

DONES EN EL TREBALL

ABRIL2020

DOSSIER ESTADÍSTIC ELABORAT PER L'OBSERVATORI DE
LA IGUALTAT DE GÈNERE



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**

© Institut Català de les Dones

Maig 2020



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement – No Comercial – Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons: en qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència caldrà reconèixer-ne l'autoria, no fer-ne ús comercial i difondre sota la mateixa llicència CC que aquesta obra original. La llicència completa es pot consultar [aquí](#).

1. Introducció	2
2. Treball remunerat i gènere	3
2.1. Població activa	4
2.2. Ocupació	5
2.3. Atur.....	8
2.4. Bretxa salarial.....	9
2.5. Dades a destacar	12
3. Conciliació.....	14
3.1. Contractació a temps parcial	15
3.2. Excedències per a la cura d'infants	16
3.4. Prestacions per naixement i cura de menors.	17
3.5. Dades a destacar	22
4. La bretxa de les pensions.....	23
4.1. Dades a destacar	28
5. Feminització de la pobresa	29
5.1. La manca de perspectiva de gènere i el càlcul de la pobresa	30
5.2. Dificultat per arribar a fi de mes	32
5.3. Dones, infància i pobresa.....	33
5.4 Dades a destacar	36
6. Violències masclistes en l'àmbit laboral	37
6.1. Discriminació per raó de sexe	37
6.2. Assetjament sexual a la feina.....	38
6.3. Autors de les agressions de caràcter sexual a la feina	39
6.4. Dades a destacar	40
7. Conclusions	41

1. Introducció

La situació de les dones en l'àmbit laboral és una de les àrees d'actuació de l'Observatori de la Igualtat de Gènere tal com la llei d'igualtat catalana instaura, i a tal efecte es va crear el grup de treball d'anàlisi de la situació de les dones en aquesta parcel·la de la vida. Aquest grup de treball, l'acrònim del qual és GT4TREBALL, té per objectiu el de treballar amb dades i fer recerca sobre la informació existent a nivell de Catalunya en els temes relacionats amb el món del treball.

Les dades sobre treball a nivell de Catalunya són escasses i en molts casos antigues. Les estadístiques oficials que són les que tenen informació contrastada són costoses i emmarcades en dinàmiques lentes que l'OIG tracta de desencallar, però que en molts casos excedeixen de les seves competències. Produir dades noves seria una alternativa a la manca de dades que s'hauria de fer en coordinació amb totes les persones d'altres organismes competents en la matèria i que no es descarta en un futur mitjà.

No obstant, en aquest moment les actuacions del GT4TREBALL se centren en analitzar les dades existents explorant diferents fonts i registres administratius a l'abast. Dins d'aquesta tasca, el grup de treball ha elaborat el present recull que presenta informació actualitzada sobre temes relacionats amb el treball de les dones a Catalunya com ara la relació amb l'activitat, el salari, les pensions, la conciliació i les prestacions per motiu de cures.

Quan s'aprofundeix en aquestes dades es constata que les dones tot i comptar amb una gran càrrega de treball, si se suma el treball remunerat i no remunerat, no compten amb el reconeixement ni la valoració econòmica suficient en proporció a la labor inestimable que fan per preservar la qualitat i cura de la vida en la nostra societat.

A més, la crisi sanitària de la Covid-19 ha posat de manifest la importància de les feines que tenen a veure amb la cura de les persones, que històricament han estat relegades a les dones i de totes aquelles activitats essencials per a la vida de les persones.

Segons dades de les Nacions Unides, les contribucions no remunerades de les dones a les activitats de cura sanitària equivalen al 2,35% del PIB mundial o l'equivalent a 1,5 bilions de dòlars. I quan es considera la contribució de les dones en tots els tipus de cures (no només la sanitària) aquesta xifra s'incrementa fins a representar 11 bilions de dòlars.

Durant la crisi sanitària s'ha observat que aquelles ocupacions remunerades que cobren especial rellevància són les ocupacions més feminitzades, fruit de la segregació horitzontal del mercat de treball, de forma que estan ocupades en aquelles activitats més relacionades també amb les branques d'activitats de la sanitat i dels serveis socials, on representen el 13,5% del total de dones ocupades en front del 3,7% dels homes ocupats.

2. Treball remunerat i gènere

La situació laboral de les dones és un dels àmbits d'actuació prioritari per les polítiques públiques de gènere perquè les diferències entre dones i homes hi són molt evidents.

Malgrat al incorporació de forma massiva i generalitzada de les dones en el mercat laboral que es va produir durant la dècada dels 80 en el nostre país coincidint amb la segona onada del feminisme, les desigualtats entre homes i dones segueixen persistint.

En aquest sentit tot i que les dones representen el 57% de la població activa, hi ha 178.300 dones ocupades menys que homes, la qual cosa fa que la taxa d'ocupació per a les dones a Catalunya sigui 9 punts inferior a la dels homes. L'atur també afecta més a les dones ja que la seva taxa d'atur és de l'11,5%, gairebé un punt percentual més que la dels homes, i si tenim en compte la distribució territorial afecta en major mesura a les dones que viuen a l'àmbit territorial del Penedès, seguit de les comarques Centrals i del Camp de Tarragona.

Se segueix produint en el mercat de treball una forta segregació vertical i horitzontal fruit de la persistent perpetuació dels rols de gènere que es traslladen a l'àmbit laboral i que donen lloc a la segregació sexual del treball, entesa com l'assignació de diferents tasques i responsabilitats segons el sexe.

No són poques les dificultats amb les que les dones es segueixen trobant a l'hora d'incorporar-se en el mercat laboral: com per exemple les dificultats a l'hora d'inserir-se en els sectors més masculinitzats i sovint millor remunerats. L'ocupació de les dones es centra majoritàriament en les branques d'activitat de la Sanitat i Serveis Socials (13,5%), seguit del comerç al detall (13%) i de la branca de l'educació (10,2%), activitats més relacionades amb la cura de les persones, mentre que en altres branques més masculinitzades com la construcció, el transport i emmagatzematge o el comerç a l'engròs i reparació de vehicles de motor i motocicletes, les dones estan infrarepresentades.

També les dones segueixen trobant-se amb el sostre de vidre, doncs gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes. Així en la categoria professional de Directores i Gerents les dones només representen el 35,4%, tot i que aquesta tendència s'inverteix en les categories professionals científiques i intel·lectuals, on les dones representen el 57,8%.

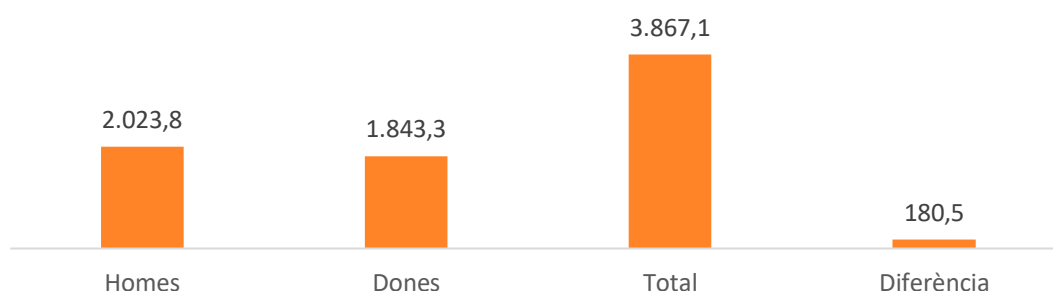
Tot plegat es tradueix en que la bretxa salarial entre dones i homes, tot i que s'ha anat reduint en els darrers anys, per a la darrera dada disponible de 2017, era del 23% del salari brut anual. Aquesta bretxa salarial de gènere s'accentua en les ocupacions més elementals, on la diferència arriba a gairebé el 33% i afecta també més a les dones en el tram d'edat de 55 i més anys, en que les dones el 2017 van arribar a cobrar fins a 9.368€ menys en el seu salari brut anual que els homes en el mateix tram d'edat.

Si tenim en compte la bretxa salarial per hora, la bretxa salarial de gènere es redueix al 14,3% a Catalunya, que se situa més o menys al mateix nivell que la resta de l'Estat Espanyol i gairebé dos punts per sota de la mitjana europea (16%).

2.1. Població activa

A Catalunya, hi ha 1.843.300 dones actives, el que representa el 57% de la població en edat de treballar, un 9,4% més que els homes. La població activa està formada per la població ocupada i la desocupada de 16 anys o més que treballa o està disponible per treballar.

Gràfic 1. Població activa per sexe. Catalunya 2019
(milers de persones)

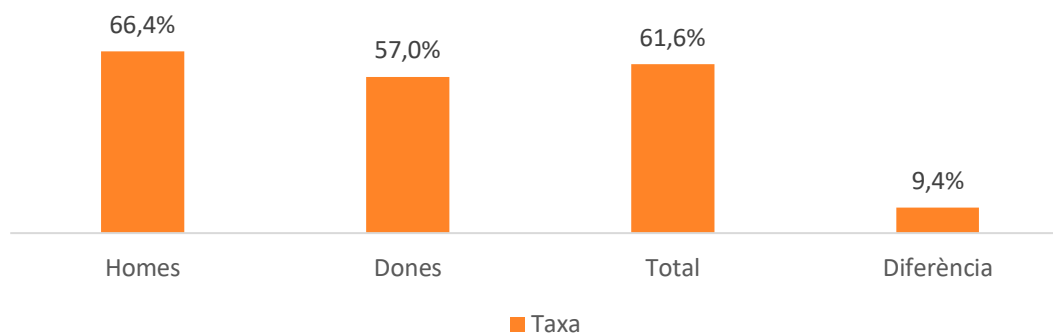


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

La taxa d'activitat mesura el nivell d'activitat de l'ocupació i es calcula dividint la població activa (població ocupada i la desocupada) sobre la població en edat de treballar.

La taxa d'activitat de les dones és del 57%, (un 9,4% menys que els homes), i la taxa d'ocupació és del 50,4%. El nombre de dones que estan treballant o que estan buscant activament feina respecte al total de dones en edat de treballar és inferior al nombre d'homes que estan en aquesta mateixa situació, i per tant, que hi ha un major nombre de dones inactives.

Gràfic 2. Taxa d'activitat per sexe. Catalunya 2019

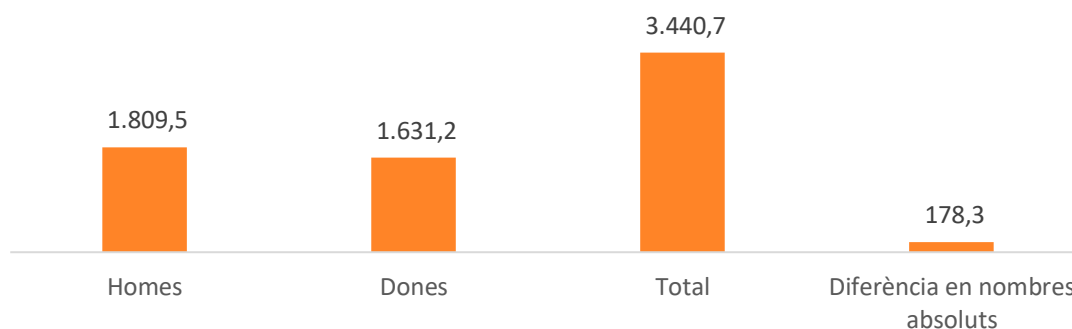


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

2.2. Ocupació

En quant a la ocupació, Catalunya l'any 2019 té més d'un milió i mig de dones ocupades, 178.300 menys que homes.

