
ESTUDI QUANTITATIU DELS ASSALARIATS D'UNA EMPRESA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

TREBALL DE FINAL DE GRAU EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES

Santi Vivet Barahona

Tutora: Anna M. Pérez Quintana

Grau en Administració i Direcció d'Empreses

Universitat de Vic

Maig 2014

RESUM

L'objectiu d'aquest treball és visualitzar el paper de la dona en el mercat de treball, així com també l'estudi dels assalariats d'una empresa des de la perspectiva de gènere.

La part teòrica consta d'una explicació de l'evolució del paper de la dona en el món laboral, com també el seu paper dins l'empresa i els diferents sectors on s'ha desenvolupat laboralmente.

L'estudi realitzat a la part pràctica, tracta d'una anàlisi estadística descriptiva de diverses variables d'una base de dades dels treballadors d'una empresa, per tal de poder veure les possibles diferències salarials entre homes i dones, així com també altres aspectes importants que s'han pogut destacar.

D'aquesta manera s'han pogut extreure unes conclusions de l'estudi i s'ha pogut relacionar amb el marc teòric que hem presentat.

Paraules clau: dona, mercat de treball, diferències salarials.

ABSTRACT

The aim of this work is to visualize the women's role in the labor market, as well as the study of employees of a company from the gender's perspective.

The theoretical part consist of an explanation of how changing the women's role in the workplace, as well as their role within the company and the different sectors where the workforce has been developed.

The study on the practice, is a descriptive statistical analysis of several variables in a database of employees of a company, in order to see the possible wage differences between men and women, as well as other important issues that have been highlighted.

Thus conclusions have been drawn from the study and could relate to the theoretical framework presented here.

Key words: women, labor market, wage differences.

ÍNDIX

1.	INTRODUCCIÓ.....	4
2.	OBJECTIUS	7
3.	MARC TEÒRIC.....	8
3.1.	Incorporació de la dona al mercat laboral:	8
3.1.1.	Panoràmica general de la participació femenina a altres països.....	8
3.1.2.	Factors que han influït en l'augment de l'ocupació femenina.....	9
3.2.	Modalitats d'ocupació i la seva relació amb la situació laboral que presenten les dones 10	
3.2.1.	Tipus d'ocupacions	11
3.3.	Discriminació de la dona en front al treball i a l'ocupació	13
3.3.1.	Factors i característiques de la discriminació per raó de sexes	13
3.4.	Incorporació de les dones al món empresarial	17
3.5.	Incorporació laboral de la dona a Espanya i el seu efecte sobre la desigualtat en la renda familiar	19
3.5.1.	La participació de la dona en el mercat laboral	19
3.5.2.	La distribució dels ingressos de les dones que treballen	20
3.6.	Actualitat en temes d'ocupació i diners.....	21
3.6.1.	Taxa d'activitat	23
3.6.2.	Raons per a no estar disponible	24
3.6.3.	L'atur a la zona Euro.....	25
3.6.4.	Càrrecs directius.....	26
3.6.5.	Estudiar per a tenir feina?.....	26
3.6.6.	Qui treballa de què?.....	27
3.6.7.	Jornada parcial i jornada completa	28
3.6.8.	Treballar en sectors de futur: I+D	29
3.6.9.	Com afecta la crisi a la nostra renda	29
3.6.10.	Discriminacions a la feina	30
3.6.11.	Bretxa salarial per sexe	31
3.6.12.	Situació actual en termes d'ocupació a Espanya	31
3.6.13.	Situació actual en termes d'ocupació a Catalunya.....	32
3.6.14.	Últimes dades sobre l'estructura salarial.....	32
4.	METODOLOGIA.....	34
4.1.	Descripció de l'empresa	34

4.2.	Tractament de dades	35
5.	ESTUDI DE CAS.....	36
5.1.	Percentatge de dones i d'homes a l'empresa.....	36
5.2.	Edats dels treballadors.....	37
5.3.	Estudis dels treballadors	40
5.4.	Tipus de jornada.....	42
5.5.	Seccions en les quals treballen.....	44
	Hem ajuntat les diferents seccions que disposa l'empresa en cinc grups principals:	44
-	Magatzems: inclou tots els magatzems de l'empresa, ja sigui de producte fresc o producte sec.....	44
-	Gestió central: hi trobem des de recursos humans, administració i finances i càrrecs de direcció.	44
-	Gestió centres: d'aquest grup formen part els treballadors que tenen algun càrrec superior dins del sistema de logística, magatzems i transports.....	44
-	Atenció al públic: inclou tot el personal que treballa amb relació directe al públic, ja sigui en hipermercat, supermercat o benzinera.	44
-	Altres serveis: aquí hem inclòs la resta de serveis que ofereix l'empresa.	44
5.6.	Tipus de contracte.....	46
5.7.	Sou anual agrupat	47
5.8.	Índex de distribució.....	48
5.9.	Índex de concentració.....	49
5.9.1.	Sou anual agrupat	49
5.9.2.	Seccions.....	50
5.10.	Bretxa de gènere	51
5.11.	Índex de feminització	53
6.	CONCLUSIONS	55
7.	BIBLIOGRAFIA.....	57

1. INTRODUCCIÓ

La presència de la dona al mercat laboral espanyol ha anat progressant en els últims 35-40 anys, però la igualtat entre sexes encara no està vigent. A la major part del món, però, també s'ha apreciat l'augment del nivell de participació de la dona en la força de treball. En general, i segons l'Organització Internacional del Treball (1994), la proporció de dones econòmicament actives ha estat molt més baixa que la d'homes, però en varies regions del món el nivell d'ocupació de la dona ha augmentat mentre que el de l'home ha disminuït lleugerament. Actualment, la feminització del treball és una realitat i tot indica que es tracta d'un procés irreversible, però tot i aquesta tendència, existeixen diferències regionals.

Espanya és, entre els grans països de la Unió Europea, el que ha augmentat més la taxa d'ocupació femenina. Però, tot i que el fort dinamisme en l'ocupació femenina ha resultat ser una de les raons fonamentals per a que Espanya s'hagi apropat cada vegada més a la convergència amb l'Europa comunitària en matèria laboral, la taxa d'ocupació femenina espanyola és una de les més baixes de la UE.

Existeixen diversos factors que han influït en l'augment de l'ocupació femenina, dels quals els més importants són:

- L'augment de la tendència de les dones casades a no retirar-se del mercat laboral o a posposar la seva retirada.
- La forta incorporació de la dona als estudis superiors.
- La postura de les dones amb responsabilitats familiars que decideixen incorporar-se al món laboral.
- Els fills/es ja no resulten un impediment per la dona a l'accés al món laboral. La idea que la dona s'ha de quedar a la llar cuidant dels fills/es ha quedat obsoleta.
- La possibilitat d'accedir a llocs de treball de responsabilitat.

En general, això ha comportat una forta incorporació de la dona al món laboral.

Com ja hem dit, l'evolució de la dona que accedeix a un lloc de treball ha estat progressiva i ha sofert un comportament actiu en els últims 35 anys. En general, però, la participació de la dona no ha destacat suficientment en algunes ocupacions, mentre que en altres la seva participació ha estat superior a la dels homes. Aquest fenomen es coneix com a segregació ocupacional per sexes.

A Espanya, la població ocupada femenina es concentra sobretot en les activitats del sector serveis, seguit pel sector agrícola i el sector industrial. No obstant, és important considerar també la forta presència de la dona en el sector públic (al 2001, el percentatge d'assalariades en l'esfera pública triplicava els relatius a 1977).

L'Enquesta de Població Activa (EPA) ens mostra que en moltes professions les dones no estan representades i en altres, la proporció és molt baixa. Això es tracta d'un fenomen universal.

A diferència dels homes, les dones han d'afrontar diverses barreres socials que dificulten la seva inserció, permanència i promoció en el món laboral. Aquestes barreres són tals com:

- La duplicitat de rols o "doble feina": en general, les dones es poden veure exposades a una doble jornada de treball (laboral/llar) i a una duplicitat de rols (mare/muller i treballadora), cosa que comporta efectes negatius sobre el rendiment físic i intel·lectual.
- Diferències salarials o de remuneració entre home i dona: tot i que en general les diferències salarials tendeixen a disminuir, un informe de la OIT (1994) va senyalar que aquesta tendència començava a perdre impuls.
- Mitja presència en el treball.
- Menors nivells de qualificació i/o menors nivells d'experiència laboral.
- Dificultats de promoció.
- Relació contractual: és molt més freqüent el contracte temporal i el contracte a temps parcial en el sector femení.
- Concentració en certs sectors i/o professions.
- Elements sociològics, psicològics i històrics: la dona soltera solia abandonar el seu treball en cas de matrimoni i la casada, quan es dedica a la cura dels fills o bé quan acompanya al marit en el cas de la mobilitat geogràfica d'aquest.
- Estat civil: tant en 1976 com en 1982 formaven part de la població activa 5 de cada 10 dones solteres, mentre que només 2 de cada 10 dones no solteres.
- Treball domèstic.

En quan a la incorporació de la dona al món empresarial, un dels grans temes tractats ha set en del *glass ceiling* o sostre de vidre, és a dir, la limitació vetllada de l'ascens laboral de les dones en les empreses.

Hi ha hagut una evolució molt clara en la participació de la dona en el mercat de treball, concretament, als anys vuitanta a Espanya treballaven un 22,6% de les dones majors de 16 anys, xifra que va ascendir al 25,6% al 1991 i, a finals del 2001 al 33%, és a dir, uns 5,6 milions de dones. El factor explicatiu que ha set més decisiu en aquesta evolució ha estat l'augment en el nivell educatiu de les dones.

Aquest treball està dividit per les següents parts:

- Els objectius que es plantegen.
- Un marc teòric per a veure el paper de la dona en el mercat de treball en els últims anys i mostrar dades actuals entorn la dona i el món laboral.
- L'explicació de la metodologia utilitzada per a l'elaboració de la part pràctica.
- Un estudi de cas, on hi consta tota la part pràctica del treball realitzada a partir de la base de dades d'una empresa catalana.
- Les conclusions que s'han extret d'aquest estudi.
- I per últim, la bibliografia consultada.

2. OBJECTIUS

Els objectius marcats a l'hora de realitzar aquest treball han estat varis:

- Primer, al fer aquest treball voldria aplicar certs coneixements i competències que he adquirit al llarg dels anys en algunes assignatures del grau.
- Segon, vull conèixer i comparar les possibles diferències salarials en quan a gènere i, a més, veure el paper de la dona en el món laboral al llarg dels anys i en l'actualitat.
- Tercer, poder extreure unes conclusions òptimes a partir d'un marc teòric ben plantejat i d'una aplicació pràctica en una empresa determinada.
- Quart, extreure el màxim possible d'una base de dades i realitzar una anàlisi estadística descriptiva adequada de les variables més importants d'aquesta base de dades.
- Finalment, investigar si les diferències salarials de gènere es donen a la realitat, i si és el cas, de quina manera. Com també veure aquesta diferència i d'altres com els tipus de jornada o els llocs de treball de les dones i els homes en una empresa determinada.

3. MARC TEÒRIC

3.1. Incorporació de la dona al mercat laboral:

La presència de la dona al mercat laboral espanyol ha anat progressant en els últims 35-40 anys, però la igualtat entre sexes encara no està vigent. Aquesta evolució ha patit un comportament dinàmic, tot i que existeix un tòpic àmpliament estès que afirma que, a partir de la dècada dels anys 60, les dones comencen a incorporar-se al mercat laboral. Així, es reflexa en aquests moments una altra realitat molt diferent a la que es vivia en els anys 60-70.

Respecte a aquest tòpic, Aguiar (2001) argumenta que el que va tenir lloc fa cinc dècades (1960) va ser un canvi cultural profund, ja que fins a aquell moment el model de treball de les dones exigia que aquestes es quedessin a casa, fossin bones mullers i bones mares. D'altra banda, l'augment de la participació femenina a Espanya des dels anys 60-70, segons Alcobendas (1983) ha seguit sentits contraris a la participació masculina. Per exemple, la taxa d'ocupació femenina ha crescut (a dades del 2001) de 23,3% a 27,8%, mentre que l'activitat masculina ha descendit de 79,4% a 70,6%. Aquest augment de participació femenina s'ha desenvolupat en dones amb edats compreses entre els 25 i els 44 anys, al llarg de l'evolució dels anys (Canales, 1999).

3.1.1. Panoràmica general de la participació femenina a altres països

A la major part del món també s'ha apreciat l'augment del nivell de participació de la dona en la força de treball. El progrés que s'ha realitzat és tal que aquesta tendència pot descriure's com un vertader fenomen de feminització de la força laboral i de l'activitat. En general, segons l'Organització Internacional del Treball (1994), la proporció de dones econòmicament actives ha estat tradicionalment molt més baixa que la d'homes, però en varies regions del món el nivell d'ocupació de la dona ha augmentat mentre que el nivell d'ocupació de l'home ha disminuït lleugerament. Anteriorment, les dones eren principalment mestresses de casa i en segon lloc treballadores, però durant els últims anys aquesta situació ha canviat considerablement. La feminització del treball és ara una realitat i tot indica que es tracta d'un procés irreversible. Però tot i aquesta tendència general, existeixen diferències regionals.

Per exemple, en els països de l'OCDE (de 1983 a 1992), la mitjana anual de creixement de dones econòmicament actives era del 2,1%, quasi duplicant el corresponent nombre d'homes, que era del 0,8%. Això indica que el nivell de participació de la dona podria estar

proper al nivell de l'home. El creixement va ser més notable en països com Espanya i els Països Baixos, on les dones estaven menys presents en el món del treball a principis dels 80. Als Estats Units, Canadà i els països escandinaus, les dones constitueixen en aquests anys gairebé la meitat de la població activa, amb nivells d'ocupació superiors al 70% en els principals grups d'edat: 25-44 anys (OIT – 1994). També a l'Europa central i oriental la participació de la dona en la vida activa no ha descendit més ràpid que la de l'home.

No obstant, a l'Àsia sud-oriental, les dones representen el 80% de la força de treball en les zones d'elaboració per a l'exportació. A Xina, el nivell d'ocupació de les dones de 15 a 64 anys va estar a l'alça durant els últims decennis (al voltant del 70%) (OIT – 1994).

Segons l'estudi "Índex Manpower" (Oliver, 1999), Espanya és, entre els grans països de la Unió Europea, el que ha augmentat més la taxa d'ocupació femenina, assolint el 47,7% de la població activa, cada vegada més propera al 56% de la mitjana europea.

A més del descens de l'atur en general, un factor que ha consolidat l'avanç de la convergència laboral espanyola (fins a l'any 2000), respecte als països més avançats d'Europa, ha estat la important progressió del 4,7% del mercat industrial al nostre país, en concret el dels sectors de la indústria i de la construcció.

Tot i que el fort dinamisme en l'ocupació femenina ha resultat ser una de les raons fonamentals per a que Espanya s'hagi apropat cada cop més a la convergència amb l'Europa comunitària en matèria laboral, la taxa d'ocupació femenina espanyola és una de les més baixes de la UE (Departament Confederal de la Dona. 2002).

3.1.2. Factors que han influït en l'augment de l'ocupació femenina

L'increment de la participació femenina en el mercat laboral es deu en gran mesura a varis factors. A continuació n'esmentarem algun d'ells:

- La forta incorporació de la dona al món laboral, en general.
- La tendència creixent de les dones casades a no retirar-se del mercat laboral o a posposar la seva retirada (Bettio, 1988).
- La gran incorporació de la dona als estudis superiors en els últims anys (les dones amb estudis universitaris suposaven el 2,1% al 1977, mentre que al 1988 eren el 10,1%) i a la influència procedent d'Estats Units i de l'Europa Comunitària (Canales, 1999). En aquest sentit, els millors resultats sobre ocupació d'un Informe publicat per la Comissió Europea al 2001, es registren entre les dones més qualificades que

treballen en el sector de les altes tecnologies; nivell d'estudis de les dones ocupades que ha augmentat considerablement en tota Europa i de manera destacable al nostre país. Ara bé, mentre que el 80% de les dones amb diploma universitari tenen feina, en front al 85% dels homes, no passa el mateix per a qui està en possessió d'un títol d'Ensenyança General Bàsica o equivalent (estudis primaris). En relació a aquest grup d'estudis, només un 40% de dones té feina, en front al 70% dels homes (Departament Confederal de la Dona, 2002).

