid=187&lang=ca> [Consultat el 5 de novembre de 2017]

Escoda, Montse, *El Repte de la Conciliació de la Vida Laboral, Familiar i Personal*, <<http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-133.pdf>> [Consultat el: 16 d'agost del 2017]

Eurostat statistics explained, *Glossary: gender pay gap (GPG)*,

<[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))> [Consultat el: 26 d'agost del 2017]

Freixa, Elena, *Les dones, més estudis i més atur*,
<https://www.ara.cat/economia/dones-mes-estudis-empreses-directiva_0_1291670869.html> [Consultat el: 15 d'agost del 2017]

García Hernández, Concha, *Psicoterapeutas; Violencia de genero*,
<http://www.psicoterapeutas.com/violencia_de_genero.html> [Consultat el: 25 de novembre de 2016]

Generalitat de Catalunya, *Desigualtat salarial entre homes i dones*,
<<http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones>>
[Consultat el: 23 de juliol de 2017]

Gimeno, Macu, *La discriminació salarial de les dones en el mercat de treball*,
<http://laindependent.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=562%3Ala-discriminacio-salarial-de-les-dones-en-el-mercat-de-treball&catid=57%3Atreball&Itemid=187&lang=ca> [Consultat el: 3 de novembre de 2016]

Instituto Nacional de Estadística, *Ganancia media anual por trabajador – año 2015*,
<http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596> [Consultat el: 10 de juny del 2017]

Jansa, Mercedes, *La bretxa social de gènere és més gran ara que el 2008*,
<<http://www.elperiodico.cat/ca/economia/20161026/la-igualtat-de-genere-sendarrereix-gairebe-200-anys-5589402>> [Consultat el 15 de novembre de 2017]

Nacions unides, *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*,
<<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/48/104&Lang=S>> [Consultat el: 5 de novembre de 2016]

Observatori del Treball i Model Productiu, *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*,
<http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2017/02/15/13/42/59515e5f-9bca-411e-8980-9695885a4938.pdf> [Consultat el: 23 de juliol de 2017]

RES, Revista de Educación Social, *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*, <<http://www.eduso.net/res/21/articulo/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>> [Consultat el: 3 de novembre de 2016]

Silva, Hugo, *¿En qué consiste el heteropatriarcal?*, <<http://rafaelsilva.over-blog.es/2015/09/en-que-consiste-el-modelo-heteropatriarcal-i.html>> [Consultat el: 3 de novembre de 2016]

Unió General de Treballadors, *Desigualtats salarials a Catalunya Els efectes de la conciliació sobre la formació de la bretxa salarial*, <http://www.ugt.cat/download/igualtat_inclusi%C3%B3_i_no_discriminaci%C3%B3_dones_i_igualtat/Bretxa_2016-220216.pdf> [Consultat el: 19 de juny de 2017]

Unió General de Treballadors, *Les dones al mercat del treball: la desigualtat estructural i l'impacte de la crisi*, <http://www.ugt.cat/download/igualtat_inclusi%C3%B3_i_no_discriminaci%C3%B3_dones_i_igualtat/Les-dones-al-mercat-de-treball.pdf> [Consultat el: 3 d'agost de 2017]

Varela, Claudia, *Mi techo de cristal*, <<http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/mi-techo-de-cristal-por-claudia-varela/242653>> [Consultat el: 2 de febrer de 2017]

Wolf, Naomi, *El sostre de vidre de la dona*, <https://www.ara.cat/premium/opinio/sostre-vidre-dona_0_1073292726.html> [Consultat el 20 de novembre de 2017]