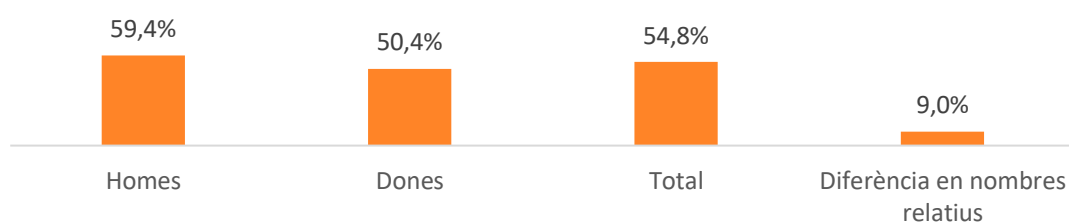
Gràfic 3. Població ocupada per sexe. Catalunya 2019
(milers de persones)



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

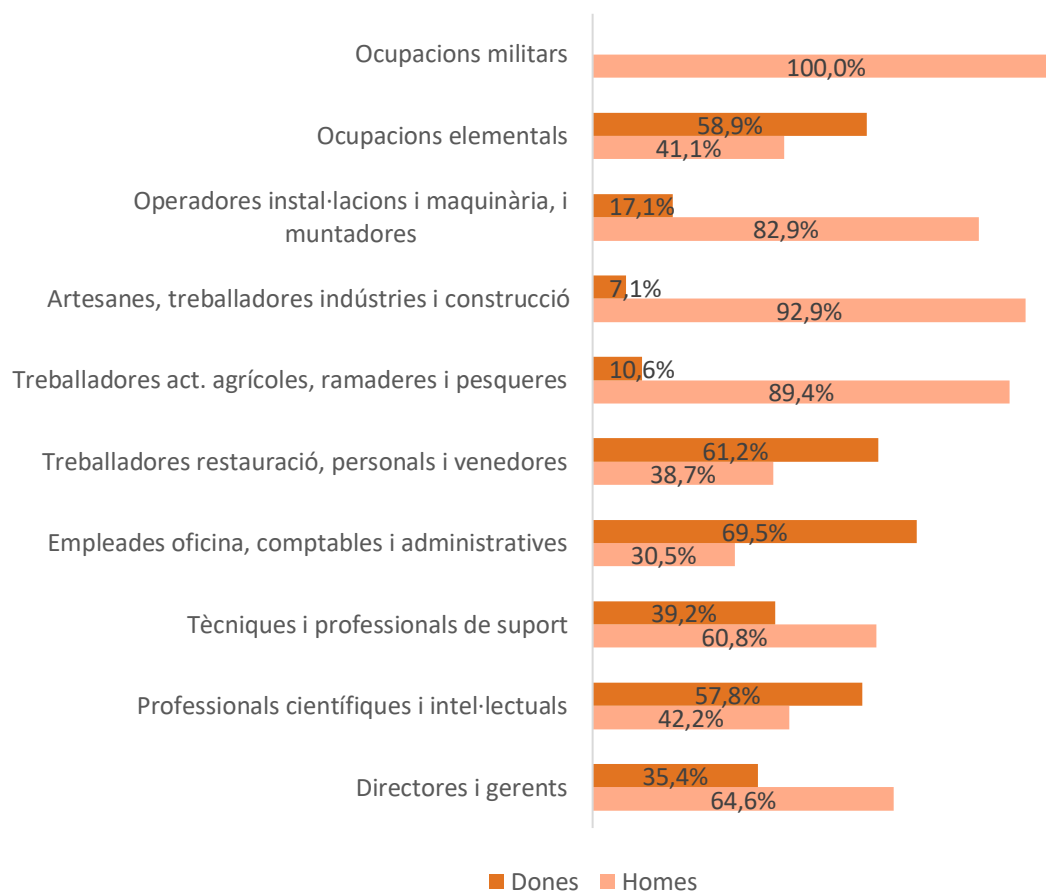
La taxa d'ocupació de les dones es calcula dividint les dones ocupades per les dones en edat de treballar (de 16 anys i més). A Catalunya és de 50,4%, nou punts menys que la dels homes.

Gràfic 4. Taxa d'ocupació per sexe. Catalunya 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

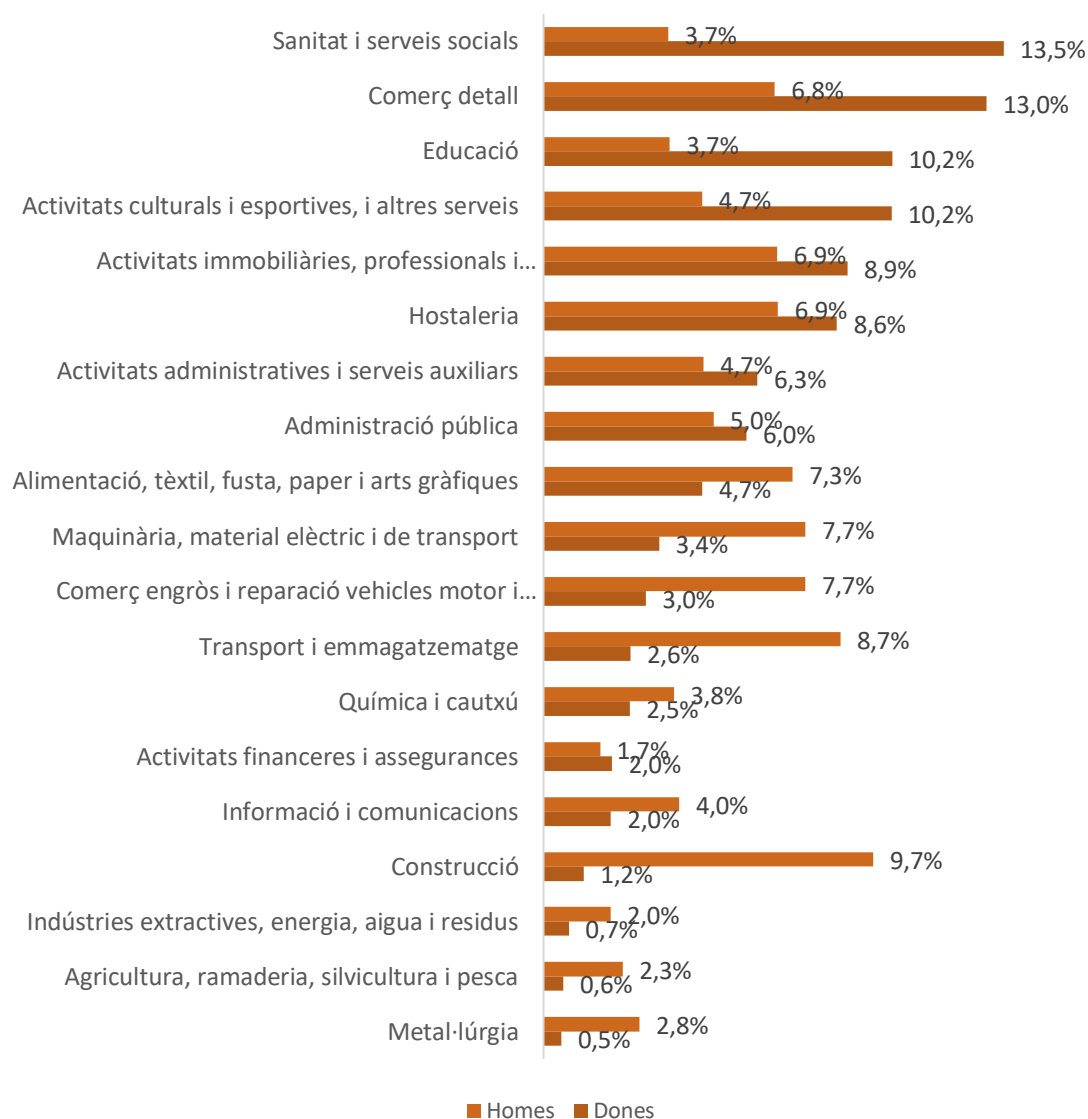
**Gràfic 5. Població ocupada per categoria professional.
Catalunya 2019**



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Pel que fa a les categories professionals més qualificades, les dones representen el 35,4% dels càrrecs de direcció i gerència, ara bé, representen el 57,8% de les persones científiques i intel·lectuals.

Gràfic 6. Proporció de dones ocupades per branca d'activitat. Catalunya 2019

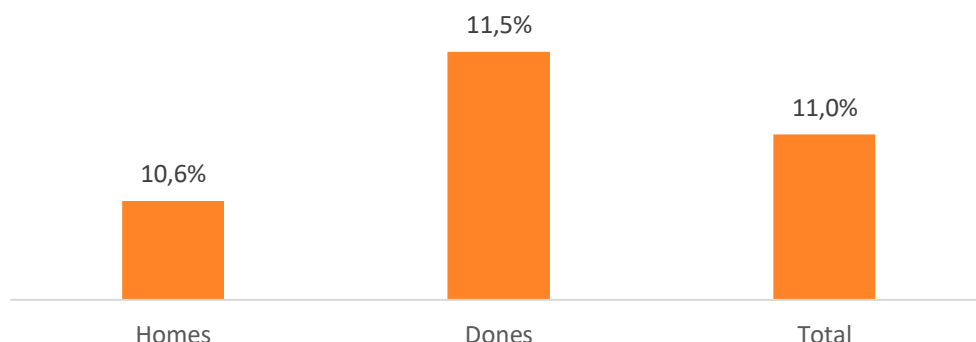


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Per branques d'activitat, les dones es dediquen en major mesura a sanitat i serveis socials (13,5%) i al comerç al detall (13%) i els homes a la construcció (9,7%) i al transport (8,7%). Encara se segueixen els estereotips de gènere a l'hora d'escollir les feines.

2.3. Atur

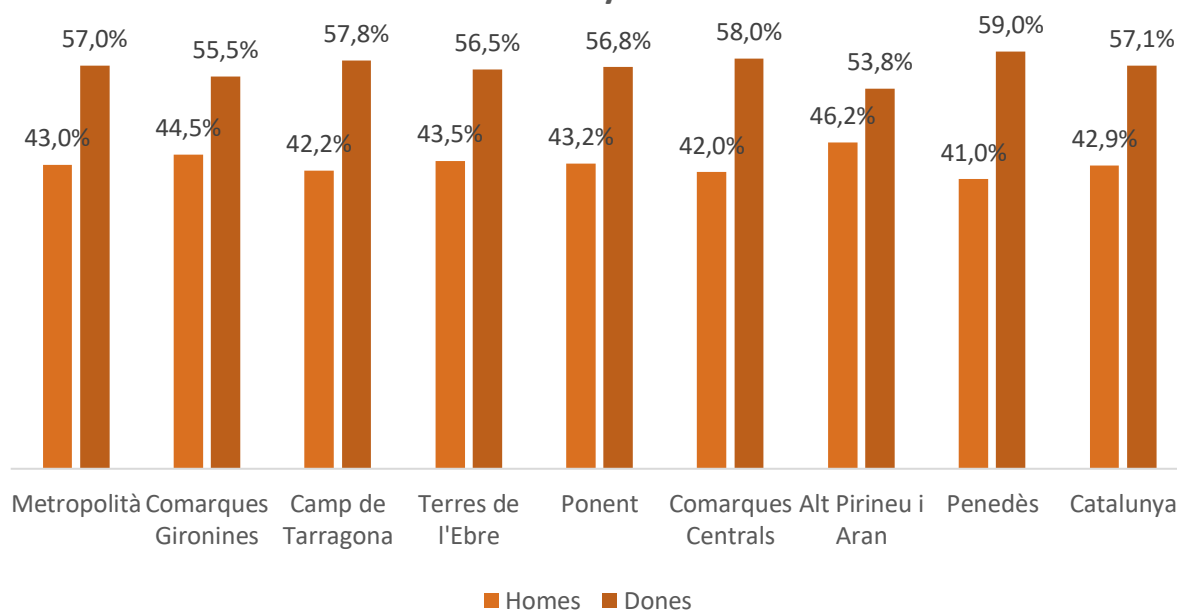
Gràfic 7. Taxa d'atur per sexe. Catalunya 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

La taxa d'atur és major en les dones que en els homes en un punt percentual, tenint en compte que la EPA només comptabilitza com a aturades, les persones que busquen feina activament.

Gràfic 8. Atur registrat per àmbits territorials i sexe. Catalunya 2019

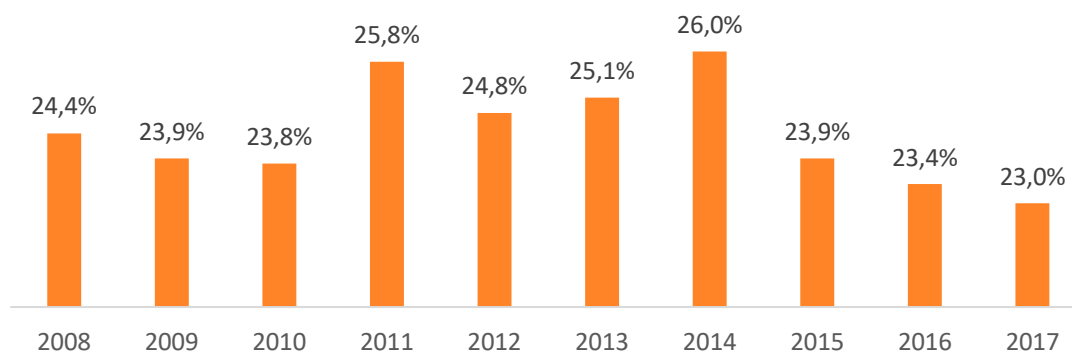


Font: Departament de Treball Afers Socials i Famílies

De l'atur registrat a Catalunya, el 42,9% són homes i el 57,1% són dones. Per territori, l'àmbit territorial que més diferència registra pel que fa a dones i homes aturats és el Penedès amb una diferència de 18 punts percentuals a favor de les dones, seguit de les Comarques Centrals amb el 16%. I l'àmbit territorial que menys diferència registra és la de l'Alt Pirineu i Aran amb una diferència de 7,6 punts.