- La postura de les dones amb responsabilitats familiars que decideixen incorporar-se al món laboral. Per a les dones ja no es tracta només de treballar mentre són solteres i abandonar el lloc de treball al casar-se, fet que era corrent en èpoques com els anys 1970-80, en les que treballaven un 54,5% entre els 20 i 24 anys, descendint al 35% en les edats de 25 a 29 anys.
- La idea de que la dona s'ha de quedar a la llar cuidant dels fills/es ha quedat obsoleta, per tant, els fills/es ja no resulten un impediment.
- La possibilitat d'accedir a llocs de treball de responsabilitat.
- Dones que avui en dia no tenen problemes econòmics decideixen incorporar-se al món laboral.

Així doncs, en una primera impressió podria semblar que la igualtat d'homes i dones en el mercat de treball ja és un fet, tot i que es puguin produir casos aïllats de discriminació. Però la realitat no es correspon amb aquesta imatge: persisteixen les diferències entre els dos sexes en relació amb l'activitat productiva remunerada, amb una clara desavantatge per a les dones.

3.2. Modalitats d'ocupació i la seva relació amb la situació laboral que presenten les dones

L'evolució de la dona que accedeix a un lloc de treball ha estat progressiva i ha sofert un comportament actiu en els últims 35 anys. No obstant, el tipus d'ocupació, la modalitat de contractes, la precarietat i la subocupació en els llocs de treball són característiques que defineixen encara la situació de les dones. Aquestes característiques, segons Poal (1993) i Prieto (1994), les afecta en major mesura que als homes i les dificulta accedir a llocs de treball qualificats.

3.2.1. Tipus d'ocupacions

En general, les dones no han destacat suficientment en algunes ocupacions, mentre que en altres la seva participació ha estat superior a la dels homes.

Aquest fenomen, conegut com a segregació ocupacional per sexes, comporta causes complexes que, segons varis autors, són històriques, socials, educacionals, etc. Aquesta tradició perdura fins a l'actualitat, donat que l'ocupació de les dones és molt desigual respecte a la dels homes, degut a la distribució per sectors i branques d'activitat, a les diferents tendències d'elecció ocupacional per a un i altre sexe i a que el nucli d'ocupacions en el que es mouen les dones segueix sent reduït (Gil, 2002). No obstant, tot i aquesta panoràmica, Benería (1991) i Canales (1999) afirmen que les dones han millorat els índexs de participació en el treball i en l'activitat empresarial, en certa mesura gràcies a l'augment dels nivells de formació. I en general, accedeixen a llocs de treball en millors condicions de qualificació. A continuació, es presenta la distribució dels nuclis d'ocupacions:

- **Sector Serveis:** A Espanya, la població ocupada femenina es concentra de forma acusada en les activitats del sector serveis: educació i investigació, sanitat, serveis personals i domèstics, activitats en la seva majoria no destinades a la venda; reparació i comerç, manufactures (sobretot, aliments, begudes i tabac, tèxtil i calçat). Així, per exemple, la distribució de la població ocupada femenina en aquests sectors dona com a resultat, a l'any 2001, més del 80% de les ocupades, tot i que en altres serveis destinats a la venda està molt pròxima al 50%, principalment en comerç. Les branques d'activitat que apareixen com a específicament femenines són les tèxtils, confecció i cuir (73,7% dones); ensenyament, investigació i sanitat (quasi més del 70%) i serveis (87,2%) (Alcobendas, 1983; Ibáñez, 1999).
- **Sector Agrícola:** És el segon sector en importància (sobretot a Andalusia) amb un 25% d'ocupació femenina.
- En el **sector Industrial** el 22% l'ocupa la població femenina.
- Els **sectors de Finances i Assegurances, Transports i Comunicacions, Industries Químiques, Extracció de minerals no energètics, Construcció i Energia i Aigua**, comprenen un 9%.
- **Sector Hosteleria:** és un altre dels sectors on es concentra l'ocupació femenina.

La participació de les dones de la resta d'Europa en el treball total és de 8 punts percentuals, superior (40,45%) a la de les espanyoles. No obstant, el grau de concentració d'ocupació

femenina en els sectors de Serveis i Hosteleria a Europa són molt similars als d'Espanya (San Jose, 1988).

L'Enquesta de la Població Activa ens mostra que en moltes professions les dones no estan representades i en altres, la proporció és molt baixa. Es tracta d'un fenomen universal. Tots els països han definit d'un mode o un d'un altre el que es considera masculí i femení, però és interessant observar que el que un país defineix com treball femení no coincideix necessàriament amb la mateixa definició en un altre país. Per exemple, el treball administratiu-secretariat, que és summament femení en països anglosaxons: 99% a Canadà, Estats Units i Anglaterra; és en els països àrabs un treball majoritàriament d'homes fins al punt que en un país com Bangladesh, només el 3,5% d'aquest treball està realitzat per dones. El comerç al detall, en països africans és realitzat predominantment per les dones, sobre tot a l'Àfrica Occidental. Boserup (1993) al seu llibre, "La dona i el desenvolupament econòmic", es va referir a aquest fet per a argumentar que no hi ha res biològic en la definició social del que és femení i masculí.

Segons Aguiar (2001), l'ocupació femenina, vista des d'una perspectiva temporal, ha perdut pes en els sectors d'agricultura i indústria per a incrementar significativament la seva presència en el sector serveis. Inclús convé destacar que les estadístiques estan incorporant cada vegada més el treball de la dona, perquè aquesta està passant de l'agricultura i el treball domèstic al treball assalariat que es comptabilitza en les estadístiques de treball de tots els països (Benería, 1983).

- **Sector públic:** sector d'ocupacions que majoritàriament és ocupat per les dones (Hernández, 1995) amb un milió d'assalariades. Al 2001, el percentatge d'assalariades en l'esfera pública triplicava els relatius a 1977.

Per tant, les dades ens demostren que en algunes ocupacions, més de la meitat eren dones i els sectors on existeix un nivell inferior de segregació ocupacional són el de serveis i comerç. D'altra banda, en moltes professions les dones no són representades i en altres, la proporció és molt baixa, així doncs, tornem a parlar de fenomen universal. Tot i això, a Espanya la participació de la dona en el mercat de treball ha anat augmentant gradualment, tot i que entre els països de l'OCDE, és la nació que té una taxa de participació més baixa. Tot i això, es pot parlar també de la feminització de la mà d'obra espanyola.

3.3. Discriminació de la dona en front al treball i a l'ocupació

3.3.1. Factors i característiques de la discriminació per raó de sexes

Diverses dades demostren que, a diferència dels homes, les dones han d'afrontar una sèrie de barreres socials que dificulten la seva inserció, permanència i promoció en el món laboral. Així mateix, prejudicis socials i culturals, constitueixen també factors que han contribuït a l'elevat cost de la "feminització" del treball, això sí, no sempre per igual en tots els països. Tot i els èxits que s'han aconseguit amb respecte a l'accés a l'educació i a la formació professional, als anys 2000 (i algunes també actualment) encara persistien nombroses condicions de desigualtat entre les situacions laborals d'un i l'altre sexe que impliquen discriminació. Ara veurem els factors que caracteritzen la discriminació entre els sexes:

1- Duplictat de rols o "doble feina" i responsabilitat.

Les dones, en general, es veuen exposades amb freqüència a una doble jornada de treball (laboral/llar) així com a una duplictat de rols (mare/muller i treballadora), el qual no només té efectes negatius sobre el rendiment físic (cansament) sinó també sobre el rendiment intel·lectual (dificultats de concentració, estrès psicològic, etc.) (Vilchez, 2000). Fins al moment, segons Poal (1993), sembla demostrat que l'increment de les taxes d'activitat laboral femenina no significa que la dedicació de les dones a activitats domèstiques es redueixi en igual proporció (les dones econòmicament actives només dediquen una mitjana de 45 minuts diaris menys a l'activitat domèstica que les no actives).

2- Diferències salarials o de remuneració entre home i dona.

Diverses dades demostren clarament que existeixen importants diferències salarials entre homes i dones i que aquest és un fet universal. Així, inclús en països com Suècia, al 1973 els salaris masculins eren un 19% més alts que els femenins, percentatge que havia disminuït en un 11% al 1982. Tot i que en general les diferències salarials tendeixen a disminuir, un informe de la OIT (1994) senyala que aquesta tendència ha perdut impuls en els últims anys. A més, Moreno et al. (1996) i Pérez i Hidalgo (2000) afirmen que l'anàlisi de la discriminació salarial per grups professionals mostra que en les activitats dominades pel sector públic, la discriminació és menor (metges, professors, etc.) mentre que és elevada en altres professions d'alt nivell educatiu on la feina és fonamentalment privada (economistes, enginyers tècnics, etc.).

3- Mitja presència en el treball.

Aquesta mitja presència en el treball i mitja presència en la família, esgota per a les dones qualsevol possibilitat de dedicació a elles mateixes: descans, oci, reflexió, formació...

4- Menors nivells de qualificació i/o menors nivells d'experiència laboral.

El sexisme i la desigualtat d'oportunitats en el mercat laboral vigent en la nostra societat, ha determinat que històricament les dones, com a col·lectiu, no hagin pogut accedir a les mateixes possibilitats de formació que els homes i, per tant, tinguin globalment menors nivells de qualificació professional que aquests. Igualment, les taxes d'activitat femenina disminueixen en les dones en la seva etapa reproductiva, el que comporta que els homes d'entre 35 i 40 anys disposen realment d'un major nivell d'experiència laboral (Poal, 1993).

5- Dificultats de promoció.

Segons una enquesta realitzada pel Ministeri de Treball al 1987, només un 6% dels llocs de responsabilitat eren desenvolupats per dones. Aquesta realitat, en gran part, és conseqüència de totes les barreres que influeixen en la discriminació per raó de sexe. En general, Poal (1993) considera que la discriminació cap a les dones actua a tres nivells respecte de la promoció d'aquesta a llocs de responsabilitat:

- La interiorització de l'educació sexista ha determinat que les dones s'autolimitin i aspirin en menor mesura que els homes a la promoció personal/professional.
- L'existència de diferències objectives entre dones i homes (en quan a disponibilitat real de temps, nivells de qualificació i experiència laboral, etc.).
- La pervivència d'obstacles explícits en el propi lloc de treball.

6- Treball ocult o tasques invisibles.

El creixement del treball ocult, també denominat per la OIT (1996-2001) "treball fantasma", és a dir, el treball invisible, no remunerat, però econòmicament necessari en els sectors domèstics, conforma un altre dels factors de discriminació per raó de sexes. També s'anomenen tasques de cura i de reproducció.

7- Relació contractual / Edat.

La selecció a partir de l'edat també es diferencia pel gènere, tot i que té menys incidència en les categories superiors. La relació contractual també és diferent entre els gèneres, doncs tot i que és molt més freqüent el contracte temporal i el contracte a temps parcial en el sector femení, s'aprecia una diferència important a favor dels homes, que aconsegueixen contractes indefinits, mentre que les dones treballen en major proporció sense contracte formal (Ibañez, 1999).

8- Concentració en certs sectors i/o professions.

La concentració en certs sectors i professions per a Bianchi (1994) és un altre dels mecanismes de concentració de la força de treball femenina, a més de la concentració en nivells retributius més baixos i en les qualificacions inferiors, concentracions en sectors productius endarrerits i en especialitzacions "obsoletes", concentració en les unitats productives amb mà d'obra predominantment femenina i concentració en les unitats productives de dimensions reduïdes (petites oficines, empreses, laboratoris, etc.).

9- Inexistència d'un model de carrera laboral femenina.

La inexistència d'un model de carrera laboral femenina es sustenta en dos arguments que exposen Raelin (1982) i Spaeth (1977):

- Les dones en general no estan suficientment centrades o motivades en el món del treball mercantil.
- La relativa falta de mobilitat ocupacional de les dones comporta un interès molt deficient en la pròpia carrera laboral.

10- Elecció de "posició d'entrada".

Segons Ibañez (1999), l'elecció d'una determinada posició d'entrada, la marquen les diferents situacions d'accés al mercat laboral que presenten tan els homes com les dones. Aquestes situacions venen marcades i diferenciades per les pautes i possibilitats de mobilitat laboral i la inversió en el capital humà (a major qualificació i experiència, majors èxits i recompenses laborals).

11- Temps en l'ocupació.

Per als homes, a mesura que augmenta aquest temps, disminueix el risc a passar a la situació d'atur, mentre que per a les dones no resulta influent. Per a una dona, sol ser més difícil trobar una feina. Si la troba, és més probable que la seva permanència al lloc de treball sigui menor (Castaño, 2000).

12- Elements sociològics, psicològics i històrics.

Autors com Bergman i Adelman (1973) argumenten que la dona pràcticament ha estat reglada a treballs en els que l'experiència afegeix molt poc a la productivitat. A més destaquen una sèrie de factors sociològics, psicològics i històrics que determinen que la dona tingui una participació relativa en el mercat de treball: la dona soltera sol abandonar el seu treball en cas de matrimoni i la casada, quan es dedica a la cura dels fills (Gronau, 1973) o bé quan acompanya a l'home en el cas de la mobilitat geogràfica d'aquest (Hernández, 1995).

13- Estat civil.

Segons les dades que ens aporta Alcobendas (1983), tant en 1976 com en 1982 formaven part de la població activa 5 de cada 10 dones solteres, mentre que escassament 2 de cada 10 dones no solteres. Si es relaciona la variable estat civil amb l'edat, és evident que els grups d'edat en que les dones solteres presenten una alta taxa d'activitat són els compresos entre 25 i 39 anys, mentre que, quan a les dones no solteres, les taxes més altes d'activitat es centren en els grups d'edat més joves, de 16 a 29 anys, destacant el grup de 20 a 24 anys amb una taxa de 36,3% al 1982.

14- Treball domèstic.

El treball domèstic de les dones repercuteix sobre el seu treball assalariat i constitueix l'arrel de les diferències entre homes i dones en el mercat laboral. La proporció de mestresses de casa augmenta amb el nombre de fills/es fins a assolir el 65% (al voltant del 2% d'aquestes busquen una feina i, per tant, podrien definir-se com a mestresses de casa involuntàries). El percentatge de dones que tenen com a única ocupació el treball domèstic segueix sent, per tant, molt rellevant i es compleix per a totes les franges d'edat.

3.4. Incorporació de les dones al món empresarial

El concepte de gènere com una divisió bàsica de la societat, i no simplement identificat amb el terme dona o femení, no s'ha consolidat en els estudis d'Història Empresarial fins als anys noranta del segle XX. El seu origen ha estat el de trobar el paper de la dona en el món empresarial en torn a tres temes principals: primer, la presència històrica; segon, la falta de dones en els òrgans de poder dins de les empreses; i tercer, el futur de les dones en el món empresarial servint-se de l'experiència del passat.

Els primers intents de trobar la presència de les dones en el món empresarial, que no laboral, van partir de cercles empresarials com la revista *Fortune*, que al 1935 va dur a terme la primera revisió sobre el paper de les dones en les empreses, però això es va quedar en un fet aïllat.

Si les feministes no es van interessar per l'empresa, tampoc ho varen fer els estudis empresarials, inclosa la Història de l'Empresa, per les dones.

El poder s'ha convertit en un denominador comú dins de la cerca de la presència o el paper de la dona en el món empresarial. No obstant, el segon dels grans temes tractats en la literatura empresarial relatiu al gènere ha set el del *glass ceiling*¹, el perquè les dones no han arribat a ocupar els llocs de poder dins de les corporacions empresarials, si posseïen les qualificacions formals per a fer-ho.

La falta de promoció de les dones dins de les empreses està relacionada amb el tercer gran tema que ha interessat a la producció acadèmica i editorial sobre dona i empresa i, el que és més important, a les empreses mateixes, i és el futur de les dones en les corporacions.

El problema “dona i empresa” s'ha convertit en un tema d'interès acadèmic, ja que:

- La visibilitat de les dones en el món de l'empresa s'ha de relacionar, sobre tot, amb els canvis demogràfics, amb els de formació en capital humà i de demanda de treball que comencen a operar-se als països desenvolupats a la dècada de 1970, i que s'aguditzen en la de 1980 amb l'expansió econòmica i l'acceleració del procés de globalització, provocant una creixent falta de personal qualificat per a ocupar llocs

¹ En els estudis de gènere, s'anomena *glass ceiling* o “sostre de vidre” a la limitació vetllada de l'ascens laboral de les dones en les empreses. Es tracta d'una barrera invisible però real, ja que no existeixen lleis o dispositius socials establerts i oficials que imposin una limitació explícita en la carrera laboral de les dones.

de responsabilitat en les organitzacions, al temps que des dels anys setanta, les universitats estan formant un major nombre de llicenciades en Empresa, Economia, Dret i Finances.

Per tant, la incorporació de les dones a la gestió empresarial comença a considerar-se com una necessitat per a no desaprofitar un preuat capital humà. Però s'ha d'esperar a la dècada dels noranta per a que aquesta necessitat es converteixi en un avantatge competitiu. La incorporació de les dones a les altes esferes de decisió empresarial no es realitza per una reivindicació feminista d'igualtat, terme difícilment acceptable dins de l'empresa, sinó perquè comença a considerar-se com un avantatge competitiu.

D'altra banda, el sorgiment de la nova economia o nous sectors econòmics que porten noves professions on els estereotips encara no han tingut temps per actuar, permet que es presentin, o apareguin en el mercat, professions que no estan sexuades.

Per últim, s'haurien de considerar les polítiques de promoció de treball femení i l'adaptació de les empreses a aquestes polítiques. Les polítiques d'igualtat estan motivades, en part, per la demanda d'igualtat de ciutadanes que ara tenen dret a votar i, en part, per les baixes taxes de fertilitat en els països occidentals, principalment la UE, que creuen necessari, per a assegurar el sistema de pensions i augmentar els ingressos fiscals per rendes de treball, que les dones no hagin d'abandonar el treball remunerat per tenir fills, o deixar de tenir fills per a mantenir-se en el mercat.

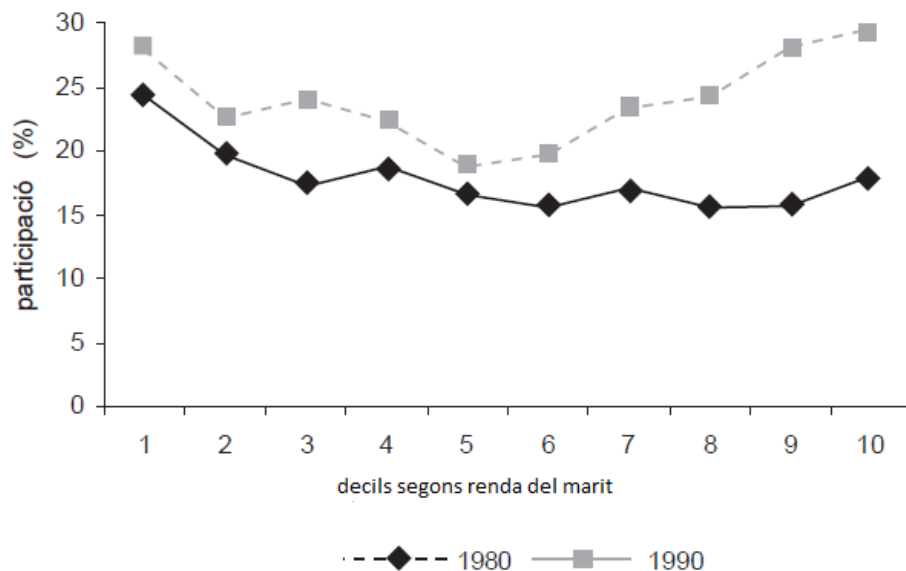
Les dones segueixen sent mà d'obra preferent per a determinats llocs de treball perquè no han deixat de ser mà d'obra més barata que els homes. De fet, a més de més barates, les dones són més flexibles i, per tant, convenientes en mercats laborals que són cada vegada menys rígids. Cal destacar que mentre la taxa d'activitat femenina no ha deixat d'augmentar en els últims anys en tots els països, el temps dedicat pels homes a les feines domèstiques tot just ha augmentat uns minuts setmanals en les passades dècades (Sarasúa i Gálvez, 2003).

3.5. Incorporació laboral de la dona a Espanya i el seu efecte sobre la desigualtat en la renda familiar

A principis dels anys vuitanta treballaven a Espanya uns 3,2 milions de dones (22,6% de les majors de 16 anys), al 1991 ascendia a 4,1 milions (25,6%) i a finals de 2001 a 5,6 milions (33%). Aquests canvis es deuen a majors oportunitats en el mercat de treball degut als majors salaris, unes menors barreres d'entrada o l'expansió del sector serveis, però també s'expliquen pels profunds canvis en el comportament social associats amb una disminució de la natalitat, l'augment dels divorcis o els canvis en les normes socials. No obstant, el factor explicatiu que ha set més decisiu és l'augment en el seu nivell educatiu (de les dones), el qual ha portat a la dona a participar intensament en el mercat laboral (Hernández i Riboud (1985), Novales *et al.* (1990/91), Bover i Arellano (1994), Moreno *et al.* (1996)).

3.5.1. La participació de la dona en el mercat laboral

Gràfic 1: Percentatge de dones casades que treballen, en funció de la renda del marit



Font: Incorporación laboral de la mujer en España y su efecto sobre la desigualdad en la renta familiar.

Taxes de participació: proporció de dones que treballen sobre el total del col·lectiu de dones casades.

La incorporació de la dona casada al mercat de treball, prenent com a dades els seus ingressos, tenia un efecte clarament compensador de la renda del marit al 1980/81, però

els canvis profunds experimentats en la dècada dels vuitanta provoquen que sigui la dona, la qual el seu marit té ingressos més alts, la que més s'incorpori al mercat de treball.

3.5.2. La distribució dels ingressos de les dones que treballen

Durant els anys vuitanta la renda mitjana de les llars de parelles casades creix un 21%, si ens centrem únicament en el col·lectiu de llars en els que la dona treballa.

Taula 1: Fonts de renda en les llars on la dona treballa.

1980/81							
Decilas	hombre	% total	mujer	% total	otros	% total	total hogar
1	84.095	21,28	216.546	54,79	94.592	23,93	395.233
2	244.049	43,96	197.162	35,52	113.890	20,52	555.100
3	337.734	51,94	223.063	34,30	89.483	13,76	650.280
4	415.016	55,94	227.403	30,65	99.437	13,40	741.856
5	481.360	59,13	251.959	30,95	80.689	9,91	814.008
6	551.885	56,49	344.030	35,22	81.010	8,29	976.925
7	634.570	60,45	341.549	32,54	73.640	7,01	1.049.759
8	738.072	61,29	402.934	33,46	63.195	5,25	1.204.201
9	898.703	64,00	470.624	33,52	34.881	2,48	1.404.207
10	1.481.781	72,26	535.117	26,09	33.796	1,65	2.050.694
Media	586.872	59,62	321.106	32,62	76.458	7,77	984.436

1990/91							
Decilas	hombre	%hogar	mujer	%hogar	otros	%hogar	total hogar
1	137.503	22,52	332.342	54,43	140.729	23,05	610.574
2	310.671	39,85	332.614	42,66	136.343	17,49	779.628
3	415.640	47,68	356.914	40,94	99.199	11,38	871.753
4	495.966	51,61	345.106	35,91	119.890	12,48	960.963
5	564.901	50,64	386.023	34,61	164.503	14,75	1.115.427
6	648.657	57,53	369.966	32,81	108.973	9,66	1.127.597
7	746.725	58,93	438.441	34,60	82.070	6,48	1.267.237
8	849.140	59,96	490.585	34,64	76.464	5,40	1.416.188
9	1.021.124	61,66	586.309	35,41	48.518	2,93	1.655.952
10	1.560.187	66,60	663.390	28,32	118.971	5,08	2.342.548
Media	675.398	55,58	430.258	35,41	109.532	9,01	1.215.188

Font: Incorporación laboral de la mujer en España y su efecto sobre la desigualdad en la renta familiar.

L'ingrés mitjà de la dona ocupada creix en major proporció que la de l'home (34% en front a un 15%), amb el que el seu pes dins de les llars en les que hi ha dones treballant passa del 32,6% al 1980/81 al 35,4% al 1990/91. La renda mitjana d'aquestes llars creix en un 23,4%.

S'observa que en les llars on el marit té menors ingressos, la contribució de la dona presenta una major proporció de la renda total de la llar.

3.6. Actualitat en temes d'ocupació i diners

La incorporació de la dona en el món laboral ha estat un tema que ha costat incorporar dins la societat i que encara ara hi ha exclusions del sexe femení per davant del masculí. L'existència d'uns costums socials, que encara ara estan molt arrelats, constitueixen un obstacle per a poder-se desenvolupar professionalment. Malgrat això en els últims anys la dona ha pogut anar accedint al món laboral, això ha succeït per diferents factors:

- Els matrimonis a una edat més avançada.
- Hi ha una planificació de la maternitat.
- Existeix una independència de la dona en l'àmbit de parella.
- Hi ha un augment de la tecnologia domèstica.
- Hi ha un augment dels serveis personals com ara domèstics, escoles infantils...
- Una esperança de vida més llarga.

A més a més, hi ha hagut uns canvis econòmics i socials ja que ha millorat la qualitat de vida i com a conseqüència el consum. A més, el creixement de la classe mitjana ha provocat que una família no es pugui mantenir econòmicament només amb el sou de l'home.

Segons el que ens mostra l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), l'evolució de la taxa d'ocupació de les dones entre el 4t. Trimestre de l'any 2003 i el 4t. Trimestre de l'any 2013, podem veure que la taxa d'ocupació de la població femenina ha estat menor que la masculina.

Taula 2: Taxa d'ocupació al 4t trimestre 2003. Milers d'habitants.

	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	164,4	135,4	299,9
De 25 a 34 anys	457,2	365,1	822,3
De 35 a 44 anys	378,0	285,2	663,3
De 45 a 54 anys	290,1	212,6	502,7
De 55 anys i més	161,1	79,4	240,5
Total	1.450,9	1.077,8	2.528,6

Font: Dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA). 4t trimestre 2003. Dades de Catalunya

Taula 3: Taxa d'ocupació al 4t trimestre del 2013. Milers d'habitants.

	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	65,6	67,5	133,0
De 25 a 34 anys	282,2	292,8	575,0
De 35 a 44 anys	383,2	359,9	743,1
De 45 a 54 anys	298,2	307,3	605,6
De 55 anys i més	154,3	159,4	313,7
Total	1.183,5	1.186,9	2.370,4

Font: Dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA). 4t trimestre 2013. Dades de Catalunya

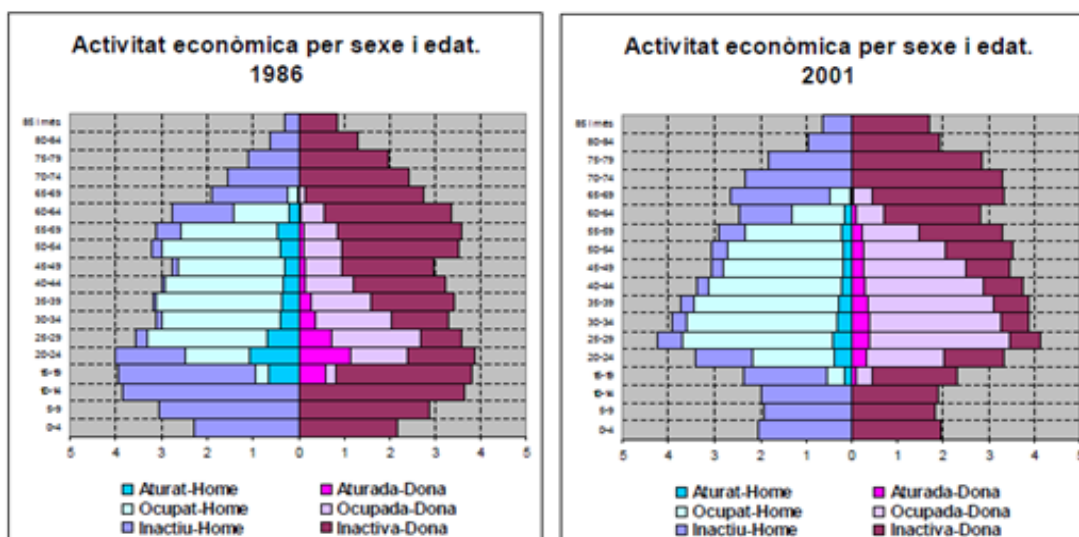
Taula 4: Variació percentual en 10 anys.

	Homes	Dones
De 16 a 24 anys	-60,10%	-50,15%
De 25 a 34 anys	-38,28%	-19,80%
De 35 a 44 anys	1,38%	26,19%
De 45 a 54 anys	2,79%	44,54%
De 55 anys i més	-4,22%	100,76%
Mitjana	-19,69%	20,31%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades anteriors.

Com podem veure al gràfic següent, en quinze anys (del 1986 al 2001) el nombre de dones inactives ha disminuït, sobretot en els rangs inferiors d'edat, també s'ha de dir que ha passat el mateix amb els homes. A més, el nombre de dones ocupades ha crescut en molta mesura, mentre que ha disminuït el nombre de dones (i homes) en atur.

Gràfic 2: Taxes d'activitat. Cap a la igualació entre sexes. Catalunya.

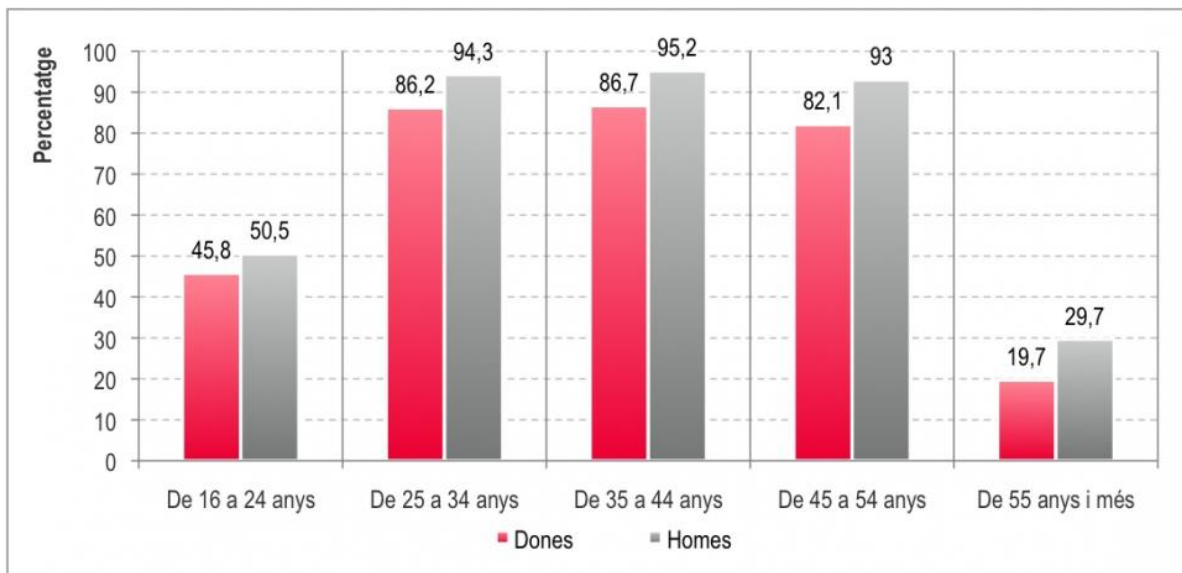


Font: Enquesta de Població Activa (EPA).

3.6.1. Taxa d'activitat

La taxa d'activitat representa la població que treballa o busca feina en percentatge sobre la població total activa (majors de 16 anys). Veiem com en totes les franges d'edat és més alt el percentatge d'homes que de dones, fet que hauria de ser a la inversa considerant que les dones signifiquen una lleugera majoria pel que fa a població. Però la realitat, com veiem, no és així: només el 56,3% de les dones catalanes es posiciona com a disponible per a treballar davant el 67,8% dels homes.