2.4. Bretxa salarial

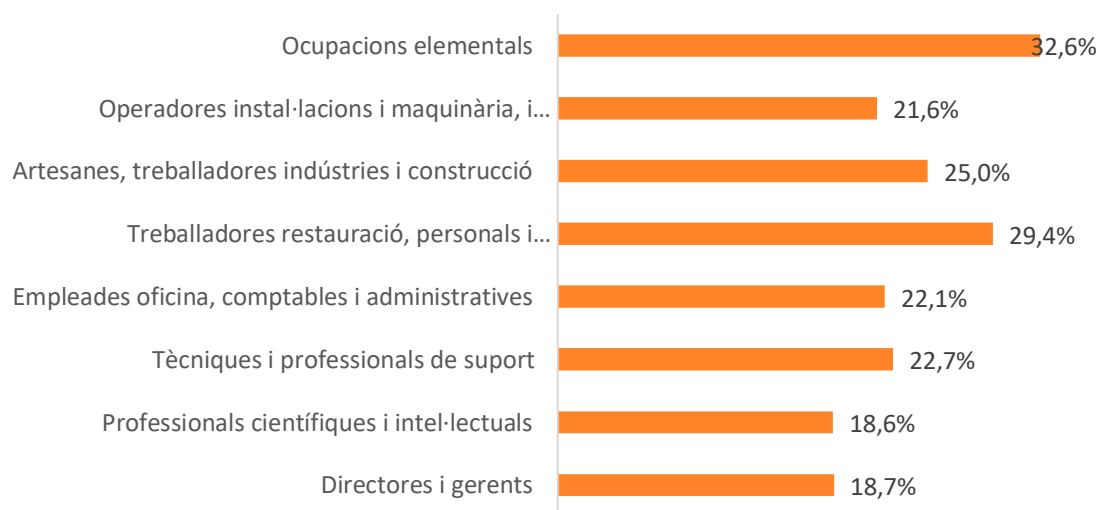
Gràfic 9. Bretxa salarial de gènere en el guany brut anual mitjà. Catalunya 2008-2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Si es mesura la bretxa de gènere, tenint en compte els guanys anuals, en comptes del salari per hora, la diferència s'accentua ja que també reflecteix el tipus d'horari que es faci i les excedències que es demanin per cura de persones dependents entre d'altres factors. En aquest cas la bretxa de la darrera dada disponible corresponent al 2017 és del 23%.

Gràfic 10. Bretxa salarial de gènere per tipus d'ocupació. 2017

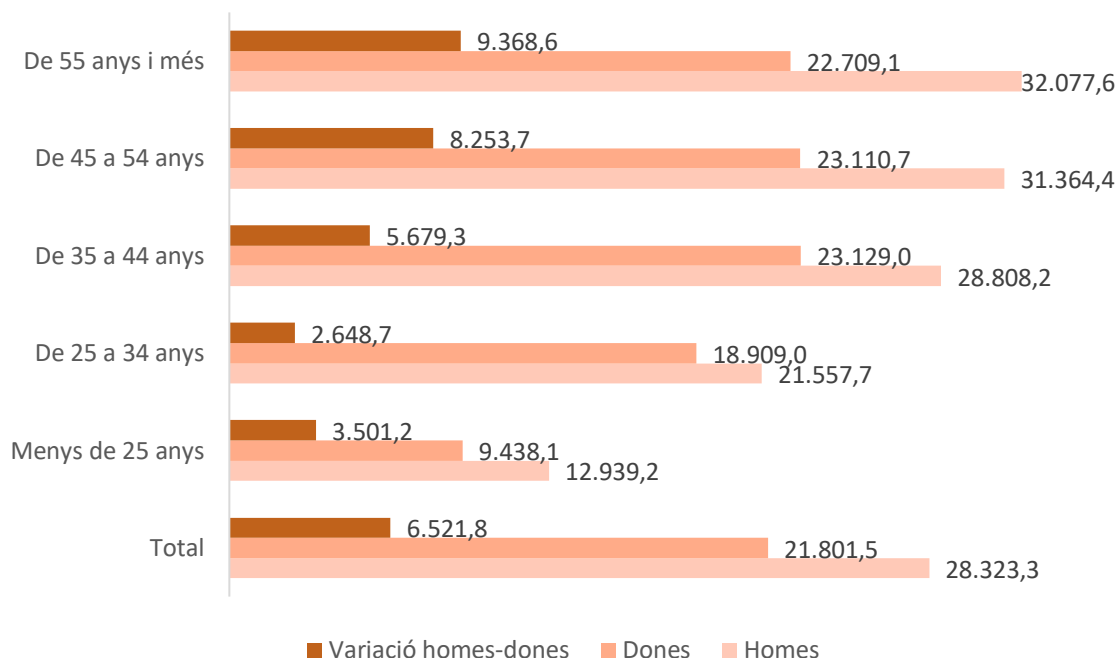


Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

El salari brut anual que més evidencia la diferència entre dones i homes és el corresponent al tram d'edat de 55 anys i més amb una diferència de 9.369 € anuals. A mesura que disminueix l'edat la diferència del salari entre dones i homes també

disminueix però segueix sent molt significativa. És destacable la precarietat de les dones joves que tenen un salari brut anual mitjà de 9.438€.

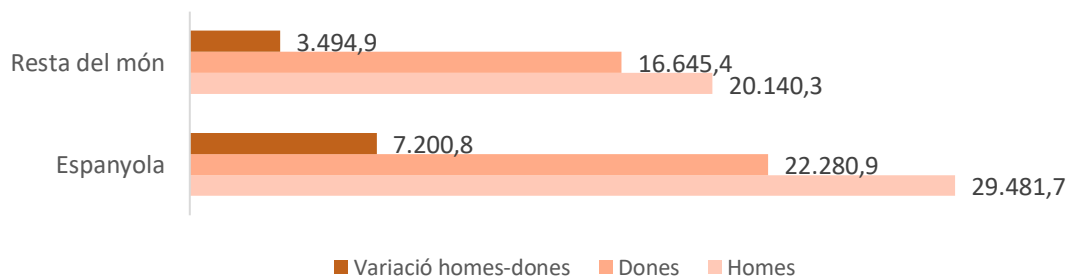
Gràfic 11. Salari brut anual per sexe i edat. Catalunya 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

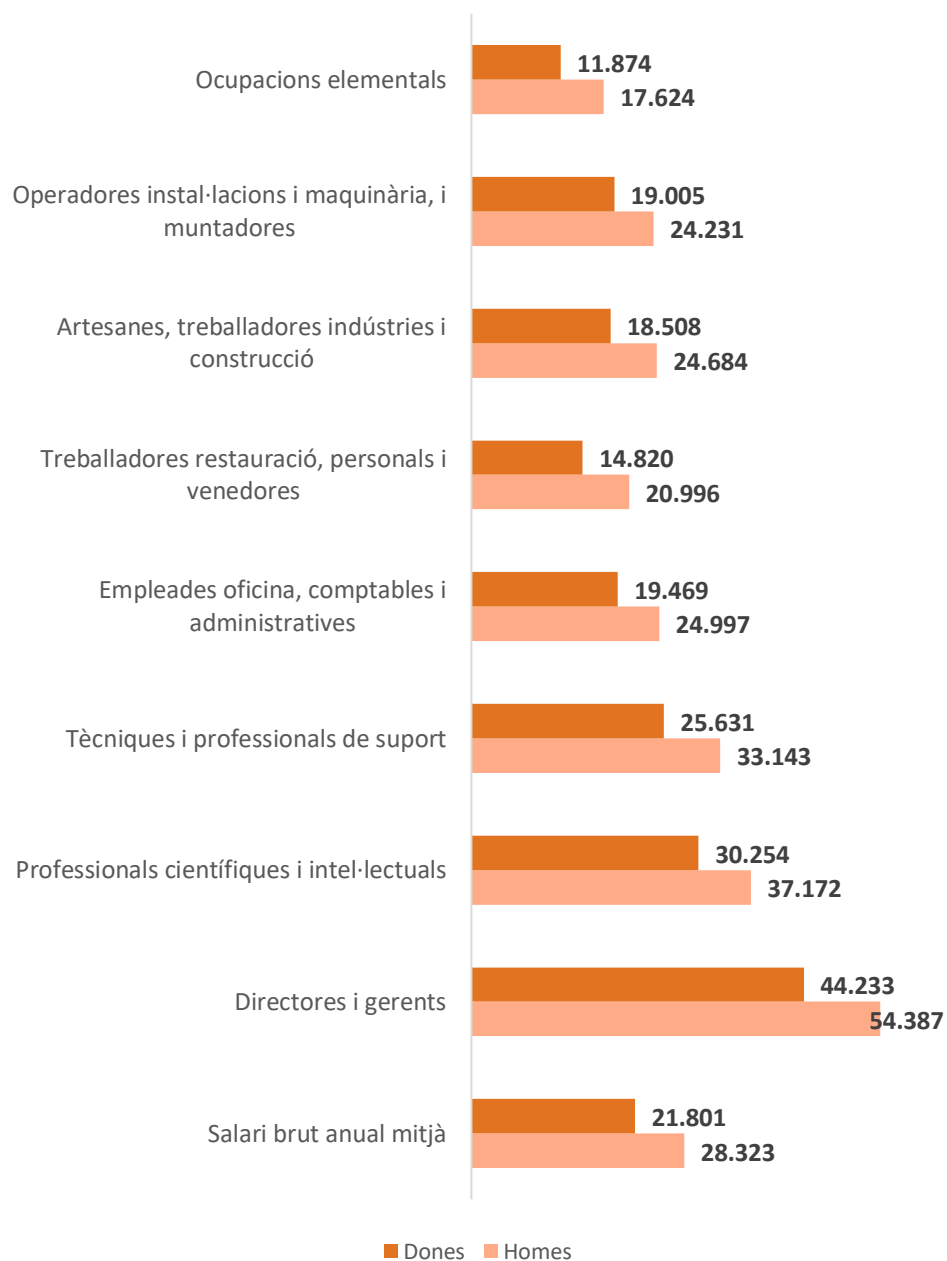
La nacionalitat estrangera és un factor que agreuja la precarietat salarial de les dones tot i que la diferència entre dones i homes estrangeres és menor que la de les persones de nacionalitat espanyola.

Gràfic 12. Salari brut anual per sexe i nacionalitat. Catalunya 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Gràfic 13: Salari brut anual per sexe i tipus d'ocupació. Catalunya 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

2.5. Dades a destacar

- Les dones representen el 57% de la població activa del nostre país, però hi ha 178.300 dones menys ocupades que homes, la qual cosa fa que la taxa d'ocupació per a les dones a Catalunya sigui 9 punts inferior a la dels homes.
- La taxa d'atur entre les dones és del 11,5%, gairebé un punt percentual més que la dels homes, i afecta en major mesura a les dones que viuen a l'àmbit territorial del Penedès (59%), seguit de les comarques Centrals (58%) i del Camp de Tarragona (57,8%).
- Les dones s'ocupen més en les activitats de les branques de Sanitat i Serveis Socials (13,5%), seguit del comerç al detall (13%) i de la branca de l'educació (10,2%), activitats més relacionades amb la cura de les persones, mentre que en altres branques més masculinitzades com la construcció (1,2%), el transport i emmagatzematge (2,6%) o el comerç a l'engròs i reparació de vehicles de motor i motocicletes (3%), les dones estan infrarepresentades.
- Gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes. Així en la categoria professional de Directores i Gerents les dones només representen el 35,4% i tot i que aquesta tendència s'inverteix en les categories professionals científiques i intel·lectuals, on les dones representen el 57,8%.
- Pel que fa a la bretxa salarial les dones encara percebien en el 2017 un 23% menys del salari brut anual mitjà que els homes.
- La bretxa s'amplia en les ocupacions més elementals, on la diferència arriba a gairebé el 33%, seguit de les treballadores de la restauració, personals i venedores amb una bretxa salarial d'una mica més del 29%. La menor diferència salarial que s'observa, amb un 18,6%, és en les professionals científiques i intel·lectuals
- La bretxa salarial va disminuint a mesura que disminueix l'edat. Així afecta sobretot a les dones en el tram d'edat de 55 i més anys, que durant el 2017 van arribar a cobrar fins a 9.368€ menys en el seu salari brut anual que els homes en el mateix tram d'edat. Destaca també la precarietat laboral de les dones joves que el 2017 tenien un salari brut anual mitjà de 9.438€.

- La nacionalitat estrangera és un factor que agreuja la precarietat salarial de les dones tot i que la diferència salarial entre dones i homes estrangeres és menor que la de les persones de nacionalitat espanyola.

3. Conciliació

La conciliació de la vida laboral remunerada amb la familiar i de la llar continua sent a dia d'avui un privilegi per a la nostra societat i una tasca associada a les dones a Catalunya.

Les dificultats per conciliar provoquen una de les discriminacions més latents en el mercat laboral que obliguen a les dones a reduir jornades laborals per a l'atenció de familiars i a ocupar hores extres no remunerades per a realitzar les feines domèstiques generant segones i terceres jornades laborals no retribuïdes.

La manca de conciliació i el repartiment desigual de les feines de la llar i familiars, té efectes directes sobre la quantitat i qualitat de la participació de les dones al mercat laboral remunerat. Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, es veuen majoritàriament obligades a dedicar-hi menys hores que els homes. Aquesta dedicació socialment imposada de les dones a la cura i l'esfera familiar té també altres efectes que es tradueixen per exemple en un alt percentatge de dones amb contractes a temps parcial

A més, la no distribució de les càrregues familiars de manera igualitària i equitativa, no només té efectes en la qualitat de vida -personal i material- de les dones, sinó que té també efectes que a llarg termini poden posar en perill el sosteniment dels sistemes contributius i de la seguretat social que coneixem en l'actualitat.

La doble càrrega del treball remunerat i el treball no remunerat en la família, a més dels costosos i inaccessibles serveis de suport i atenció a la cura d'infants, provoquen un descens de la fecunditat a Europa i a Catalunya.

Tots aquests factors, s'identifiquen com a principals obstacles per a la plena participació de les dones en el mercat laboral i en la presa de decisions que tindran conseqüències al llarg de la vida laboral de les dones i efectes que s'estendran fins i tot a l'etapa de la jubilació.

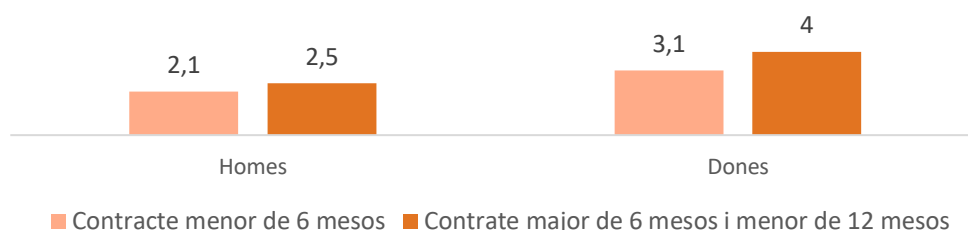
3.1. Contractació a temps parcial

La major dedicació de les dones a les feines de cura i l'esfera familiar té també altres efectes: el treball a temps parcial té cara de dona. La major part de les dones que treballen a temps parcial ho fan per no haver trobat feina a jornada completa o perquè han de tenir cura d'algú a les seves llars.

Les entrades i sortides del mercat laboral remunerat per qüestions com la impossibilitat de conciliació i altres situacions derivades de les desigualtats de gènere imperants en el model social i productiu actual, interrompen les carreres laborals i posen més entrebancs a la promoció professional de les dones; l'accés a complements salarials i plusos associats a la presència al lloc de treball les dificulta; i entre altres causes, aquestes també contribueixen al menor salari percebut per part de les dones, de forma que la bretxa salarial present es transforma en una bretxa de prestacions futura.

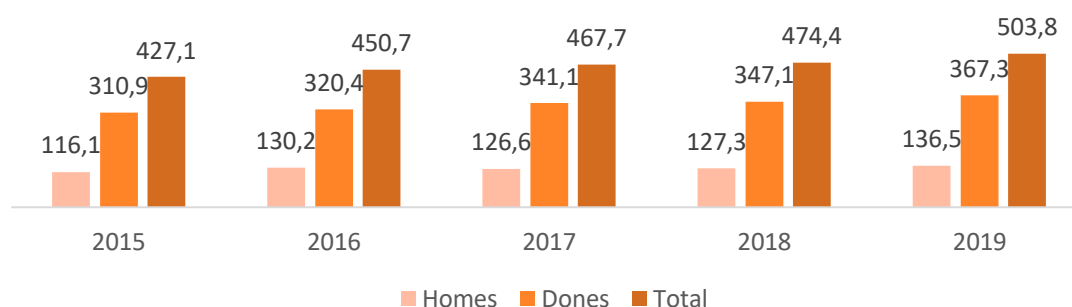
Aquesta bretxa prestacional futura tindrà efectes negatius que s'estendran fins el final del cicle de vida de les dones, en termes laborals des de l'inici de l'etapa de la jubilació fins el seu final. En aquest sentit, mentre que els homes obtenen contractes menors de 6 mesos en un 2,1%, les dones ho fan en un 3,1%. Per altra banda, els homes obtenen contractes menors d'un any però majors de 6 mesos en un 2,5% mentre que les dones ho fan en un 4%.

Gràfic 15. Contracte a temps parcial per sexe. Catalunya 2018 (%)



FONT: Elaboració pròpia a partir de l'ESCA, 2018

Gràfic 16. Jornada a temps parcial per sexe. Població ocupada 2015-2018 (Milers)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA, 2018

3.2. Excedències per a la cura d'infants

L'excedència per a la cura d'infants, és un dret individual que permet al treballador o la treballadora realitzar un període d'excedència per a encarregar-se de la cura d'un fill o filla. L'objectiu d'aquest dret és facilitar la cura d'infants i oferir un marc d'actuació per a fer possible la conciliació de la vida laboral amb la situació de dependència familiar.

Una excedència és una suspensió del contracte de treball a petició de la persona treballadora. Implica la reserva del lloc de treball durant un període determinat i la renúncia per part de la persona treballadora a tenir feina i salari durant el període de l'excedència.

A continuació, es presenten algunes dades sobre excedències per a la cura d'infants desagregades per sexe l'any 2018 a Catalunya.

En quant a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya el 2018, el 92,8% les van agafar les dones, i només el 7,2% els homes.

Les excedències per cura de familiars, el 81,7% de les excedències per a la cura de familiars van ser demanades per dones mentre que el 18,3% ho van fer els homes a Catalunya.

Del total d'excedències empleades per a la cura de filles i fills i/o familiars l'any 2018, el 91,1% van ser demanades per dones mentre que el 9,8% ho van fer els homes.

Gràfic 17. Total d'excedències a Catalunya segons sexe per cura de filles i fills i familiars. 2018



Gràfic 18. Excedències per cura de filles i fills a Catalunya segons sexe. 2018



Gràfic 19. Excedències per cura de familiars segons sexe. 2018



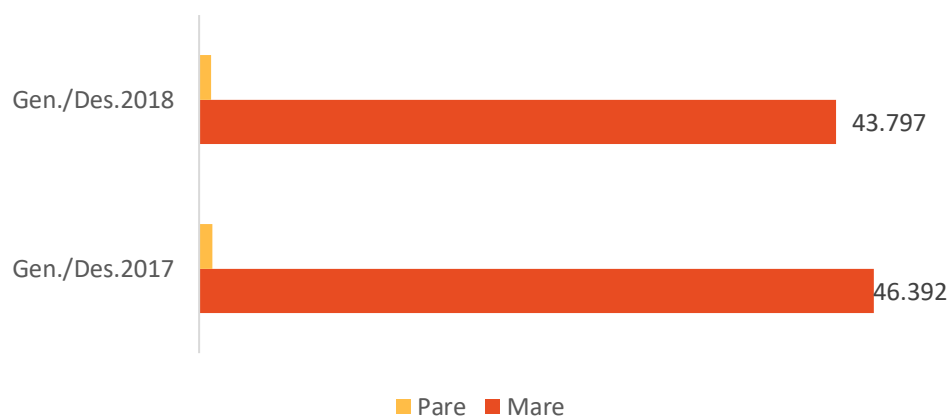
Font: Seguretat Social

Aquestes dades mostren les grans desigualtats de gènere latents en el mercat laboral i la no distribució igualitària de les feines de cura dels infants i persones dependents en les famílies a la nostra societat ja que tot i ser un dret a disposar per a tota la ciutadania el pes recau majoritàriament en les dones, amb una diferència exponencial.

3.4. Prestacions per naixement i cura de menors.

Les prestacions per naixement i cura de menors tenen com a objectiu pal·liar les discriminacions que reben les dones per aquests motius i minimitzar les conseqüències que el mandat de gènere instaurat té en la plenitud del desenvolupament i la vida laboral de les dones en aquesta societat.

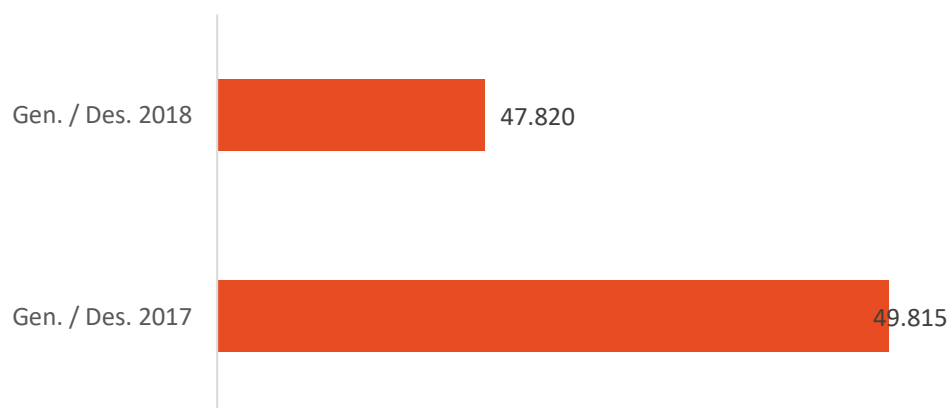
Gràfic 20. Prestació per maternitat. Catalunya 2018



Font: Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

El nombre de prestacions per maternitat rebudes per la mare durant el 2018 va ser de 43.797, un 98% dels casos, un nombre inferior a les prestacions rebudes per mares del 2017 tot i que la proporció de mares que l'han rebut respecte els pares ha estat la mateixa.

Gràfic 21. Nombre de prestacions per paternitat. Catalunya



Font: Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

En quant a les prestacions per paternitat l'any 2018 se'n han rebut un 4% menys que l'any anterior.

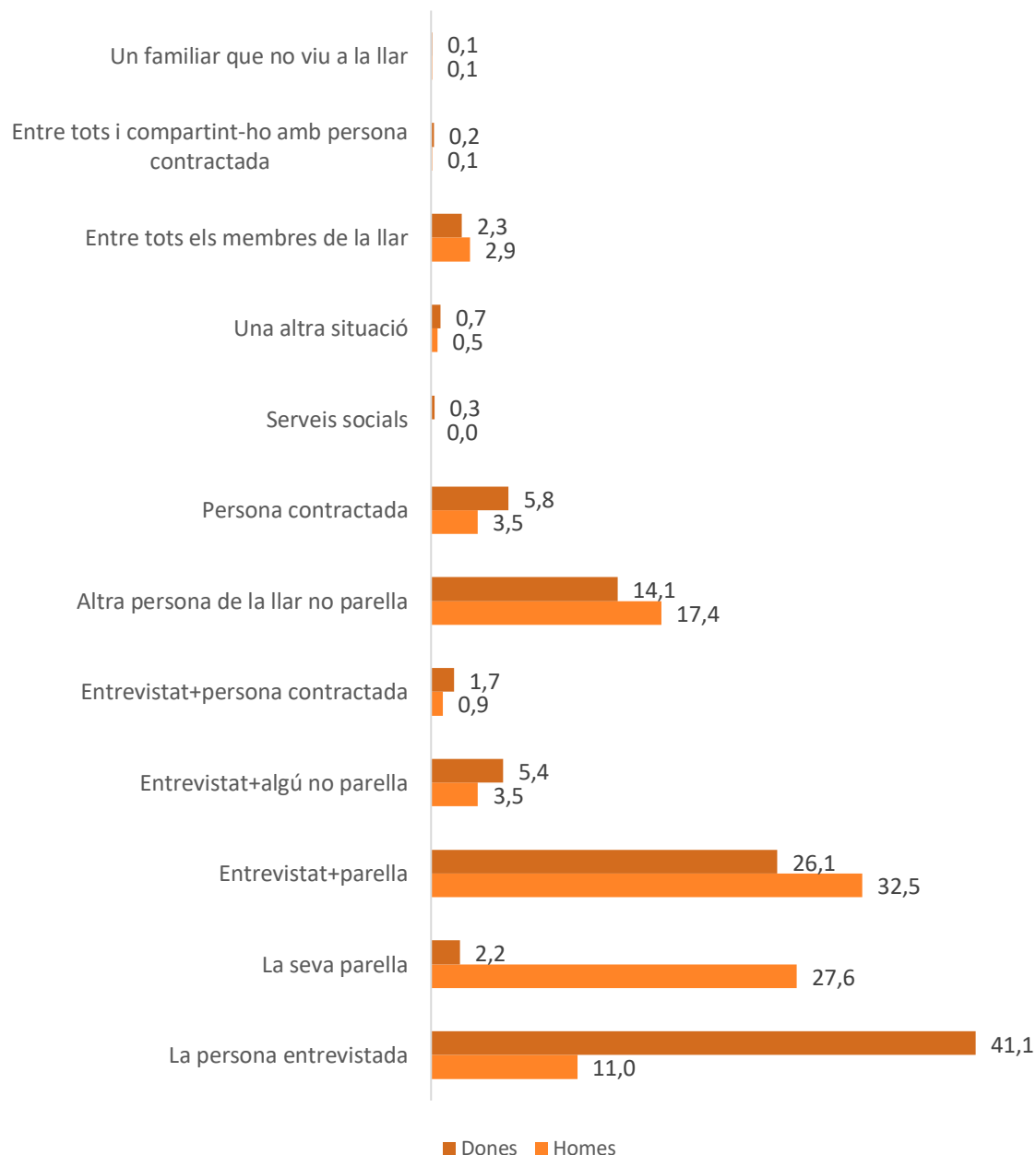
A partir de l'aprovació de el Reial decret llei 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, les prestacions per naixement i cura de menors van substituir a les de maternitat i paternitat.