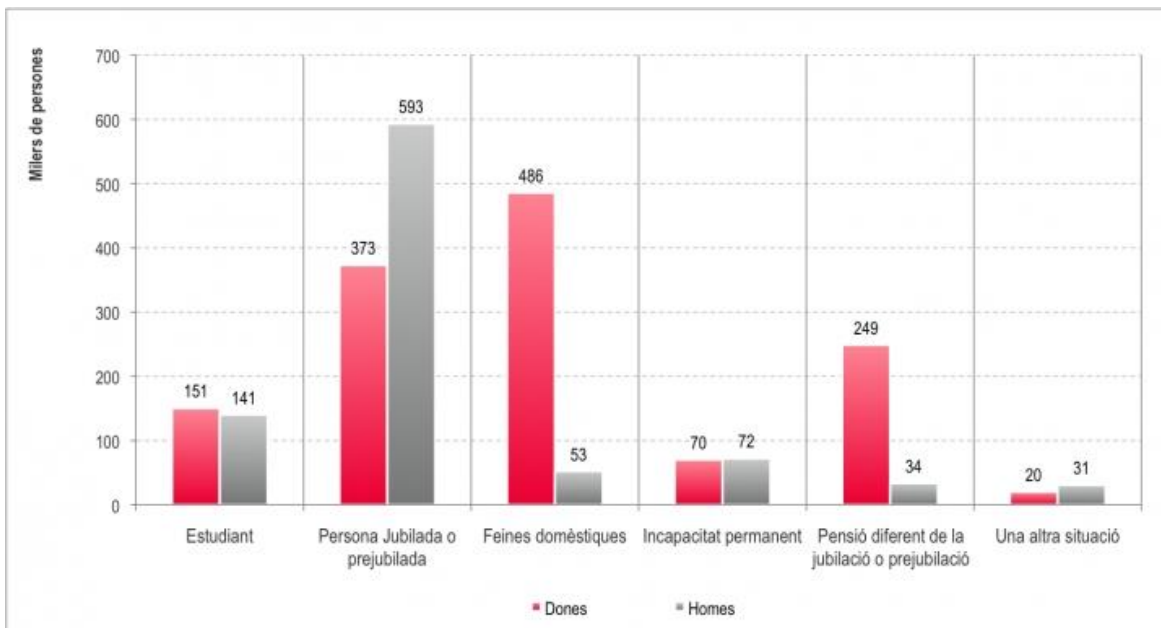
Gràfic 3: Taxa d'activitat. 2013.



Font: iQobservatori.

3.6.2. Raons per a no estar disponible

Gràfic 4: Perquè no treballa la dona?

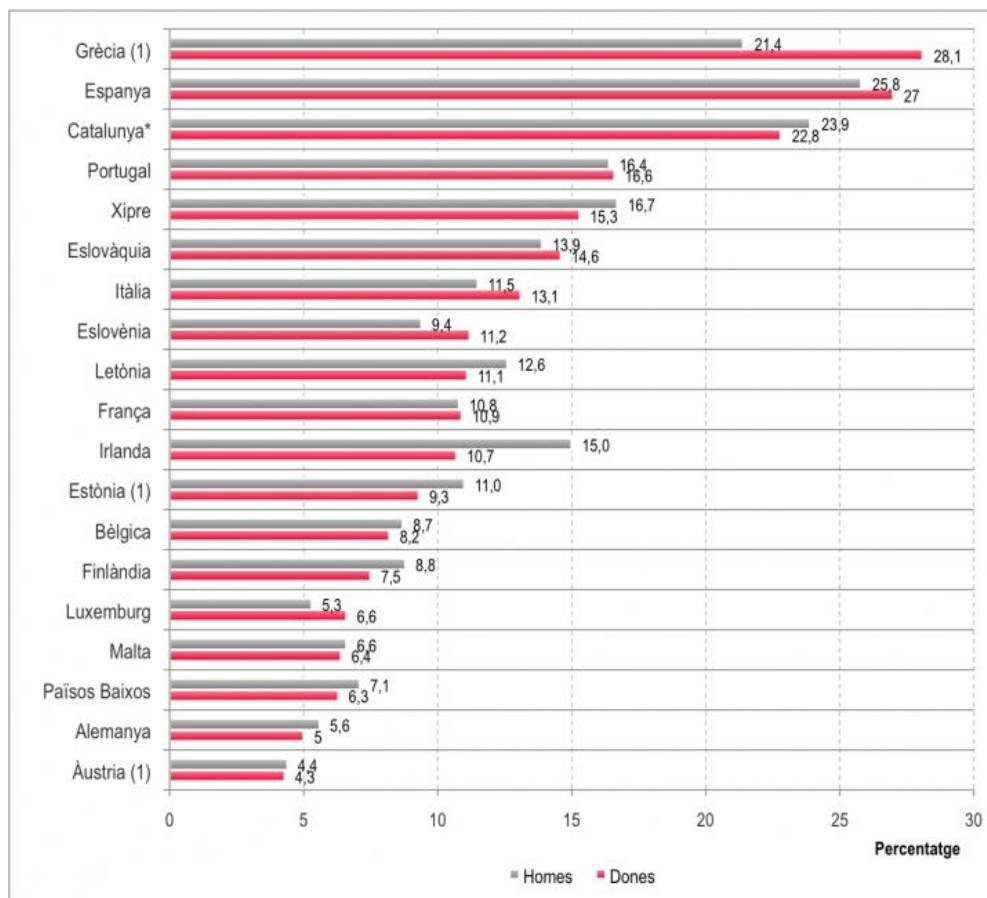


Font: iQobservatori.

En aquest gràfic podem veure les principals raons per les quals no existeix disponibilitat per a treballar en les dones o en els homes. Com veiem, hi ha 486.000 dones a Catalunya (dada que representa aproximadament un 13,27% de la població activa en quan a dones) que no treballen ni busquen feina perquè la seva ocupació principal és tenir cura de la llar (feines domèstiques), quasi bé deu vegades més que homes en aquest cas.

3.6.3. L'atur a la zona Euro

Gràfic 5: Percentatge d'aturats a la zona Euro.

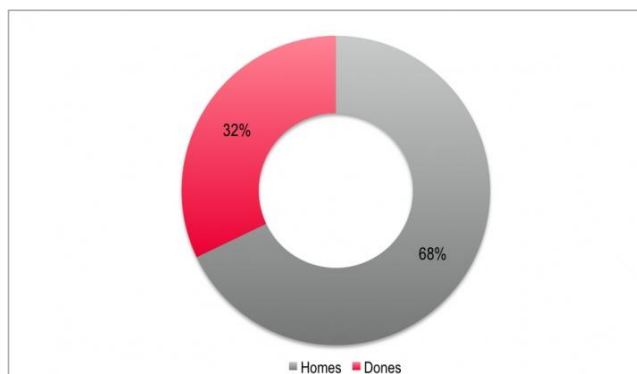


Font: iQobservatori.

Actualment, a Espanya hi ha més percentatge de dones en atur que d'homes. Som el segon país amb l'atur femení més alt de la zona euro, i el primer en atur masculí. Amb aquest gràfic podem veure on ha irromput més la crisi. Si parlem de Catalunya, està situada sota d'Espanya, i el fet irrellevant que veiem és que l'atur femení està un pèl per sota del masculí.

3.6.4. Càrrecs directius

Gràfic 6: El "sostre de vidre" professional es manté.

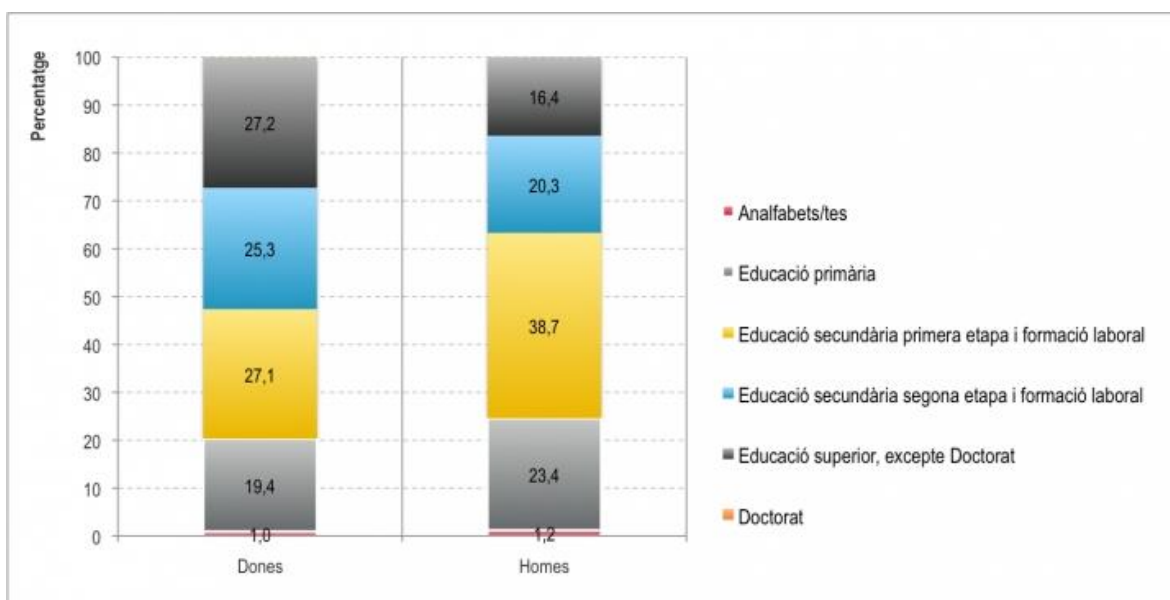


Font: iQobservatori.

La dona, tot i registrar uns majors nivells en quan a formació que l'home, només representa un 32% de tots els càrrecs directius que existeixen a Catalunya. La dona s'acaba quedant en posicions tècniques i professionals, sense arribar a la direcció. Actualment, hi ha cent mil cinc-cents homes i quaranta-set mil cinc-cents dones en càrrecs directius a Catalunya.

3.6.5. Estudiar per a tenir feina?

Gràfic 7: Població aturada segons sexe i nivell formatiu. Catalunya 2013.



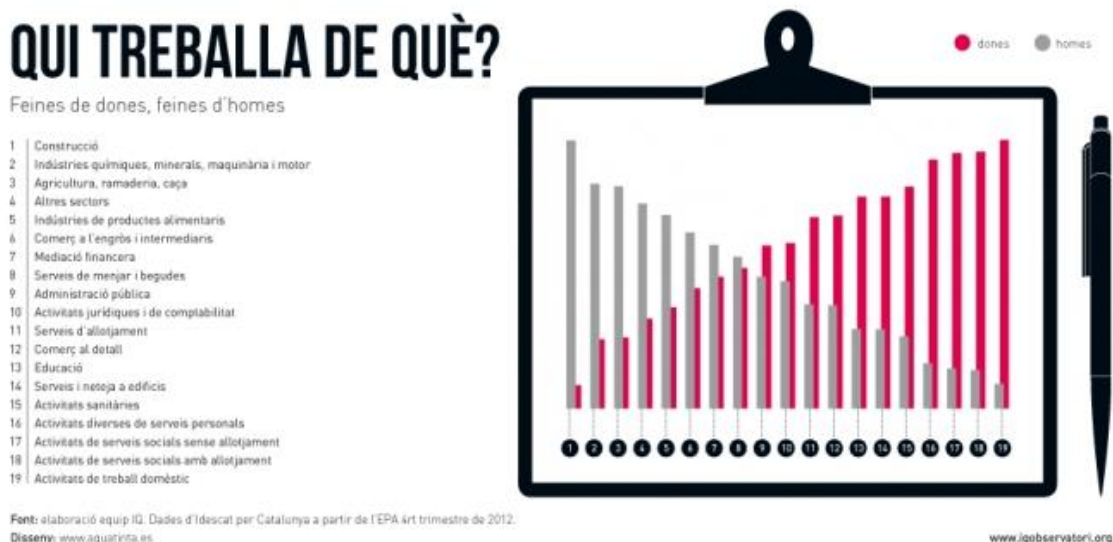
Font: iQobservatori.

Les dones catalanes, com veiem, arriben a nivells de formació més alts que els homes. Però la realitat és que hi ha un 27% de les dones aturades que tenen educació superior, en

front a un 16% d'homes i, en canvi, les dones són lleugerament majoria entre les persones ocupades llicenciades.

3.6.6. Qui treballa de què?

Gràfic 8: Categories professionals.



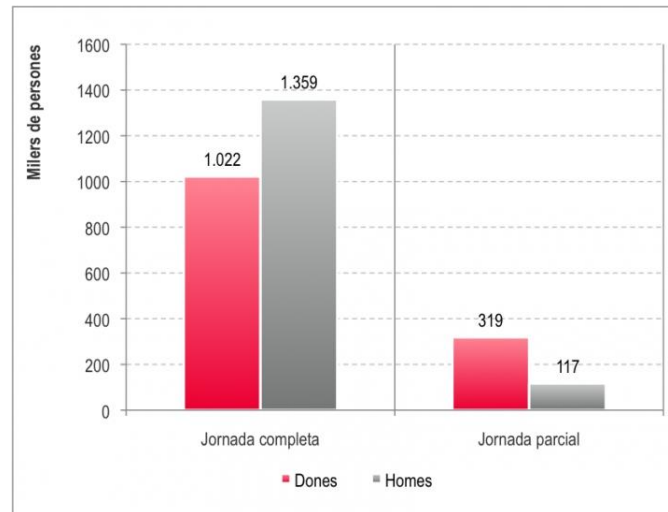
Font: iQobservatori.

En aquest gràfic es demostra com hi ha sectors ocupacionals que presenten conflictes de gènere. Parlant d'una manera més entenedora, les feines també tenen sexe. És a dir, la construcció, la indústria, l'agricultura i la ramaderia, el comerç a l'engròs o la mediació financera són sectors ocupats principalment per homes. En canvi, les activitats de treball domèstic, serveis socials i personals, els sectors sanitaris, educatius, l'administració pública, la neteja d'edificis o el comerç al detall són sectors ocupacionals els quals majoritàriament són ocupats per les dones.

Hi ha un terme que defineix molt bé el que ens mostra el gràfic, i és el de **segregació horitzontal**, concepte que fa referència a la tria i contractació d'homes i dones per a una determinada feina en funció del sexe i del rol social diferenciat que s'espera que desenvolupin.

3.6.7. Jornada parcial i jornada completa

Gràfic 9: Població ocupada segons tipus de jornada per sexe. Catalunya 2013.



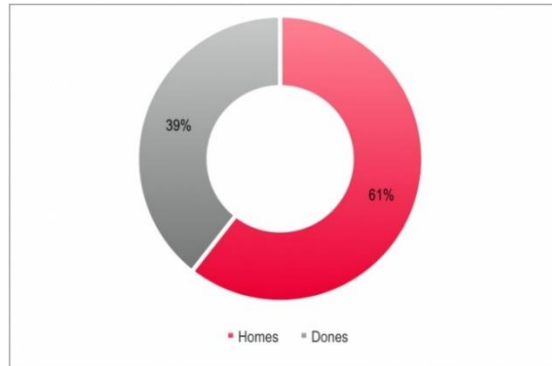
Font: iQobservatori.

Actualment a Catalunya, un 24% de les dones que treballen ho fan a temps parcial, en front a només el 8% d'homes. Aquesta jornada parcial (o jornada reduïda) és deguda principalment a la "doble funció" o doble rol de la dona. És a dir, les dones tenen assignades moltes més tasques al marge del treball remunerat, com la cura dels fills o les feines de la casa. A més, també és deguda a les retallades en serveis de benestar i salut (escoles bressol i cura de gent gran) i a l'empobriment de les famílies, ja que així les dones tenen més feina domèstica i acaba repercutint en la distribució o elecció del tipus de jornada de la dona.

Les lleis (primer de Zapatero i després de Rajoy) d'allargar la reducció de jornada fins que el fill/a tingui 8-12 anys semblen aparentment que promoguin la conciliació laboral/familiar, però en realitat el que fan és truncar les carreres professionals de les dones, ja que molts empresaris contracten a un home abans que a una dona perquè saben que la dona es pot aferrar a aquesta llei i allargar la reducció de jornada.

3.6.8. Treballar en sectors de futur: I+D

Gràfic 10: Personal a jornada completa en I+D total per sexe. Catalunya. 2011.

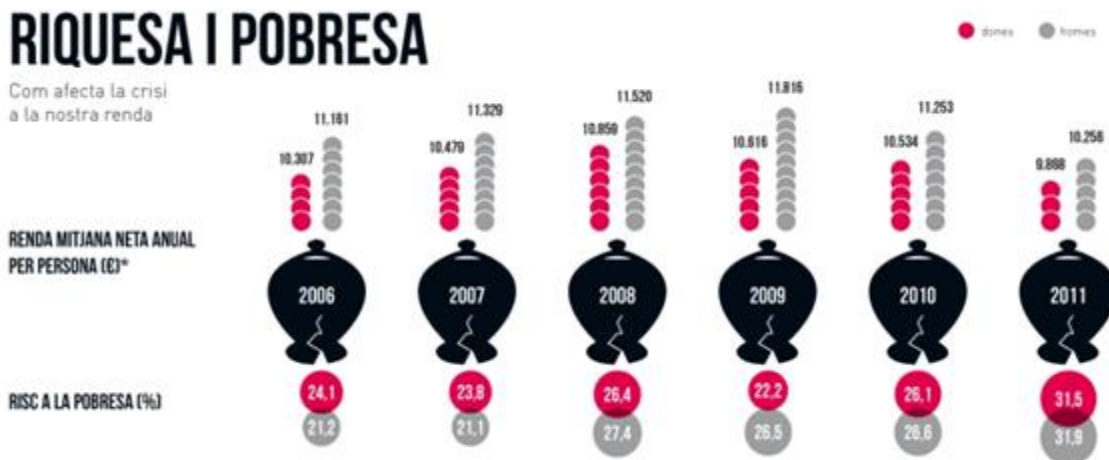


Font: iQobservatori.