Des del 1 de gener de 2020, el permís del segon progenitor en cas de part biològic és de 12 setmanes, amb quatre obligatòries després del part en cas de naixement i la resta voluntàries. La mare, que té 16 setmanes de baixa, pot cedir del seu permís dues setmanes al pare.

Està previst que el 2021 aquesta prestació, igual per a tots dos progenitors, es reconegui com un dret individual i no transferible. Serà de 16 setmanes i 6 d'elles s'hauran de gaudir després del part o resolució judicial o administrativa en cas d'adopció, guarda o acolliment.

3.5 Dedicació a les tasques no remunerades

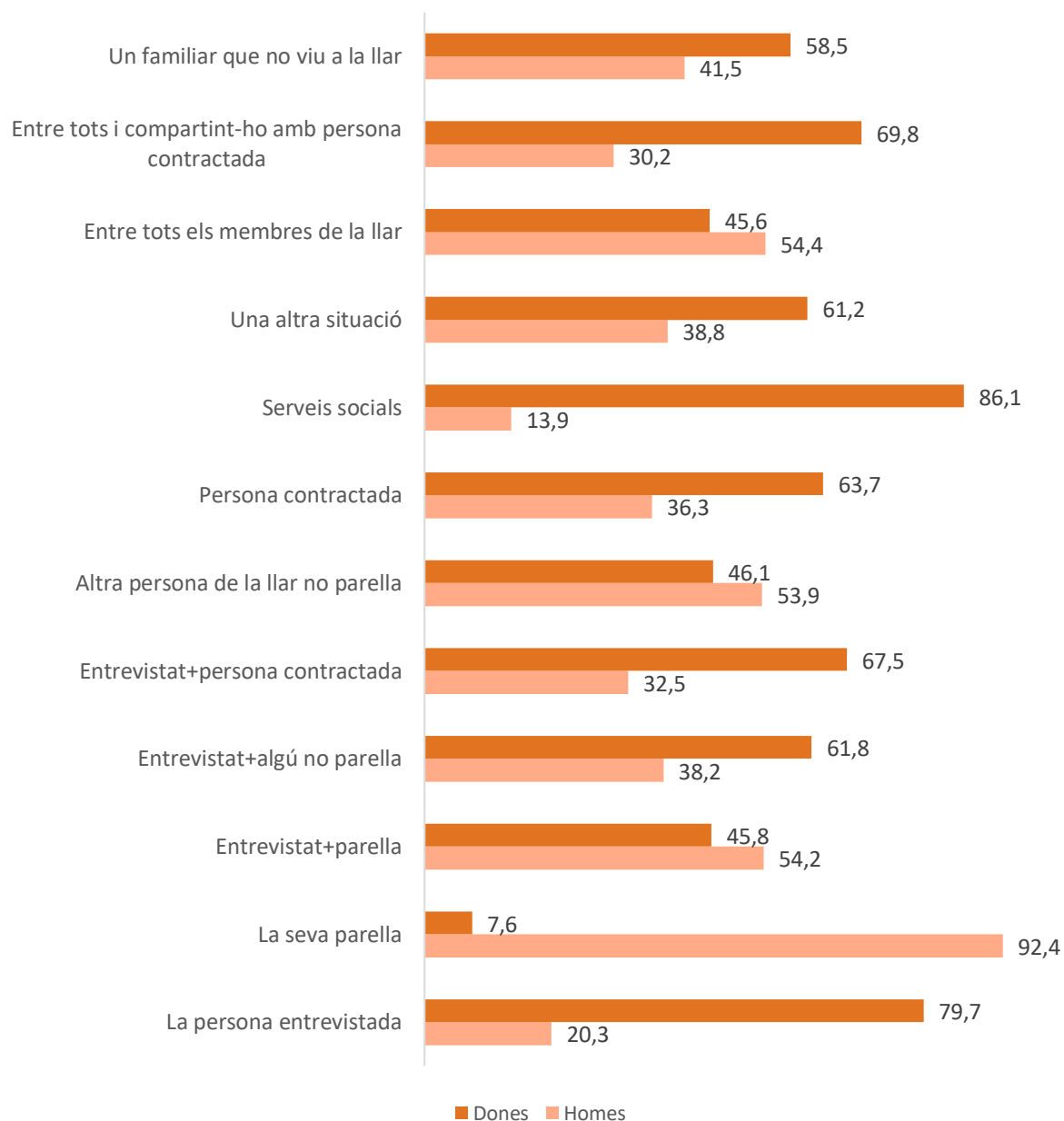
Gràfic 22. Qui s'ocupa principalment de les feines de la llar (% vertical)



Font ESCA, Catalunya 2018

Respecte a la dedicació de les tasques de la llar, segons l'Enquesta de Salut de Catalunya, en resposta a la pregunta de qui s'ocupa principalment de les feines de la llar, les dones responen en un 41% dels casos que són elles mateixes, mentre que els homes ho responen en un 11% dels casos.

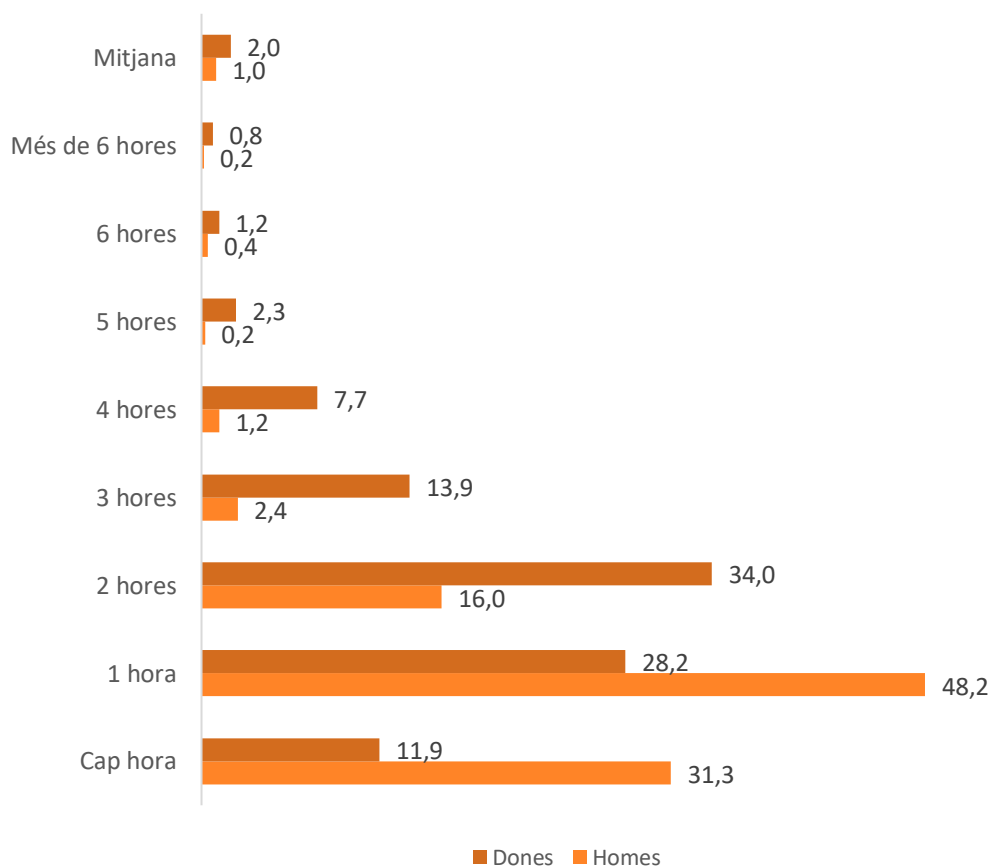
Gràfic 23. Qui s'ocupa principalment de les feines de la llar (% horitzontal)



Font ESCA, Catalunya 2018

En quant a la distribució segons sexe del total de persones que han manifestat que són elles mateixes les que es dediquen a fer les feines de casa, el 80% són dones i el 20% homes.

Gràfic 24. Hores dedicades a les feines de la llar en un dia feiner



Font ESCA, Catalunya 2018

Respecte a les hores dedicades a activitats domèstiques en un dia feiner, la diferència entre dones i homes es comença a invertir a partir de la primera hora de treball. Gairebé el 50% dels homes diuen dedicar-se 1 hora a les tasques de la llar, front el 30% de les dones. El 35% de les dones manifesten dedicar-se 2 hores i gairebé el 15% de les dones diu que hi dedica 3 hores.

3.5. Dades a destacar

- Les dones demanen el 91,1% de les excedències per a la cura de filles, fills i/o familiars. Mentre que els homes ho fan en el 9,8% dels casos,
- El 92,8% de les excedències per tenir cura de les filles i fills a Catalunya l'any 2018 les van agafar les dones. Mentre que els homes ho van fer en un 7,2% dels casos.
- Les dones a Catalunya demanen el 81,7% de les excedències laborals per a la cura de familiars, mentre que els homes ho fan en un 18,3%.
- Els contractes temporals tenen rostre de dona. Les dones obtenen contractes menors de 6 mesos en un 3,1% mentre que els homes representen el 2,1%.
- El nombre de prestacions per maternitat rebudes per la mare durant el 2018 va ser de 43.797, un 98% dels casos.
- L'any 2018 s'han rebut un 4% menys de prestacions per paternitat que l'any anterior.

4. La bretxa de les pensions

Les dones pensionistes tot i ser la meitat de les persones beneficiàries de prestacions contributives a Catalunya, perceben de mitjana unes pensions que són un 40% inferiors a les que perceben els homes en la mateixa situació. Una bretxa de gènere que s'expressa amb més contundència en les pensions més baixes i que en molts casos no arriben a les quanties mínimes establertes.

Segons un informe d'UGT, el retard en la incorporació al mercat laboral, els salaris més baixos, les dificultats més grans per progressar en les carreres professionals, la temporalitat, la rotació, la parcialitat més elevada i les interrupcions en les carreres de cotització, són barreres que han d'afrontar més habitualment les dones. El sistema de pensions aprofundeix en aquests factors de discriminació de gènere i genera una nova discriminació en l'accés a unes pensions, tant pel que fa al tipus com a les quanties mitjanes de les seves prestacions.

Aquesta multiplicitat de desigualtats i discriminacions de gènere en l'àmbit laboral que s'estén al llarg del cicle laboral i professional de les dones, tenen un impacte negatiu sobre les seves pensions, reproduint una bretxa de gènere en el sistema de pensions.

El càlcul de les pensions que aplica el nostre sistema contributiu de la Seguretat Social està caracteritzat per una manca de perspectiva de gènere. La fórmula aplicada per calcular les pensions es basa en les cotitzacions i en els anys de vida laborals. Tenint en compte que les carreres professionals de les dones es veuen interrompudes, provocant carreres de cotització més breus a més de ser les principals receptores de la contractació a temps parcial, tot degut a les desigualtats de gènere presents al mercat laboral i a la manca d'oportunitats igualitàries entre homes i dones, provoquen pensions molt més baixes i precàries.

A Catalunya l'any 2018 hi havia gairebé el mateix nombre de pensionistes dones i homes, però si observem el nombre total de pensions que es van concedir veiem que les dones van obtenir el 55% del total de les pensions. Aquesta situació ve donada per una major obtenció de pensions per viudetat per part de les dones que dels homes, ja que, hi han més vídues que vidus al nostre territori. Tot i això, les xifres mostren que tot i que les dones reben més pensions que els homes, la pensió mitjana és un 64% inferior a la dels homes.

Taula 1 . Dades sobre pensionistes, pensions i pensió mitjana a Catalunya

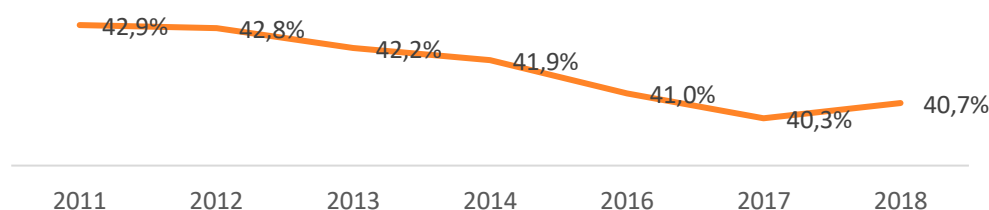
	Pensionistes	Pensions	Pensió mitjana
Homes	732.256	761.895	1.285,82€
Dones	765.940	940.059	782,64€

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Com es pot observar en la taula, la pensió mitjana de les dones no supera els 800 euros, mentre que la dels homes arriba gairebé als 1.300 euros, una diferència de més de 500 euros mensuals que anualment sumen una quantia de més de 8.000 de diferència econòmica entre dones i homes.

Si ens centrem en la bretxa de la pensió contributiva de tots els règims entre dones i homes a Catalunya per a l'any 2018 és del 40,7% que respecte l'any anterior ha patit un increment del 0,4%. La tendència de la bretxa de pensió a Catalunya al llarg dels anys ha estat a la baixa tot i que en l'actualitat segueix sent significativament alta.

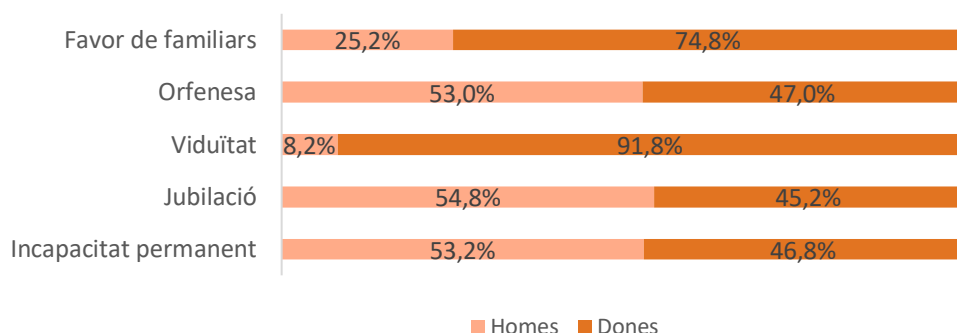
Gràfic 25. Evolució de la bretxa de la pensió contributiva de tots els règims entre dones i homes. Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Per entendre com es crea aquesta bretxa hem de tenir en compte que els tipus de pensions que reben majoritàriament els homes i les dones també són diferents. Les dones, reben en un 91,8% pensions de viudetat, mentre que els homes reben en un 54,8% pensions de jubilació.

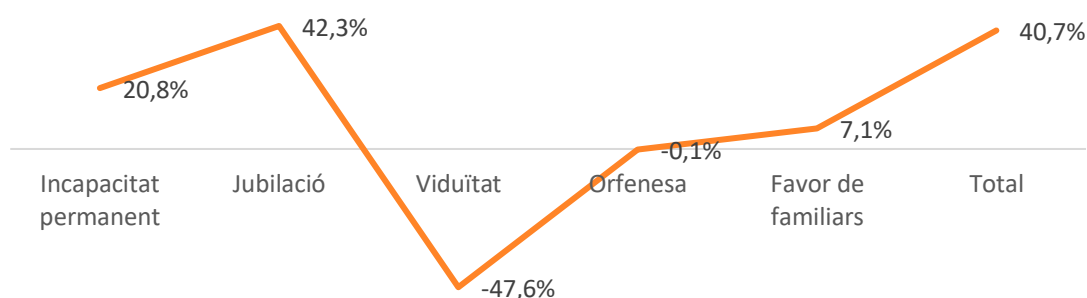
Gràfic 26. Distribució percentual del nombre de pensions contributives per tipus i sexe. Catalunya 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Tenint en compte com es distribueixen en el nostre sistema de Seguretat Social les pensions segons el gènere de la persona, podem veure que la bretxa més gran a la que s'enfronten les dones és la de jubilació (42,3%), seguida de la bretxa per incapacitats permanents (20,8%). Una dada destacable és la bretxa negativa que suposen les pensions de viudetat (-47,9%), aquest fenomen és degut a que com comentàvem en el gràfic anterior, a Catalunya hi ha més vídues que vidus i és la pensió que en majoria cobren les dones però no podem obviar que la major part dels homes vidus compatibilitzen aquesta prestació amb rendes del treball o amb una altra pensió.

Gràfic 27. Bretxa de la pensió contributiva mitjana de dones i homes per tipus de pensió. Catalunya 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

A més, les quanties varien segons tipus de pensió. La pensió mitjana de jubilació dels homes és de 1.387,55€ mentre que les dones cobren pel mateix tipus de pensió 557,71€ menys al mes, el que suposa una diferència anual de 6.692,52€ i una bretxa entre dones i homes de 40,19%.

Per altra banda, tenint en compte que les pensions al nostre territori no són distribuïdes de manera igualitària, s'observa que la pensió mitjana de jubilació per als homes (1,142,48€) quasi dobra la pensió mitjana de viduïtat de les dones (714,68€).

Tot i què la bretxa de viudetat és dona en favor de les dones (-47,41%), els homes compatibilitzen aquesta pensió amb rendes del treball o altres tipus de pensions.

Sobre les pensions per incapacitat permanent, les dones reben anualment 2.668,8 € menys a l'any que els homes, produint per aquest tipus de pensió una bretxa del 19,47%.

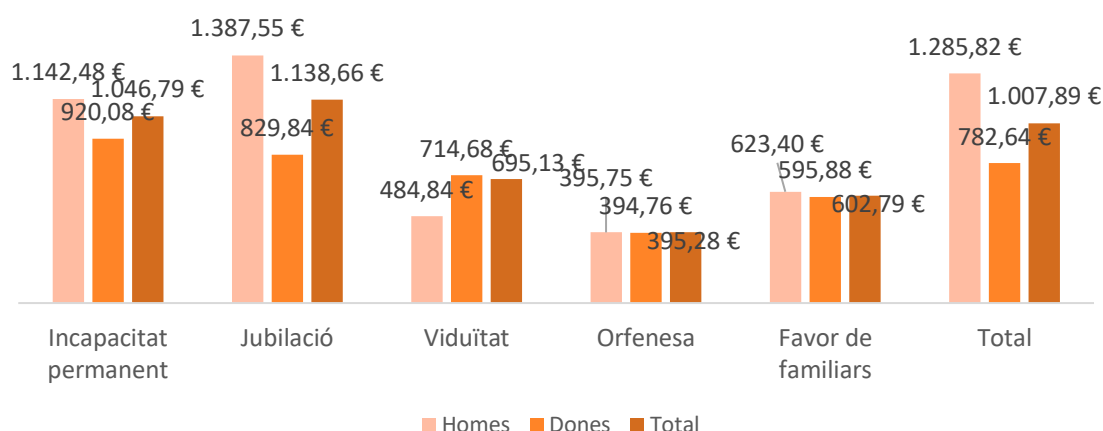
Les bretxes més baixes es donen en les pensions en les que les quanties també són les més baixes, com ara la pensió per orfenesa (0,25%) i per favor de familiars (4,41%), i justament en aquelles que no es calculen en base a les cotitzacions o els anys treballats de la persona beneficiària de la pensió.

Taula 2. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social per tipus i sexe. Mes de desembre. Tots els règims de cotització. Catalunya 2018.

	Homes	Dones	Total	Bretxa D/H (%)	Diferència mensual D/H	Diferència anual D/H
Incapacitat permanent	1142,48	920,08	1046,79	19,47	222,4	2668,8
Jubilació	1387,55	829,84	1138,66	40,19	557,71	6692,52
Viduïtat	484,84	714,68	695,13	- 47,41	-229,84	-2758,08
Orfenesa	395,75	394,76	395,28	0,25	0,99	11,88
Favor de familiars	623,4	595,88	602,79	4,41	27,52	330,24

Font: Pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Gràfic 28. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social per tipus i sexe. Mes de desembre. Tots els règims de cotització Catalunya. 2018



Font: IDESCAT

A més la bretxa de gènere s'amplia amb l'edat. Segons la taula següent, les dones de 85 anys i més amb una pensió de jubilació cobren 582,77 € mentre que les dones de 45 a 54 pel mateix tipus de jubilació cobren 1737,14€. Els homes en el mateix ordre, els més grans cobren 1092,47€ i els més joves 2296,92€. Si comparem per edat i gènere la bretxa de jubilació per a les dones de 75 a 84 anys és del 48%.

Taula 3. Bretxa mitjana pensió jubilació per gènere i edat

EDAT	HOMES	DONES	Diferència	Bretxa D/H
De 45 a 54 anys	2296,92	1737,14	-559,78	-24%
De 55 a 64 anys	1672,25	1386,74	-285,51	-17%
De 65 a 74 anys	1487,78	960,92	-526,86	-35%
De 75 a 84 anys	1282,92	670,85	-612,07	-48%
De 85 anys i més	1092,47	582,77	-509,7	-47%

Font: Pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

4.1. Dades a destacar

- Les dones pensionistes pateixen una bretxa de gènere superior a la que es produeix durant la seva vida laboral.
- Les dones pensionistes perceben de mitjana unes pensions que són un 40% inferiors a les que perceben els homes en la mateixa situació.
- Les dones reben 500 euros menys al mes de pensió, el que suposa uns 6.000 euros menys al any.
- Les dones, reben majoritàriament en un 91,8% pensions de viduïtat, mentre que els homes reben en majoria 54,8% pensions de jubilació.
- La pensió mitjana de jubilació per als homes (1,387,55€) dobla la pensió mitjana de viduïtat de les dones (714,68€).
- La bretxa més gran a la que s'enfrenten les dones és a la de jubilació (42,3%), seguida de la bretxa per incapacitats permanents (20,8%).
- La pensió mitjana de jubilació dels homes és de 1.387,55€ mentre que la de les dones és de 829,84€ menys al mes.
- La bretxa de gènere s'amplia amb l'edat. Les dones de més de 75 anys cobren una pensió de jubilació de menys de 700€ de mitjana mentre que les dones de 45 a 54 anys per al mateix tipus de pensió cobren 1737,14€.

5. Feminització de la pobresa

Una de les causes més greus que aboca a les dones a la pobresa és la discriminació de gènere, que les imposa una càrrega desproporcionada pel fet de ser dones.

Aquesta discriminació de gènere es perpetua al llarg de la vida laboral de les dones i les col·loca en una posició on els seus drets no estan protegits ni garantits i per tan es poden veure més vulnerats col·locant-les en situacions extremadament difícils de superar en molts casos.

I mentre les dones en el seu conjunt segueixen sense comptar amb la mateixa representació política que els homes, les dones en situació de pobresa s'enfronten a una marginació addicional.

Aquesta situació dona com a resultat privacions en les seves pròpies vides i pèrdues per a la societat en general i per a l'economia, ja que és ben sabut que la productivitat de les dones és un dels principals motors de dinamisme econòmic.

La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, aprovada per 189 estats membres el 1995, reflecteix la urgència d'abordar la relació entre les dones i la pobresa, convertint-lo en la primera de les 12 àrees d'atenció. Les accions que es duen a terme en qualsevol d'aquestes àrees, ja sigui l'educació, el medi ambient o altres, contribueixen a millorar la vida de les dones, però les mesures destinades a reduir la pobresa de les dones també són crítiques.

Posar fi a la pobresa extrema estarà al nostre abast únicament si s'implica plenament a les dones i es respecten els seus drets, en cada etapa del camí de la vida.

5.1. La manca de perspectiva de gènere i el càlcul de la pobresa

Els indicadors convencionals comptabilitzen a la baixa les desigualtats de gènere en la pobresa. La raó no té a veure amb la realitat, sinó amb la metodologia emprada.

Per calcular el risc de pobresa de les persones en l'Enquesta de Condicions de Vida es calcula primer els ingressos conjunts de les llars enquestades; i posteriorment es divideix aquesta quantitat entre els seus membres, amb una correcció en funció del nombre d'adults i criatures de la mateixa. Aquesta forma de càlcul dona per suposat que en una mateixa llar tots els seus membres es reparteixen de forma igualitària els ingressos que hi entren.

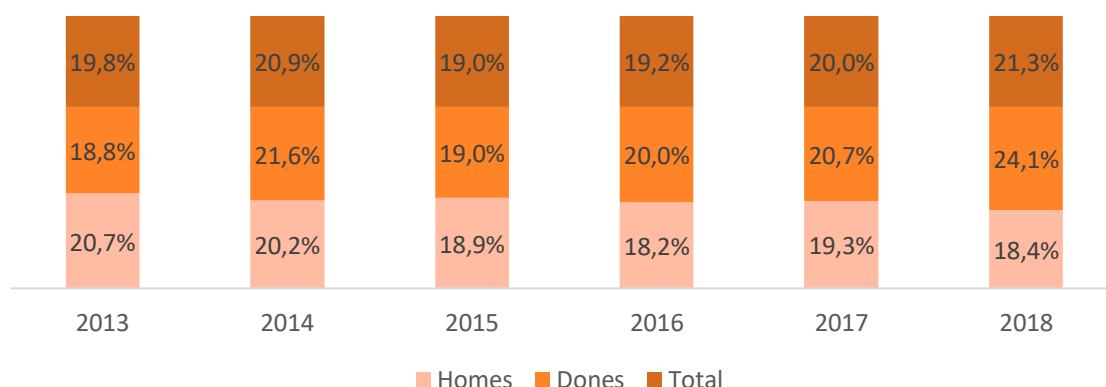
Per tant, quan mirem aquestes dades, no estem observant individus amb rendes per sota del llindar de la pobresa (comparats amb la resta d'individus), sinó individus que viuen en llars per sota del llindar de la pobresa –comparades amb la resta de les llars.