Actualment gairebé 44.500 persones es dediquen a la recerca, innovació i al desenvolupament a jornada completa, de les quals un 42% són dones. Però si detallem només als investigadors, només 10.000 dones es situen en aquest àmbit, el qual representa un 39% del total del personal investigador.

3.6.9. Com afecta la crisi a la nostra renda

Gràfic 11: Riquesa i pobresa.



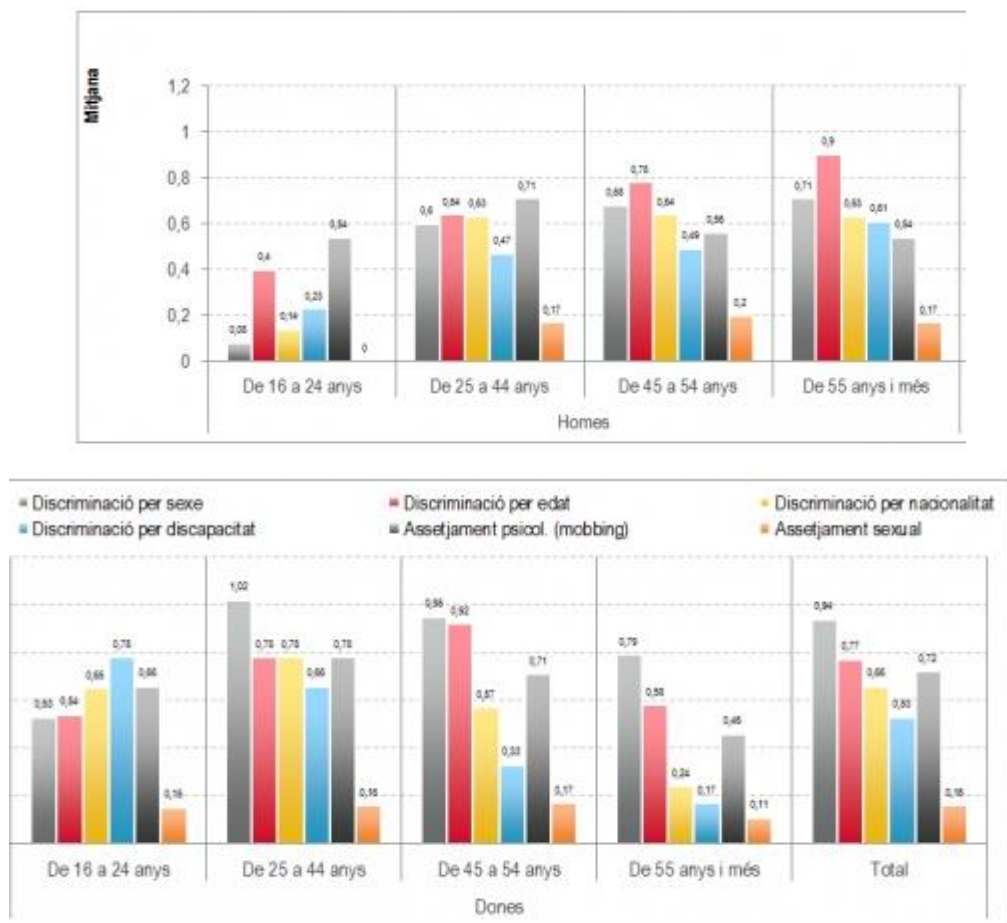
Font: iQobservatori.

Com podem veure, a Catalunya la renda mitjana anual dels homes ha estat en aquest període més alta que la de les dones. El moment de major disparitat entre els dos sexes és al 2009, ja que va començar el descens en la renda mitjana de les dones i, en canvi, fins al 2010 no va descendir la dels homes. Aquest descens de la renda mitjana ha causat que,

en conjunt, la població en situació de risc de pobresa ha passat de ser d'un 22% abans de la crisi, a un 31,5%, l'any 2011.

3.6.10. Discriminacions a la feina

Gràfic 12: Discriminacions en el centre de treball. Per sexe i grups d'edat. Catalunya 2010.

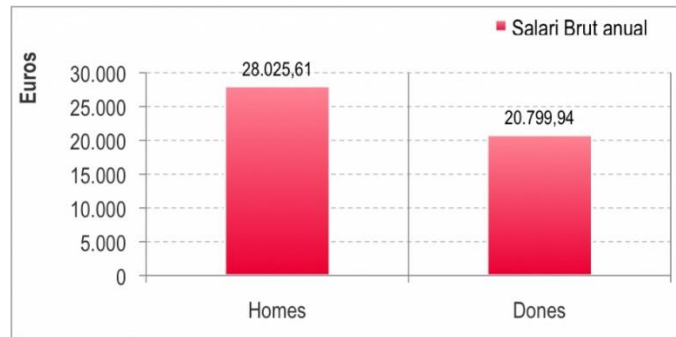


Font: iQobservatori.

Les dones perceben més que els homes qualsevol tipus de discriminació a excepció de l'assetjament sexual.

3.6.11. Bretxa salarial per sexe

Gràfic 13: Salari brut anual. Catalunya 2011



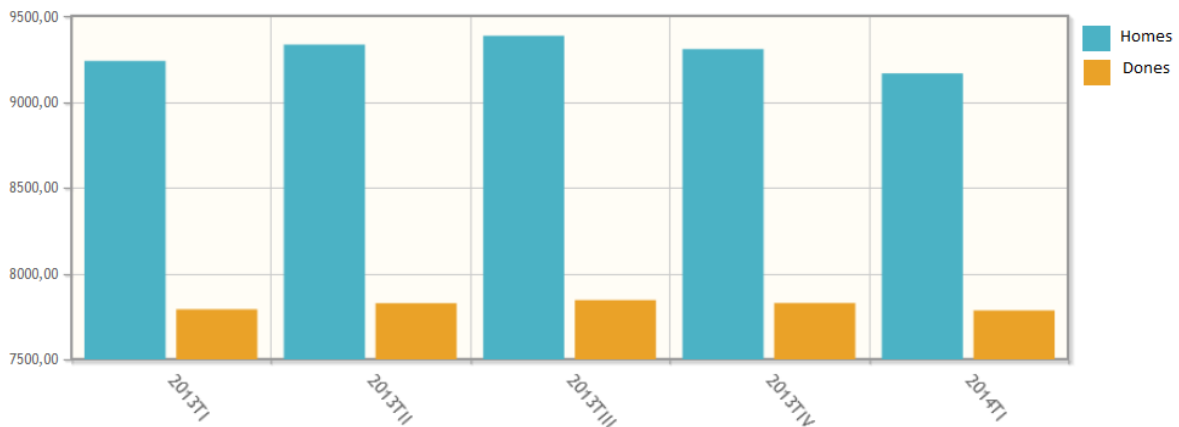
Font: iQobservatori.

La bretxa salarial de gènere és el concepte que designa quina proporció cobren les dones del que cobren els homes. Amb dades del 2011, a Catalunya, les dones cobraven anualment de mitjana un 25% menys que els homes.

Hi ha diversos factors que influeixen en aquesta bretxa. Un d'ells és el menor nombre d'hores que treballen les dones a causa de la seva concentració en els contractes a temps parcial (tipus de jornada que no és una opció volguda per la majoria de les treballadores afectades).

3.6.12. Situació actual en termes d'ocupació a Espanya

Gràfic 14: Ocupats per sexe. Valors absoluts. Espanya. Milers de persones.

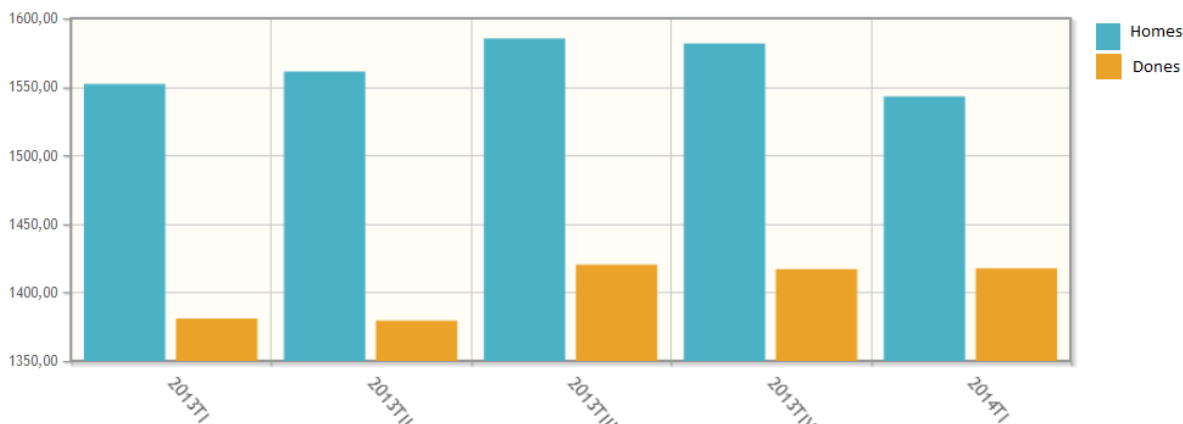


Font: Enquesta de Població Activa (EPA).

Aquestes són les dades més recents que ens mostra l'EPA. Al primer trimestre d'aquest 2014, les dones representen un 45,9% de la població ocupada (7.785.000 de dones).

3.6.13. Situació actual en termes d'ocupació a Catalunya

Gràfic 15: Ocupats per sexe a Catalunya. Valors absoluts. Milers de persones.



Font: Enquesta de Població Activa (EPA).

A Catalunya, les dades més recents ens mostren que un 47,88% de la població ocupada són dones (1.417.600).

3.6.14. Últimes dades sobre l'estructura salarial

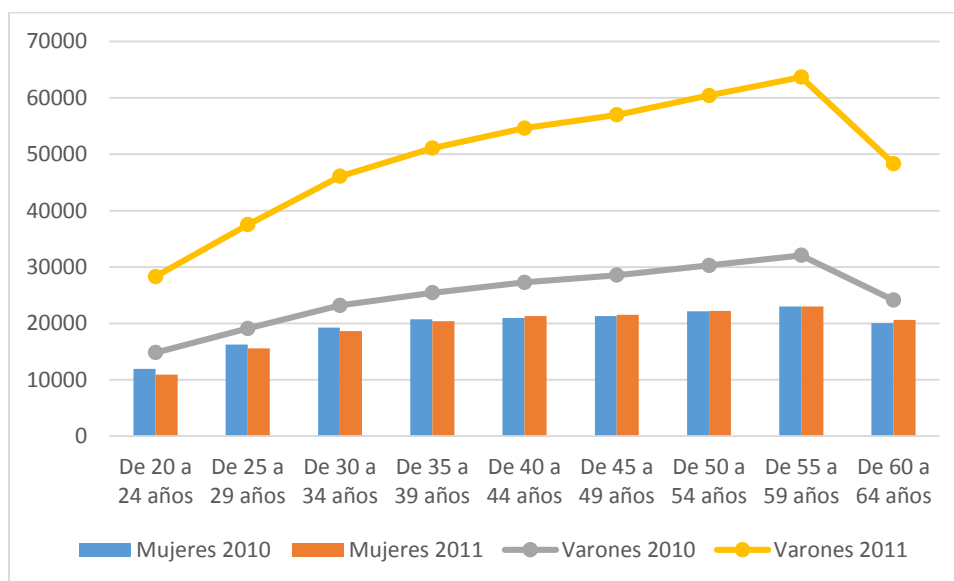
Taula 5: Guany mig anual per treballador. Resultats nacionals. Unitats en euros.

	Mujeres		Varones	
	2010	2011	2010	2011
Menos de 20 años	-8.637,10	-6.952,69	-11.614,73	-8.861,57
De 20 a 24 años	11.906,62	10.913,35	14.804,88	13.491,76
De 25 a 29 años	16.241,61	15.552,41	19.099,29	18.429,65
De 30 a 34 años	19.261,16	18.645,05	23.175,67	22.912,41
De 35 a 39 años	20.710,98	20.373,05	25.423,20	25.664,60
De 40 a 44 años	20.966,53	21.290,60	27.282,66	27.351,22
De 45 a 49 años	21.305,78	21.545,65	28.540,81	28.449,08
De 50 a 54 años	22.129,13	22.177,94	30.288,16	30.134,37
De 55 a 59 años	23.013,28	22.999,83	32.069,41	31.615,79
De 60 a 64 años	20.035,11	20.604,14	24.128,93	24.221,38
65 y más años	-20.182,45	-18.443,64	32.622,94	34.136,46

Font: Enquesta anual d'estructura salarial. Sexe i edat.

Nota: Quan la casella està marcada amb un signe (-) abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, pel que la xifra no és estadísticament significativa i està subjecta a gran variabilitat.

Gràfic 16: Guany mig anual per treballador. Resultats nacionals.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial.

Nota: Hem exclòs del gràfic les franges d'edat on hi havia xifres negatives per tal de veure un gràfic significatiu.

Com veiem reflectit en el gràfic, l'home supera a la dona en guany mig anual en totes les franges d'edat. És més, el salari mig anual de la dona al 2011 no arriba al de l'home en 2010 en les seves respectives franges d'edat. Aquí podem veure clarament com les dades més actuals que ens mostra l'enquesta anual d'estructura salarial reflecteixen una clara desigualtat salarial entre l'home i la dona. A continuació, tractarem aquest aspecte en la part pràctica del treball tenint en compte una empresa en concret.

4. METODOLOGIA

4.1. Descripció de l'empresa

L'empresa que he escollit per a realitzar la part pràctica d'aquest treball és una empresa familiar catalana, concretament osonenca. Es tracta d'una empresa del sector de l'alimentació, amb més de 150 establiments a Catalunya i que dona feina a més de 4.000 treballadors. Compta amb una línia de supermercats, una d'hipermercats i benzineres.

L'empresa es considera compromesa amb els ciutadans i amb el seu país, que al llarg dels anys ha adquirit l'experiència i coneixements per adaptar-se constantment a les necessitats dels clients. Aquesta empresa està orientada al mercat català.

Al 1974 van obrir el primer establiment a Manlleu. Catorze anys més tard, al 1988, van inaugurar el primer hipermercat de Catalunya a Vilafranca del Penedès, i al 1995 van crear la seva primera benzineria.

Al 2009, l'empresa va començar a negociar l'adquisició de 54 establiments d'un altre grup de distribució. Aquest procés va acabar al febrer de 2010 amb la compra de 51 locals, amb una plantilla de 800 treballadors. Aleshores, van decidir vendre els establiments que estaven ubicats fora de Catalunya.

L'empresa va créixer al 2010 un 29,6%, assolint un volum de vendes de 660 milions d'euros aquell any.

Un aspecte que cal destacar de l'empresa és que va ser la primera empresa de distribució a Catalunya en presentar un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest pla, realitzat conjuntament amb el Comitè d'Empresa durant l'any 2008, es va presentar al Departament de Treball el mateix any, amb un conjunt d'accions que es van desenvolupar entre el 2009 i el 2011. Des de l'any 2012, l'empresa treballa per a donar una continuïtat al Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb noves accions planificades per a desenvolupar entre els anys 2012 a 2015. L'objectiu principal del pla és integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'empresa, amb la finalitat d'establir accions per a corregir els desequilibris detectats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa. Els eixos de treball que s'estableixen com a prioritaris són:

- La igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.

- La igualtat en les condicions de treball, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball.
- Les mesures per a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per a finalitzar aquest apartat, veurem els magatzems en que s'organitza l'empresa:

- Magatzem de producte fresc – peixateria.
- Magatzem de producte fresc – fruites i verdures.
- Magatzem de producte fresc – carn, embotits i formatges: és un magatzem frigorífic. És l'únic magatzem on a més d'emmagatzemar, es realitza la transformació de matèria primera en mercaderia.
- Magatzem de producte sec.