En aquest sentit, l'atribució estadística als individus de les rendes de les seves llars invisibilitza les desigualtats econòmiques de gènere dins de les famílies, i aquest és un fenomen clau per a entendre les desigualtats socials en el seu conjunt.

Tot i això, en les dades que es mostren a continuació les dones són més pobres que els homes. La taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya és del 24,1%, sis punts percentuals per sobre de la dels homes, que se situa en el 18,4% i corrobora que elles, sobretot les dones grans i vídues, continuen sent el col·lectiu més vulnerable. Aquesta situació s'ha anat agreujant amb el temps.

Respecte a l'any passat, entre elles puja tres punts, mentre que entre ells en baixa un. La pobresa severa també creix i passa del 5 al 6,5%.

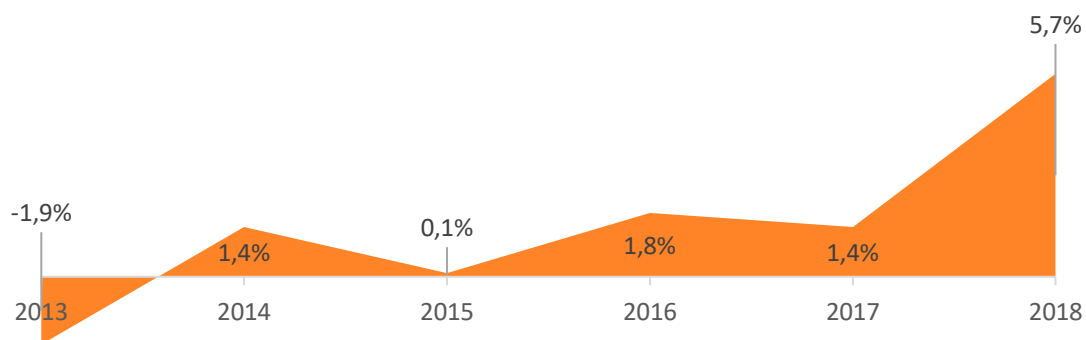
Gràfic 29. Evolució de la taxa de risc a la pobresa per sexe



Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

La bretxa de la taxa de pobresa entre dones i homes ha augmentat 7,6 punts des de 2013, passant de ser 2 punts per sota de la dels homes a 2013 a quasi 6 punts per sobre el 2018.

Gràfic 30. Diferència entre la taxa de risc a la pobresa de dones i homes

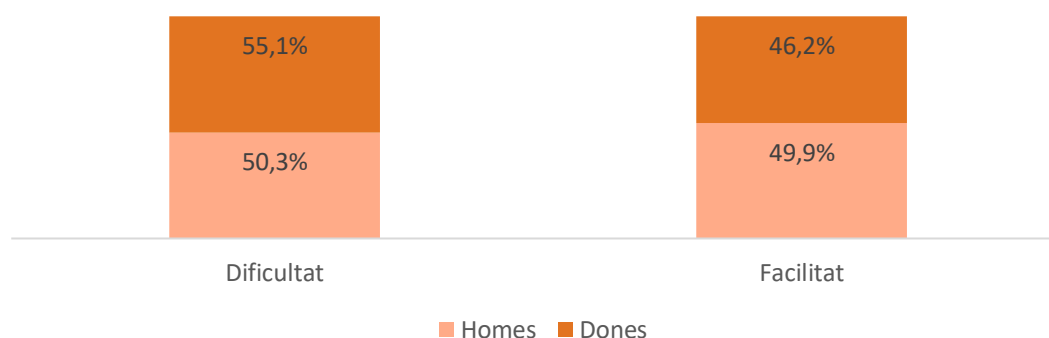


Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

5.2. Dificultat per arribar a fi de mes

A Catalunya, la dificultat per arribar a fi de mes és més significativa en les dones que en els homes. Un 55,1% de les dones té dificultats per arribar a final de mes mentre que els homes es troben en un 50,3%. En aquest sentit, els homes tenen més facilitats per arribar a fi de mes (49,9%) mentre que les dones, en tenen menys (46,2%).

Gràfic 31. Dificultat d'arribar a fi de mes. 2018

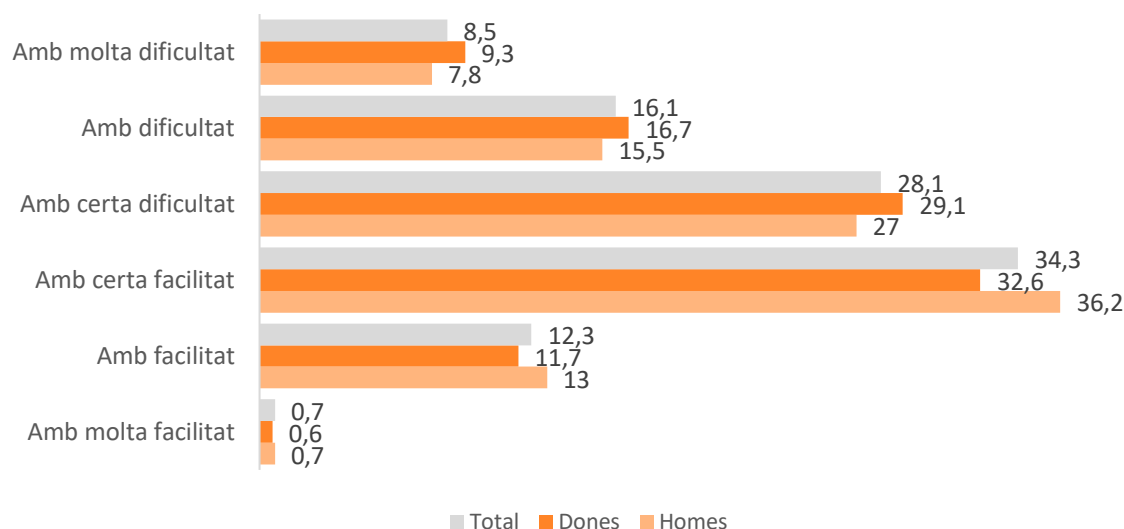


Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

La dificultat per arribar a fi de més agrupa tres categories: molta dificultat, dificultat i certa dificultat; i la facilitat: molta facilitat, facilitat i certa facilitat.

Les dades ens indiquen que, en aquelles categories que tenen a veure amb facilitats per arribar a final de mes, destaca la prevalença dels homes, mentre que en les categories que indiquen tenir menys facilitat per arribar-hi, prevalen les dones.

Gràfic 32. Població segons la dificultat per arribar a fi de mes per sexe. Catalunya 2018 (%)



Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

5.3. Dones, infància i pobresa

Quan es parla de pobresa en la infància, no parlem de nens i nenes pobres sinó de famílies pobres. Aquesta situació ha esdevingut de la mà d'un insuficient sistema de protecció social pel que fa a la protecció de la família.

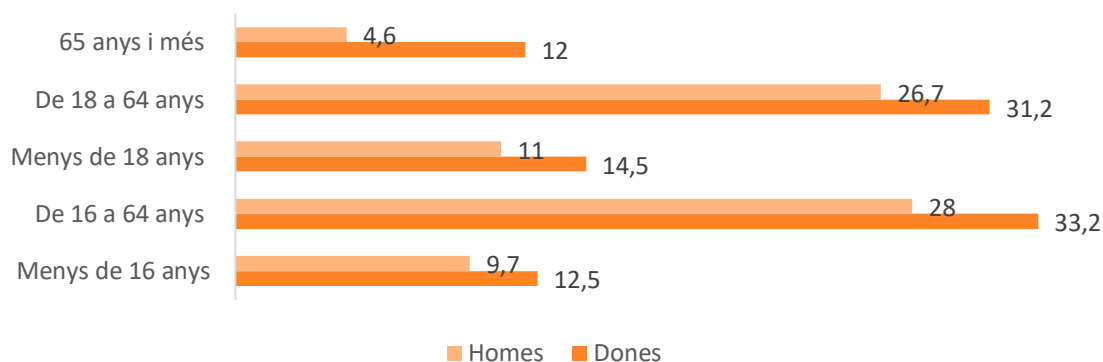
En aquest context, és important posar atenció en com les rendes de les persones que cuiden de la infància tenen un impacte directe sobre el benestar i les condicions de vida de la mateixa.

Si ens centrem en les dades sobre pobresa a Catalunya per edats veiem que en tots els grups d'edat les dones es troben en una situació de risc major que els homes.

Cal destacar què, el grup d'edat dels 16 a 64 anys de la població en edat de treballar, és el que es troba en una major situació de risc per ambdós gèneres, en el cas dels homes en un 28% i les dones un 33,2%, amb 5 punts de diferència. En aquest sentit, segueix el grup d'edat de 18 a 64 anys, on les dones també tenen més risc a patir pobresa (31,2%) respecte els homes (26,7%).

En quant als menors de 16 anys, veiem que es dona la mateixa casuística. En aquesta ocasió, les nenes en un 12,5 % respecte els nenes 9,7%.

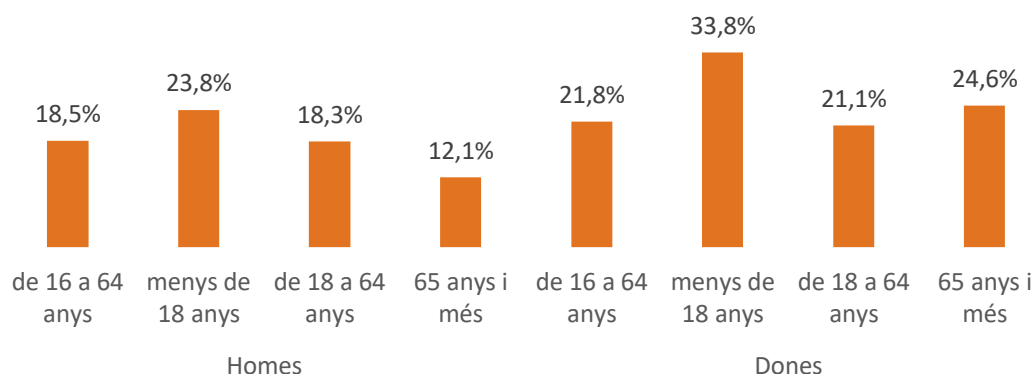
Gràfic 33. Composició de la població en risc de pobresa per sexe i edat. Catalunya 2018 (%)



Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

Així doncs, la taxa de risc de pobresa a Catalunya l'any 2018 és més gran per a les dones que per als homes en tots els grups d'edat. Les dones menors de 18 anys tenen una taxa de risc a la pobresa de 33,8% mentre que la dels homes és de 10 punts menys de diferència (23,8%). Tot i així, la diferència més gran en la taxa de risc a la pobresa per sexe es dona en el grup d'edat "65 anys i més", on les dones grans representen el 24,6% i els homes grans el 12,1%, 12,5 punts de diferència entre ambdós gèneres.

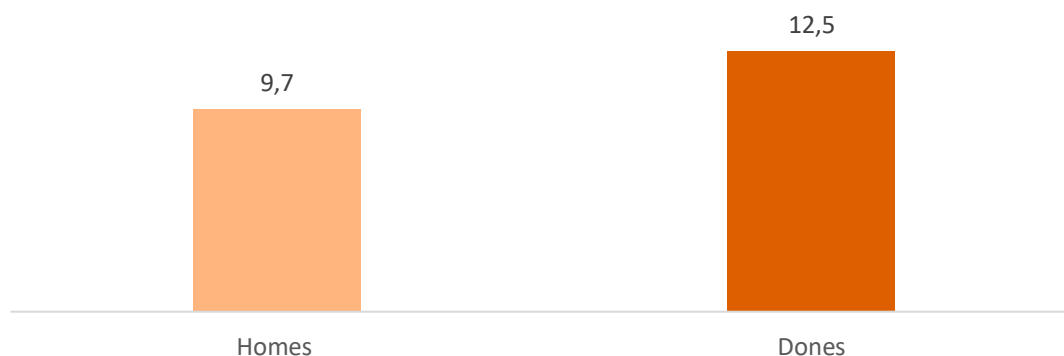
**Gràfic 34. Taxa de risc a la pobresa per sexe i edat.
Catalunya 2018**



Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

Si ens fixem específicament en el col·lectiu de menors de 16 anys trobem que, les nenes es troben en una situació major de risc a la pobresa (12,5%) respecte els nens del mateix grup d'edat (9,7%).