4.2. Tractament de dades

El que realitzaré en el proper apartat del treball, la part pràctica, és concretament una anàlisi estadística descriptiva.

Aquesta anàlisi el realitzaré amb el programa SPSS Statistics, a partir d'una base de dades, de l'empresa que hem descrit anteriorment, proporcionada pel GRE (Grup de Recerca Emergent) DAM de la FEC (Facultat d'Empresa i Comunicació).

SPSS és un programa estadístic informàtic molt utilitzat en les ciències socials i les empreses d'investigació de mercats. Es tracta d'un dels programes estadístics més coneguts tenint en compte la seva capacitat per a treballar amb grans bases de dades.

La base de dades que he utilitzat consta de 3.043 casos, és a dir, els treballadors de l'empresa en el moment que es va crear aquesta base de dades eren 3.043. A més, aquesta base de dades compta amb 245 variables diferents, de les quals utilitzaré: sexe, edat, estudis, tipus de jornada, seccions, tipus de contracte i sou anual agrupat.

Finalment, conclouré la part pràctica amb la introducció de l'índex de distribució, l'índex de concentració, la bretxa de gènere i l'índex de feminització.

Abans de passar a l'estudi de cas, m'agradaria donar les gràcies a les persones que m'han facilitat aquesta base de dades, ja que es tracta d'una ajuda molt gran que m'han donat i, a més, es tracta d'una base de dades que els hi ha suposat molta feina, molt esforç i moltes hores de dedicació. Per tant, tots els meus agraïments més sincers a aquestes persones.

5. ESTUDI DE CAS

Partim d'una base de dades la qual compta amb moltes variables. D'aquestes variables utilitzarem les més rellevants per a poder trobar la informació que ens interessa. Cal destacar, que totes les taules i els gràfics que es mostraran en tot el treball de camp són d'elaboració pròpia a partir del programa SPSS Statistics, amb la base de dades que anteriorment he comentat que em van facilitar.

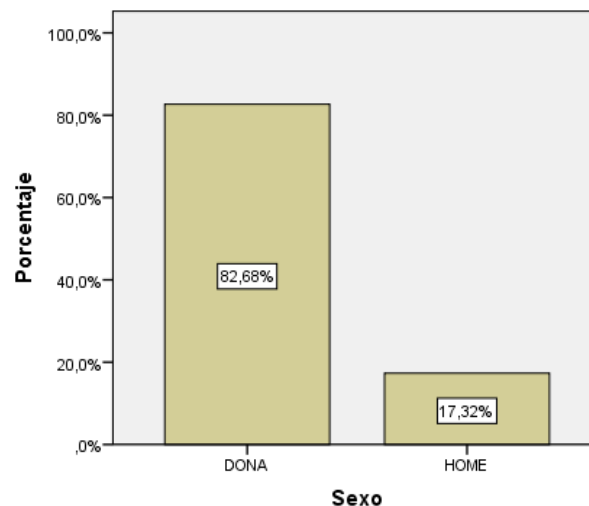
5.1. Percentatge de dones i d'homes a l'empresa.

El més important i per on començarem és per saber el nombre i el percentatge de dones i homes que són treballadors de l'empresa. Un cop calculats, els resultats que han sortit són els següents:

Taula 6: Percentatge de dones i d'homes a l'empresa.

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DONA	2516	82,7	82,7	82,7
	HOME	527	17,3	17,3	100,0
	Total	3043	100,0	100,0	

Gràfic 17: Percentatge de dones i homes en l'empresa.



Veient aquest resultat, sabem que quan parlem dels índexs que analitzarem, a l'haver-hi un nombre molt més elevat de dones en l'empresa, comportarà que quan analitzem alguns dels índexs que veurem més endavant, sempre ens sortirà el percentatge de dones més

elevat que el d'homes, ja que un 82,68% dels treballadors de l'empresa són dones. Un altre fet del qual podem parlar al veure aquests resultats és de la feminització de la plantilla, ja que no és un fet aïllat i actualment es dona en moltes empreses.

5.2. Edats dels treballadors

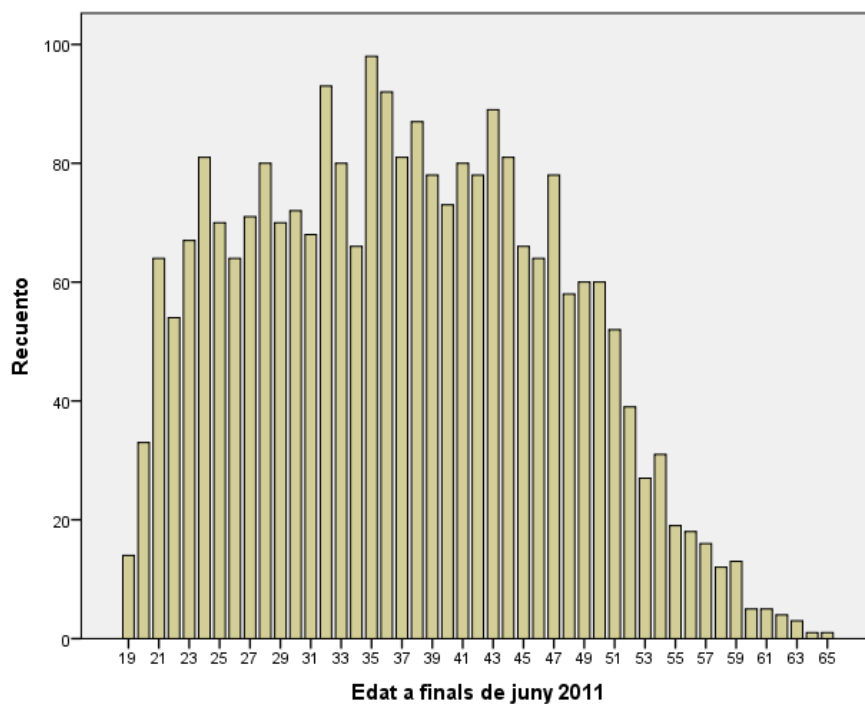
A continuació, analitzarem les edats dels treballadors de l'empresa. Primerament, el que veurem és la mitjana d'edat de les dones, la moda i, per últim, els valors absoluts en una gràfica.

Taula 7: Edat de les dones.

Estadísticos		
Edat a finals de juny 2011		
N	Válido	2516
	Perdidos	0
Media		37,09
Moda		35
Mínimo		19
Máximo		65

Veiem com la mitjana d'edat de les dones és de 37 anys. La moda significa el nombre que més es repeteix, per tant, sabem que hi ha més dones de 35 anys que de qualsevol altra edat en concret.

Gràfic 18: Edat de les dones.



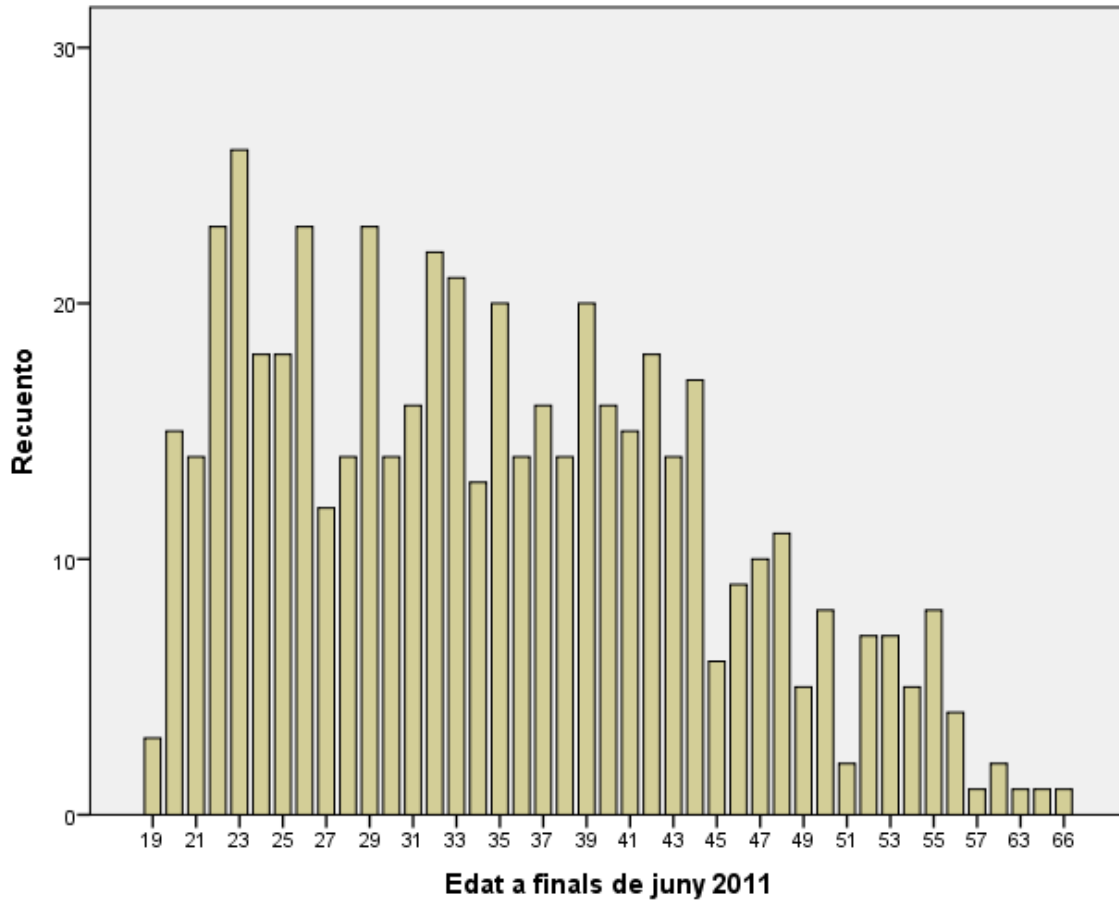
Com podem veure, la gran majoria de les dones es concentra en la franja d'edat dels 24 als 47 anys, a partir d'aquesta última edat, el nombre de dones en l'empresa va decreixent.

Ara anem a veure el mateix, però per part dels homes de l'empresa.

Taula 8: Edat dels homes.

Estadístics		
Edat a finals de juny 2011		
N	Vàlido	527
	Perdidos	0
Media		34,74
Moda		23
Mínimo		19
Máximo		66

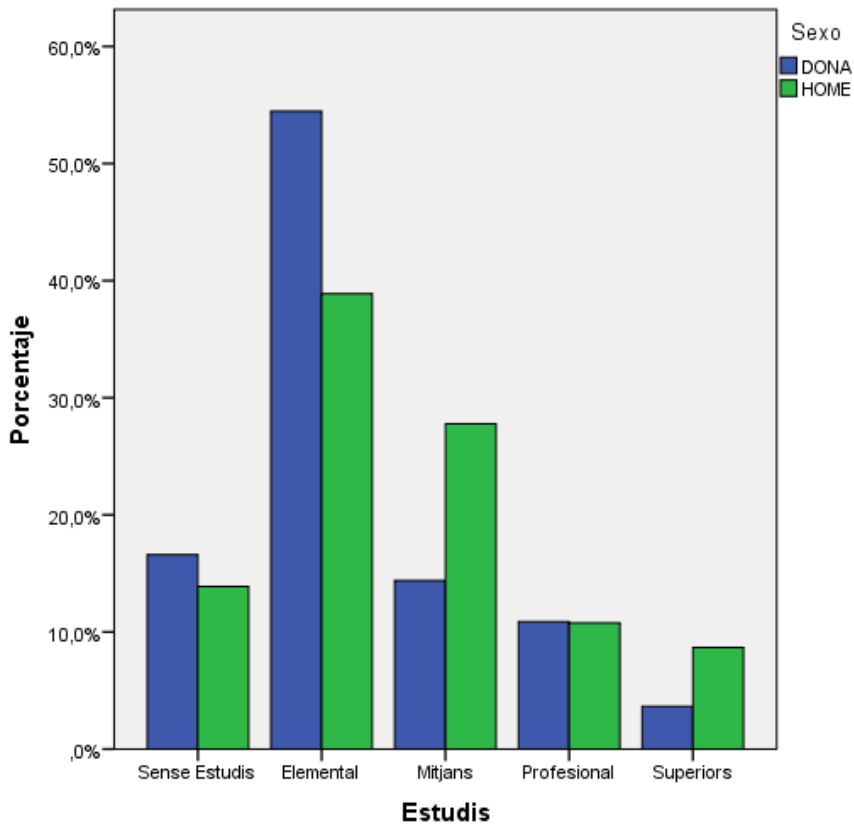
Gràfic 19: Edat dels homes.



La mitjana d'edat dels homes és de menys de 2 anys d'edat que la de les dones (34,74 en front a 37,09). L'edat que es repeteix més és de 23 anys en els homes. En el gràfic mostrat anteriorment, es pot veure com la majoria dels homes té entre 22 i 44 anys d'edat, per tant, podem concloure en que en termes generals, hi ha més percentatge d'homes joves que de dones.

5.3. Estudis dels treballadors

Gràfic 20: Estudis.

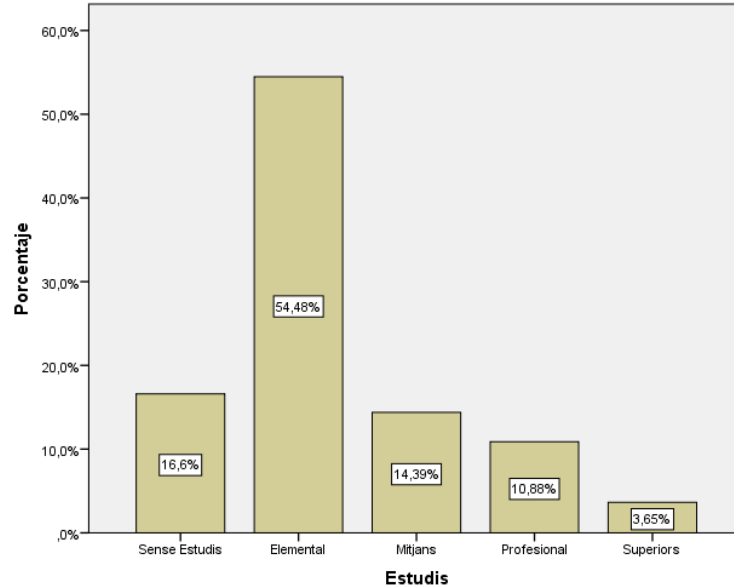


Hem distribuït els estudis dels treballadors de la següent manera:

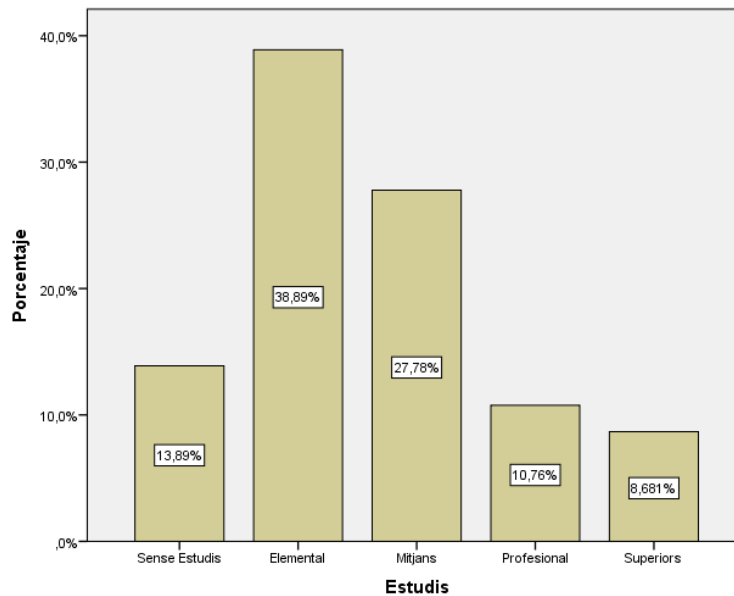
- Sense estudis.
- Elemental: E.S.O. o similars.
- Mitjans: Batxillerat, Grau mig o similars.
- Professional: Grau superior o similars.
- Superiors: llicenciats, graduats o superior.

Hem pogut veure com més de la meitat de les dones tenen estudis elementals, mentre que en els homes, hi ha gairebé un 40% que tenen estudis elementals, però també molts d'ells (quasi un 30%) tenen estudis mitjans. Per tant, el percentatge d'homes amb més formació que treballen a l'empresa és més alt que el de les dones.

Gràfic 21: Estudis de les dones.



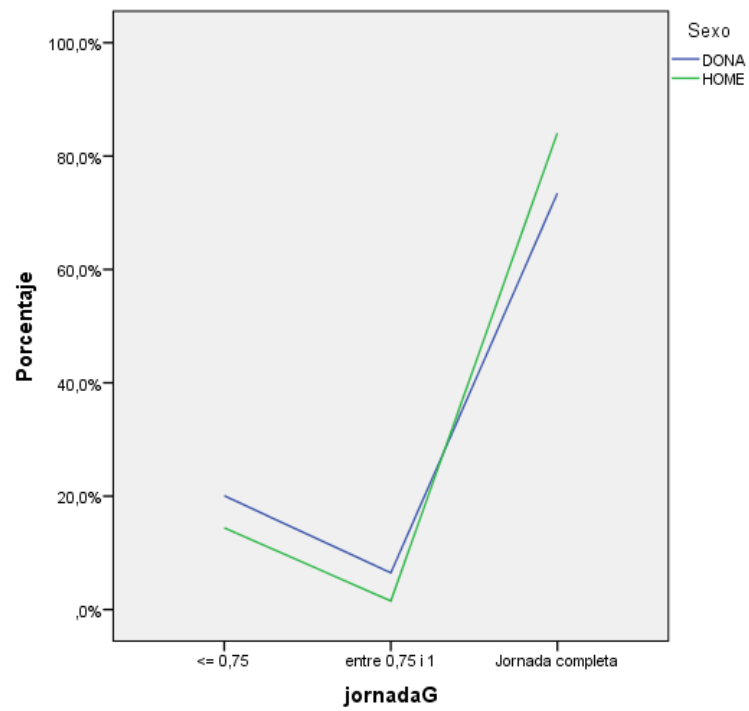
Gràfic 22: Estudis dels homes.



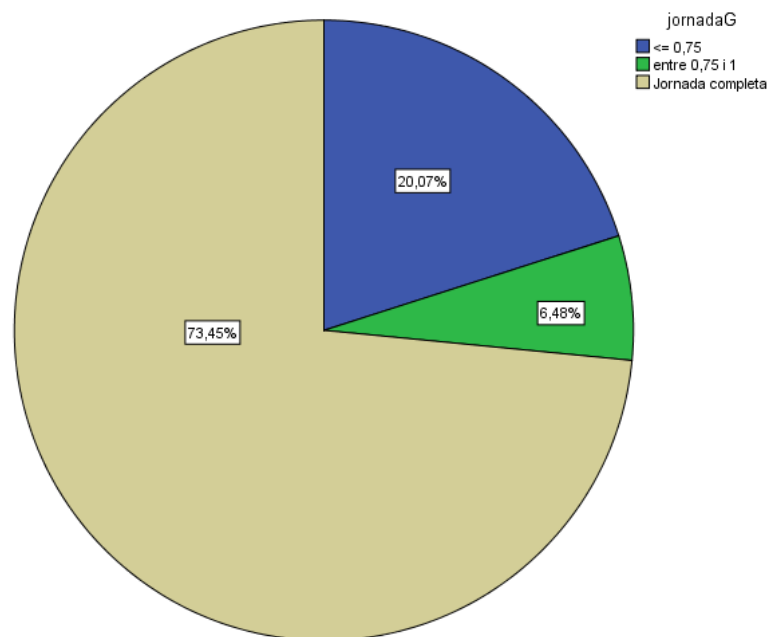
Aquests dos últims gràfics ens mostren concretament el percentatge de les dones i els homes en les diferents divisions en les que hem separat els estudis. Com hem comentat anteriorment, es pot veure clarament la diferència en quan a la formació dels empleats (homes) i de les empleades (dones) de l'empresa.

5.4. Tipus de jornada

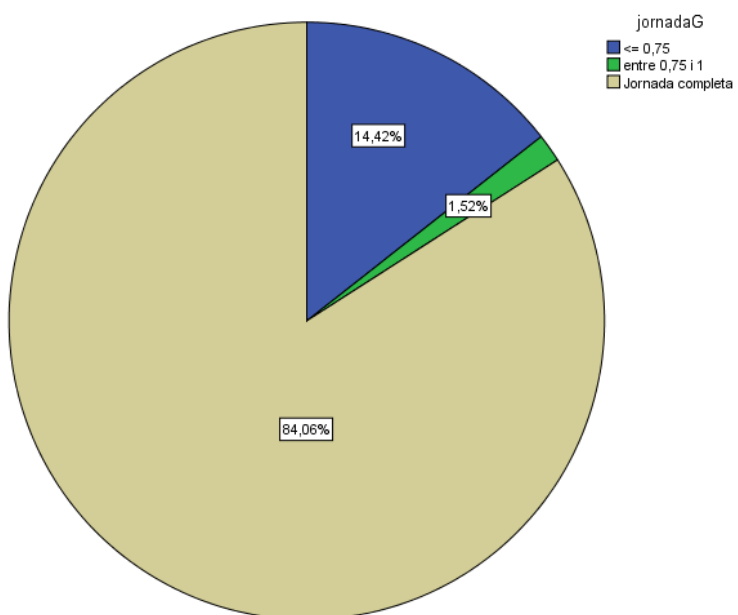
Gràfic 23: Jornada dels treballadors.



Gràfic 24: Jornada de les dones.



Gràfic 25: Jornada dels homes.



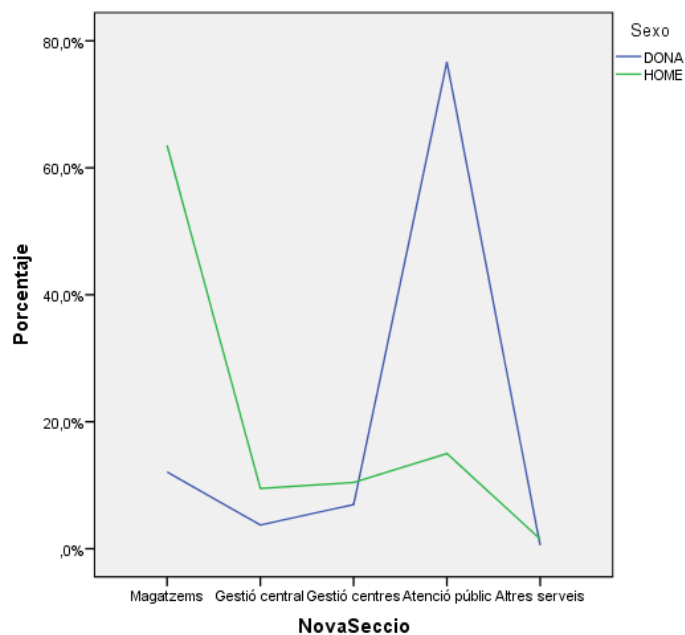
Respecte als últims tres gràfics, que ens mostren el tipus de jornada dels treballadors, remarcarem la diferència en el percentatge de dones i el percentatge d'homes que gaudeixen de jornada completa dins l'empresa. Hi ha un 84,06% dels homes que realitzen jornada completa, en canvi, la xifra baixa al 73,45% en el cas de les dones.

5.5. Seccions en les quals treballen

Hem ajuntat les diferents seccions que disposa l'empresa en cinc grups principals:

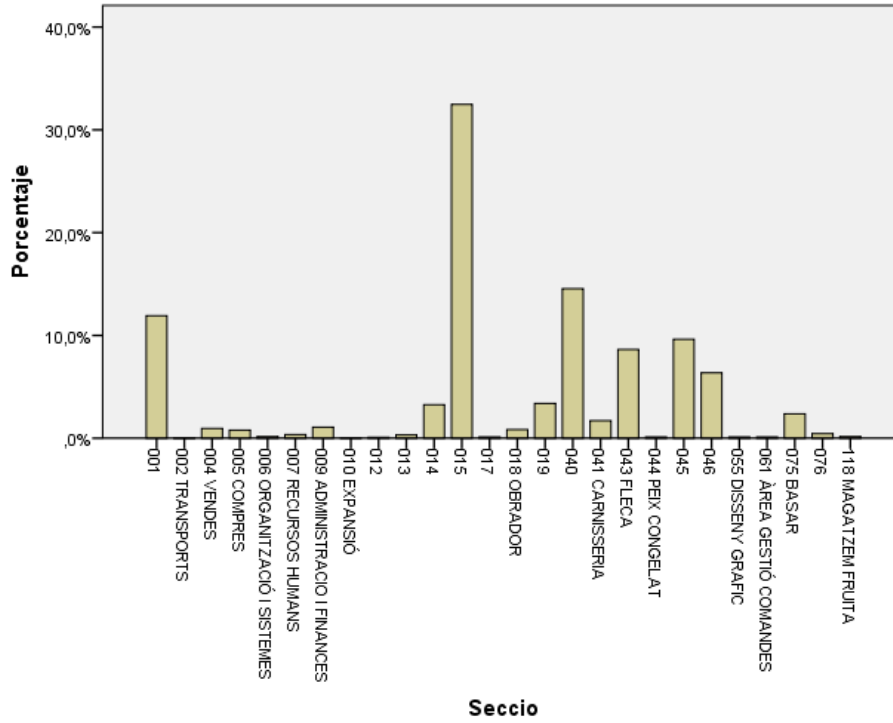
- Magatzems: inclou tots els magatzems de l'empresa, ja sigui de producte fresc o producte sec.
- Gestió central: hi trobem des de recursos humans, administració i finances i càrrecs de direcció.
- Gestió centres: d'aquest grup formen part els treballadors que tenen algun càrrec superior dins del sistema de logística, magatzems i transports.
- Atenció al públic: inclou tot el personal que treballa amb relació directa al públic, ja sigui en hipermercat, supermercat o benzinera.
- Altres serveis: aquí hem inclòs la resta de serveis que ofereix l'empresa.

Gràfic 26: Seccions on treballen els homes i les dones.

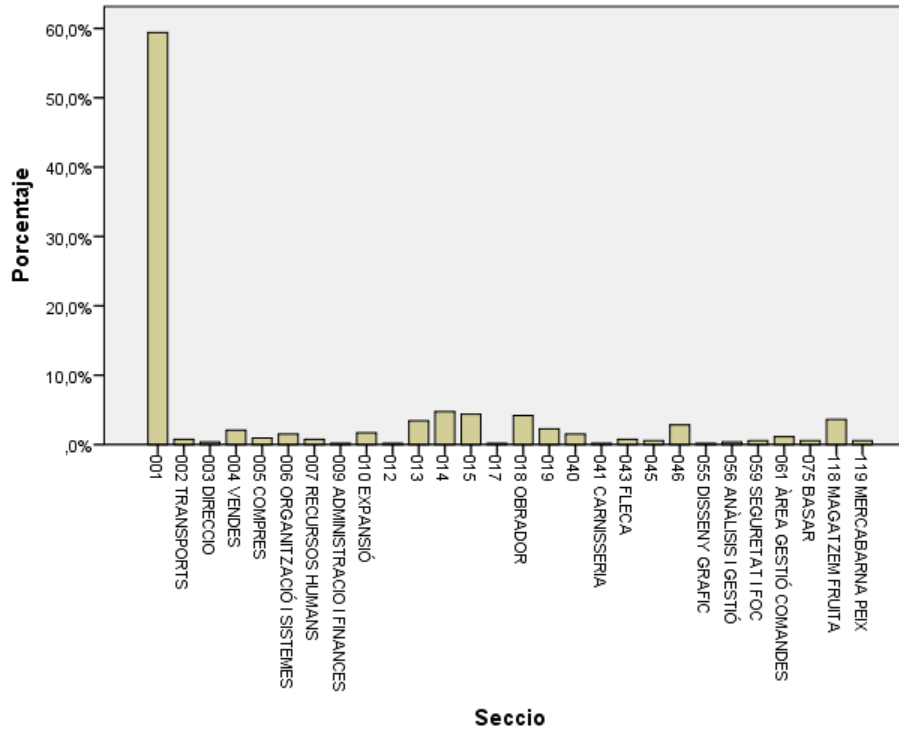


Aquest gràfic ens mostra on treballen els treballadors de l'empresa. D'aquí podem destacar tres aspectes importants: primer, que aproximadament un 80% de les dones treballa en atenció al públic (on només hi ha menys d'un 20% dels homes); segon, en els magatzems de l'empresa hi ha més d'un 60% dels homes (en canvi, del total de les dones, als magatzems hi ha poc més del 10%); i per últim, destacar la poca presència de la dona en les seccions "Gestió central" i "Gestió centres", les quals són les seccions on hi situem càrrecs superiors i càrrecs directius.

Gràfic 27: Seccions on treballen les dones.



Gràfic 28: Seccions on treballen els homes.

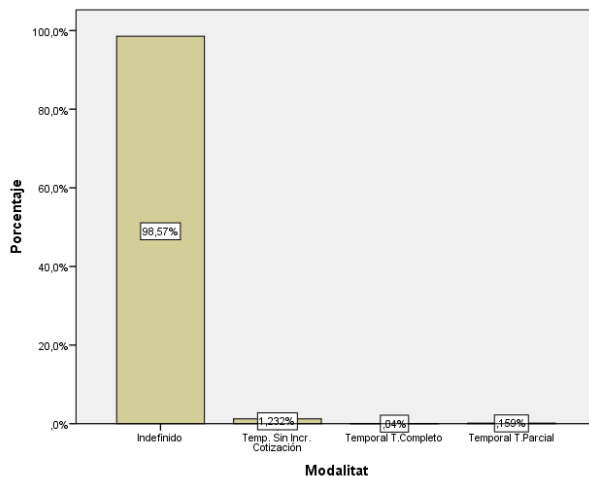


Els gràfics de la pàgina anterior mostren les seccions al detall on treballen les dones i els homes respectivament. Mostrem aquests gràfics per veure amb més detall la diferència entre la feina que fan els homes i les dones a dins l'empresa.

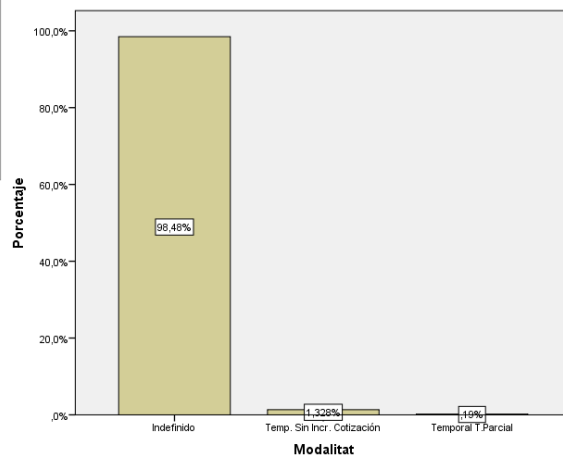
Podem destacar, doncs, la gran presència (al voltant d'un 60%) dels homes en la secció 1 (Magatzems), en canvi, la dona té més representació en la secció 15 (caixes d'hipermercats i supermercats). Per últim, una dada molt important a remarcar és que la dona no té presència en la secció 3, la qual és la secció on hi ha tots els càrrecs de direcció en l'empresa.

5.6. Tipus de contracte

Gràfic 29: Tipus de contracte de les dones.