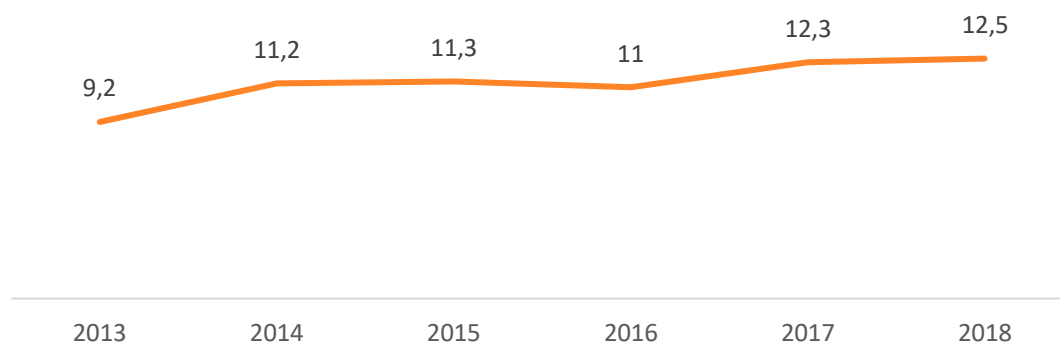
Gràfic 35. Menors de 16 anys per risc de pobresa segons sexe (%)



Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

Per tant, les nenes menors de 16 anys en situació de risc han anat augmentant al llarg dels anys concretament des del 2013 on representaven el 9,2% fins al 2018 on representaven el 12,5%. Les nenes menors són les més desprotegides dintre del col·lectiu en risc de pobresa i a més cada any que passa ho són en major nombre.

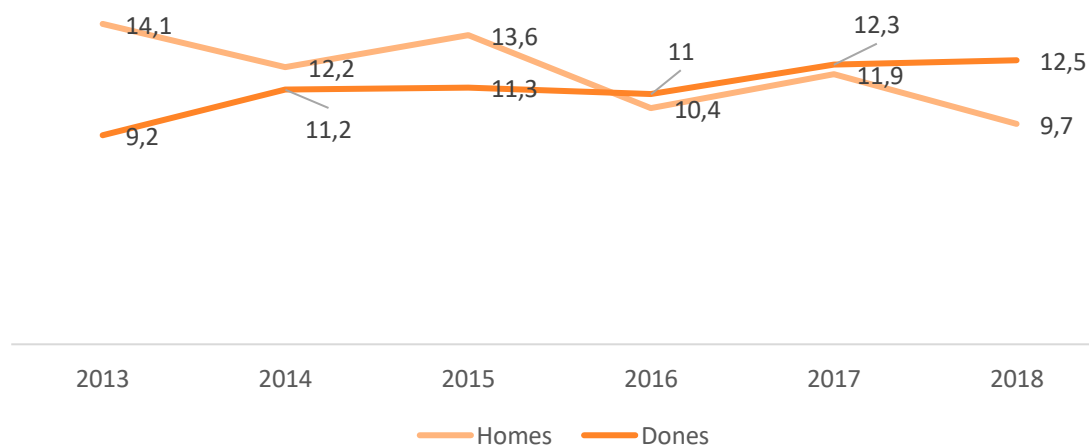
Gràfic 36. Evolució de la proporció de les dones menors de 16 anys en risc de pobresa a Catalunya 2013-2018 (%)



Font: Elaboració pròpia, a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

Si comparem l'evolució de les nenes menors de 16 anys amb la dels nens, aquests últims han tingut una tendència a la baixa en la composició de la població en risc de pobresa on representaven al 2018 el 9,7%.

Gràfic 37. Evolució de la composició de la població en risc de pobresa. Menors de 16 anys per sexe (%)



Font: Elaboració pròpia, a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

5.4 Dades a destacar

- La taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya és del 24,1%, sis punts percentuals per sobre de la dels homes.
- Respecte a l'any passat, entre elles puja tres punts, mentre que entre ells en baixa un.
- La pobresa severa de les dones creix i passa del 5 al 6,5%.
- Les dones tenen un risc superior de trobar-se en situació de pobresa, especialment les dones de més edat.
- La bretxa de la taxa de pobresa entre dones i homes ha augmentat 7,6 punts des de 2013.
- Un 55,1% de les dones té dificultats per arribar a final de mes.
- Els homes tenen més facilitat per arribar a final de mes que les dones.
- Les dones menors de 18 anys tenen una taxa de risc a la pobresa de 33,8% mentre que la dels homes és de 10 punts menys de diferència (23,8%).
- Les nenes menors són les més desprotegides dintre del col·lectiu en risc de pobresa i a més cada any que passa ho són en major nombre.
- Les nenes menors de 16 anys es troben en una situació major de risc a la pobresa (12,5%) respecte els nens del mateix grup d'edat (9,7%).
- Les nenes menors de 16 anys en situació de risc han anat augmentant amb el llarg dels anys concretament des del 2013 on representaven el 9,2% fins al 2018 on representaven el 12,5%.

6. Violències masclistes en l'àmbit laboral

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i el masclisme que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits de la seva vida, també en l'espai on treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

L'any 2016, el Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya va realitzar l'Enquesta de violència masclista (EVMC). Els resultats ofereixen un diagnòstic que dona certa llum a la xifra opaca que hi ha darrera de tota la violència masclista a Catalunya i, especialment, en l'àmbit laboral.

6.1. Discriminació per raó de sexe

Segons l'Enquesta de Violències Masclistes a Catalunya de l'any 2016, el 15,1% de les dones ocupades han patit discriminació laboral.

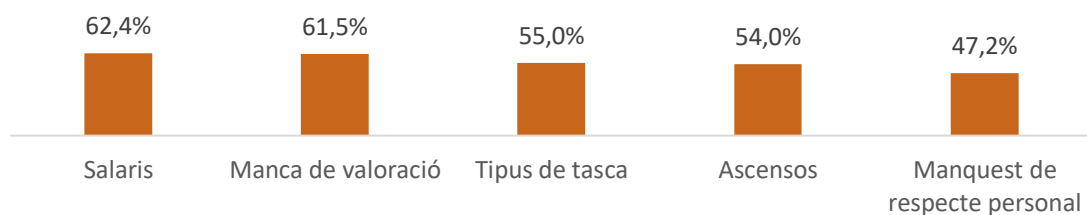
Gràfic 38. Dones ocupades segons discriminació laboral. Catalunya 2016



Font: EVMC 2016.

El 62,4% de les dones ocupades que han sentit discriminació a la feina a Catalunya l'any 2016 han patit discriminació salarial, es a dir, han cobrat menys que els seus companys homes. La següent casuística que es dona gairebé amb la mateixa intensitat és la manca de valoració (61,5%), seguit del tipus de tasca encomanada (55%). En quan els ascensos les dones es senten discriminades en un 54% dels casos i han rebut manques de respecte en un 47,2%.

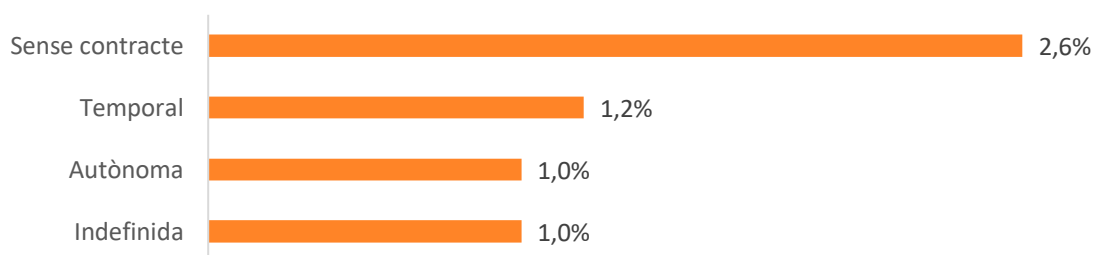
Gràfic 39. Dones ocupades segons motiu de discriminació laboral (taxes). Catalunya 2016



Font: EQVM 2016

6.2. Assetjament sexual a la feina

Gràfic 40. Dones que han patit assetjament sexual a la feina en els diferents règims de contractació. Catalunya 2016

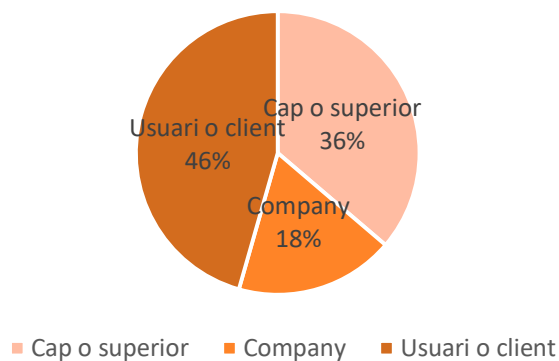


Font: EQVM 2016

Un 2,6% de les agressions contra dones han estat en dones sense contracte, seguit de les dones amb contracte temporal 1,2%. Tenint en compte que les agressions sexuals són una demostració de poder, té sentit que les dones que més les pateixen són les que es troben en una posició més precaritzada i desprotegida.

6.3. Autors de les agressions de caràcter sexual a la feina

Gràfic 41. Autors de l'assetjament sexual a la feina segons posició laboral



Font: EQVM 2016

El 46% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones ha estat per part d'un usuari o un client, seguit del 36% que es correspon amb la categoria "cap o superior". El 18% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral ha estat comès per un company de feina de la dona.

6.4. Dades a destacar

- El 15,1% de les dones ocupades han patit discriminació laboral.
- El 62,4% de les dones ocupades que han sentit discriminació a Catalunya l'any 2016 han patit discriminació salarial. El 61,5% manca de valoració a la feina, un 54% dels casos se les ha discriminat en els ascensos i han rebut manques de respecte en un 47,2%.
- Un 2,6% de les agressions contra dones ha estat en dones sense contracte, seguit de les dones amb contracte temporal 1,2%.
- El 46% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones ha estat per part d'un usuari o un client.
- El 36% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones ha estat comès per un cap o superior.
- El 18% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral ha estat comès per un company de feina de la dona.

7. Conclusions

A través de l'explotació de les dades, es pot constatar que la precarització i la desigualtat de gènere està present en totes les etapes de la vida laboral de les dones i es manifesta en diverses formes.

Tot i que les dones a Catalunya representem el 57% de la població activa del nostre país, som menys dones ocupades que homes. De les dones ocupades, la gran majoria es dediquen a les activitats dels sectors més feminitzats com ara les branques de Sanitat i Serveis Socials (13,5%), seguit del comerç al detall (13%) i de la branca de l'educació (10,2%), activitats més relacionades amb la cura de les persones, mentre que en altres branques més masculinitzades com la construcció (1,2%), el transport i emmagatzematge (2,6%) o el comerç a l'engròs i reparació de vehicles de motor i motocicletes (3%), les dones estan infrarepresentades.

Aquestes desigualtats de gènere es manifesten també en els àmbits on hi ha més capacitat de decisió i poder on en gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes. Així en la categoria professional de Directores i Gerents les dones només representen el 35,4%.

Per altra banda, la manca de facilitats per a la conciliació entre la vida laboral i familiar i el rol assignat a les dones històricament per a la cura de filles i fills provoca que el 92,8% de les excedències per tenir cura de les filles i fills a Catalunya l'any 2018 les van agafar les dones. Mentre que els homes ho van fer en un 7,2% dels casos. A més, són més les dones que han d'assumir jornades a temps parcial respecte els homes.

Totes aquestes discriminacions provoquen l'existència d'una gran bretxa salarial on les dones encara perceben en el 2017 un 23% menys del salari brut anual mitjà que els homes. Aquesta bretxa, s'estén en el temps de vida laboral de les dones i afecta també a les pensionistes que encara pateixen una bretxa de gènere superior a la que es produeix durant la seva vida laboral. Les dones pensionistes perceben de mitjana unes pensions que són un 40% inferiors a les que perceben els homes en la mateixa situació.

Les discriminacions i les desigualtats de gènere en la vida laboral ens aboquen en molts casos a la pobresa. La taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya és del 24,1%, sis punts percentuals per sobre de la dels homes.

A més, durant tot el cicle de vida de les dones i també en l'àmbit laboral, les dones hem de fer front a les violències masclistes que es presenten tan de manera implícita com explícita.

Segons l'Enquesta de Violència Masclista de Catalunya de l'any 2016, les dones ocupades vam patir en un 62,4% discriminació salarial. A més, l'11,8% de les dones vam patir algun tipus d'agressió de caràcter sexual a la feina. Del total d'agressions, un 46% de l'assetjament sexual a la feina contra les dones va ser per part d'un usuari o un client i el 36% per un cap o superior. El 18% de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral ha estat comès per un company de feina de la dona.

Per tot això, és essencial treballar conjuntament per canviar l'imaginari social, que assigna rols i comportaments diferenciats a homes i dones. Hem de dotar de més valor a les feines de cura i atenció que la nostra societat no valora i hem de lluitar per millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.

I sobre tot, cal centrar els nostres esforços en la construcció d'una societat feminista lliure de violències masclistes.



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**