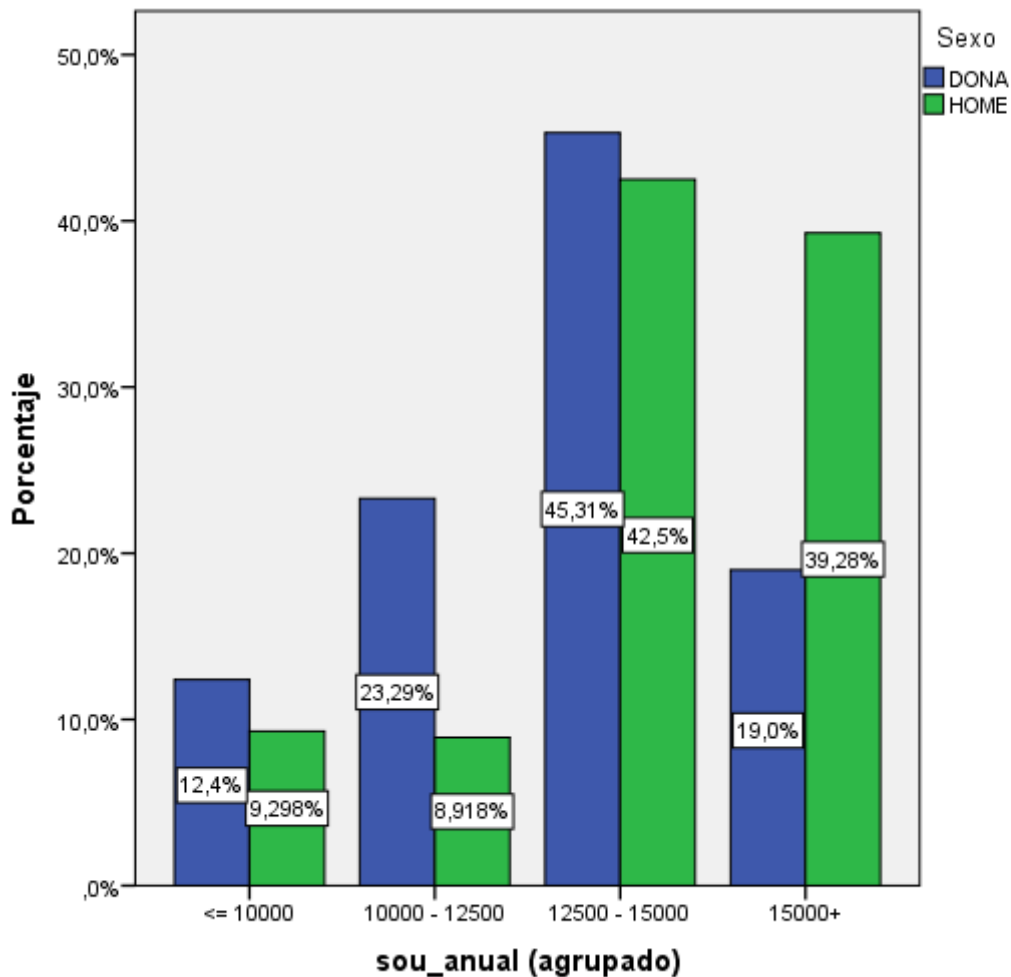
Gràfic 30: Tipus de contracte dels homes.



Aquests dos últims gràfics ens mostren el tipus de contracte dels treballadors de l'empresa (dones i homes) en el moment en que es va realitzar la base de dades. Veiem que, tant en les dones com en els homes, més d'un 98% tenen contracte indefinit, sigui a la jornada que sigui.

5.7. Sou anual agrupat

Gràfic 31: Sou anual agrupat dels homes i dones (termes percentuals).



Podem veure en termes percentuals les diferències que existeixen en quan als sous anuals de les dones i dels homes. Dins les dones, la gran majoria (un 45,31%) cobra entre 12.500 i 15.000 euros. El mateix passa amb els homes, un 42,5% d'ells cobra aquesta quantitat. No obstant, veiem com també una gran part dels homes cobra més de 15.000 euros (un 39,28%), mentre que només un 19% de les dones cobra aquesta quantitat anual. Al revés passa en els sous inferiors a 10.000 euros i als sous entre els 10.000 i els 12.500 euros, on les dones sumen aproximadament un 35% i els homes només un 18%.

Un cop vist això, podem veure els índexs de distribució en quan als sous anuals de les dones.

5.8. Índex de distribució

$$\text{Índex de distribució 1} = \frac{\text{Dones que cobren menys de 10.000€ anuals}}{\text{Total persones que cobren menys de 10.000€ anuals}}$$

$$\text{Índex de distribució 1} = \frac{312}{361} * 100 = 86,43\%$$

$$\text{Índex de distribució 2} = \frac{\text{Dones que cobren entre 10.000€ – 12.500€ anuals}}{\text{Total pers. que cobren entre 10.000€ – 12.500€ anuals}}$$

$$\text{Índex de distribució 2} = \frac{586}{633} * 100 = 92,57\%$$

$$\text{Índex de distribució 3} = \frac{\text{Dones que cobren entre 12.500€ – 15.000€ anuals}}{\text{Total pers. que cobren entre 12.500€ – 15.000€ anuals}}$$

$$\text{Índex de distribució 3} = \frac{1140}{1364} * 100 = 83,58\%$$

$$\text{Índex de distribució 4} = \frac{\text{Dones que cobren més de 15.000€ anuals}}{\text{Total persones que cobren més de 15.000€ anuals}}$$

$$\text{Índex de distribució 4} = \frac{478}{685} * 100 = 69,78\%$$

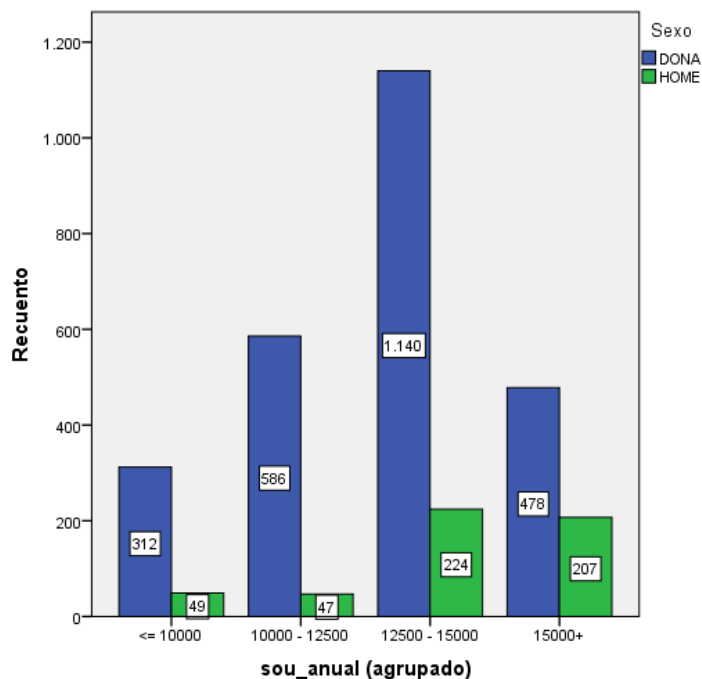
En principi, l'índex de distribució ens està mostren una presència sobre representada de la dona en totes les franges de sous anuals agrupats (més del 60% de representació). No obstant, si considerem que més d'un 80% dels treballadors de l'empresa són dones, aquest índex ja no és tan significatiu.

Tot i això, d'aquí podem extreure'n algunes conclusions: queda repercutit com una gran majoria dels homes es concentra en la franja de sous anuals superiors als 15.000€, al contrari de les dones, que hi tenen poca representació. Això comporta que disminueixi considerablement l'índex de distribució 4.

5.9. Índex de concentració

5.9.1. Sou anual agrupat

Gràfic 32: Sou anual agrupat dels homes i dones (valors absoluts).



Abans hem vist la mateixa gràfica però en termes percentuals. Aquesta última ens mostra en valors el nombre de dones i homes per a cada franja de sou anual, així podrem utilitzar aquestes dades per a determinar els índexs de concentració:

$$\text{Índex de concentració 1} = \frac{\text{Dones que cobren menys de 10.000€ anuals}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de dones}}$$

$$\text{Índex de concentració 1} = \frac{312}{2.516} = 0,1240 = 12,40\%$$

$$\text{Índex de concentració 2} = \frac{\text{Dones que cobren entre 10.000€ – 12.500€ anuals}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de dones}}$$

$$\text{Índex de concentració 2} = \frac{586}{2.516} = 0,2329 = 23,29\%$$

$$\text{Índex de concentració 3} = \frac{\text{Dones que cobren entre 12.500€ – 15.000€ anuals}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de dones}}$$

$$\text{Índex de concentració 3} = \frac{1.140}{2.516} = 0,4531 = 45,31\%$$

$$\text{Índex de concentració 4} = \frac{\text{Dones que cobren més de 15.000€ anuals}}{\text{Nº total de dones}}$$

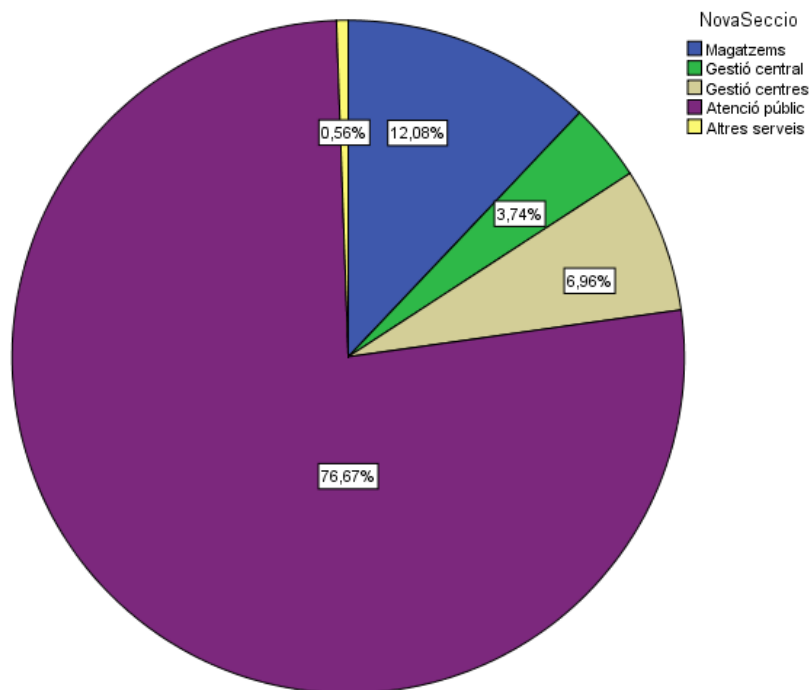
$$\text{Índex de concentració 4} = \frac{478}{2.516} = 0,19 = 19\%$$

Ordenant de major a menor es dedueix el grau de concentració. És a dir, majoritàriament el sou anual de les dones de l'empresa es concentra entre els 12.500€ i els 15.000€ (un 45,31%), seguit de la franja entre els 10.000€-12.500€ (23,29%), de les que cobren més de 15.000€ anuals (19%) i, per últim, hi ha un 12,40% de dones que cobren menys de 10.000€ anuals.

5.9.2. Seccions

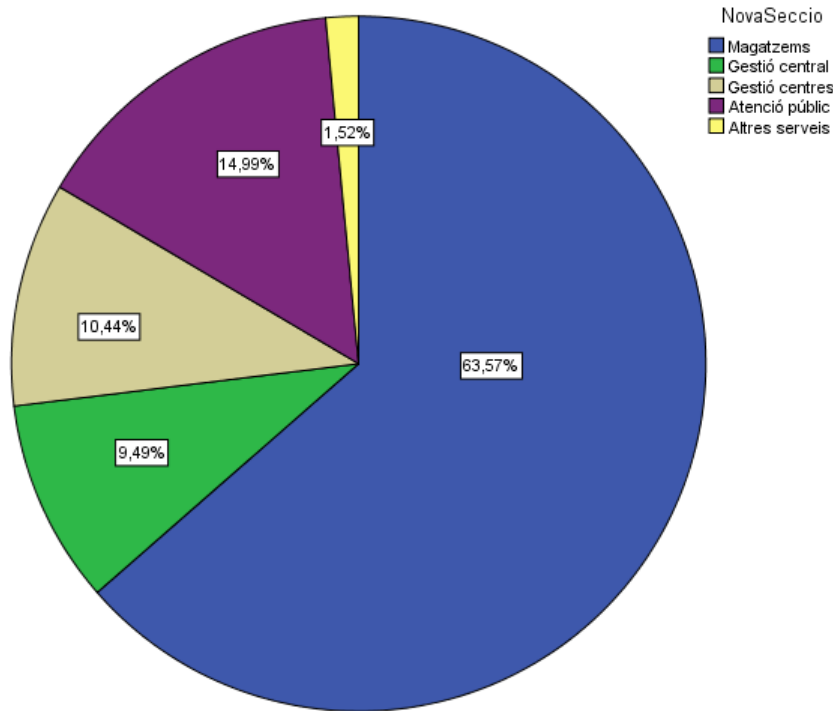
A continuació veurem els índexs de concentració de les dones en quan a la secció que treballen dins l'empresa. Com ja hem vist les fórmules que determinen l'índex de concentració, sabem que amb el programa SPSS podem trobar-les fent un simple pas: realitzant una gràfica que mostri els percentatges de casos, que és la següent:

Gràfic 33: Seccions on treballen les dones.



En el gràfic anterior, queda reflectit com la gran majoria de les dones (76,67%) es concentren en la secció d'atenció al públic, seguit de molt lluny (12,08%) de la secció de magatzems.

Gràfic 34: Seccions on treballen els homes.



Quan als homes, es concentren majoritàriament en la secció de magatzems (63,57%). Cal destacar també l'augment dels percentatges de concentració dels homes en les seccions "Gestió central" i "Gestió centres" en comparació amb els de les dones.

5.10. Bretxa de gènere

De l'índex de concentració s'obté la bretxa de gènere:

$$Bretxa\ de\ gènere = \%femení - \%masculí$$

El que veurem a continuació és la bretxa de gènere en quan als sous anuals dels treballadors de l'empresa. Per a això necessitarem els índexs de concentració que hem vist abans de les dones (1, 2, 3 i 4) i els que realitzarem ara dels homes.

$$Índex\ de\ concentració\ 10 = \frac{Homes\ que\ cobren\ menys\ de\ 10.000€\ anuals}{N^{\circ}\ total\ d'homes}$$

$$\text{Índex de concentració 10} = \frac{49}{527} = 0,0930 = 9,30\%$$

$$\text{Índex de concentració 11} = \frac{\text{Homes que cobren entre 10.000€ – 12.500€ anuals}}{N^{\circ} \text{ total d'homes}}$$

$$\text{Índex de concentració 11} = \frac{47}{527} = 0,0892 = 8,92\%$$

$$\text{Índex de concentració 12} = \frac{\text{Homes que cobren entre 12.500€ – 15.000€ anuals}}{N^{\circ} \text{ total d'homes}}$$

$$\text{Índex de concentració 12} = \frac{224}{527} = 0,4250 = 42,50\%$$

$$\text{Índex de concentració 13} = \frac{\text{Homes que cobren més de 15.000€ anuals}}{N^{\circ} \text{ total d'homes}}$$

$$\text{Índex de concentració 13} = \frac{207}{527} = 0,3928 = 39,28\%$$

Un cop obtinguts aquests índexs de concentració, podem veure com aproximadament un 80% dels homes que treballen a l'empresa cobren un sou anual de més de 12.500€, i el que és més significatiu, gairebé un 40% dels homes cobren més de 15.000€ anuals, mentre només un 19% de les dones cobra aquesta quantitat.

Ara ja podem veure la bretxa de gènere en quan al sou anual:

Bretxa de gènere 1 (sou anual inferior a 10.000€) = % femení – % masculí

$$\text{Bretxa de gènere 1} = 12,40 - 9,30 = 3,10 > 0$$

Bretxa de gènere 2 (sou anual entre 10.000€ – 12.500€) = % femení – % masculí

$$\text{Bretxa de gènere 2} = 23,29 - 8,92 = 14,37 > 0$$

Bretxa de gènere 3 (sou anual entre 12.500€ – 15.000€) = % femení – % masculí

$$\text{Bretxa de gènere 3} = 45,31 - 42,50 = 2,81 > 0$$

Bretxa de gènere 4 (sou anual superior a 15.000€) = % femení – % masculí

$$\text{Bretxa de gènere 4} = 19 - 39,28 = -20,28 < 0$$

Taula 9: Bretxa de gènere en el sou anual agrupat dels treballadors.

	Índex concentració dones	Índex concentració homes	Bretxa de gènere
<10.000€	12,40%	9,30%	3,10
10.000€ - 12.500€	23,29%	8,92%	14,37
12.500€ - 15.000€	45,31%	42,50%	2,81
>15.000€	19%	39,28%	-20,28

Si la bretxa és superior a 0, significa que és favorable a les dones, i si és inferior a 0, als homes. Per tant, el que veiem és que existeix una bretxa de gènere que perjudica a les dones en quan els sous anuals més elevats. Els sous superiors a 15.000€ anuals van destinats, en termes percentuals, majoritàriament als homes. En el cas que en l'empresa hi hagués el mateix nombre d'homes que de dones, per cada dona que cobrés més de 15.000€ anuals hi haurien dos homes que cobrarien el mateix.

5.11. Índex de feminització

L'índex de feminització és la diferència entre el valor absolut de dones i el d'homes en qualsevol variable i/o categoria. En aquest cas, com en els anteriors, analitzarem la variable del sou anual agrupat.

Si en l'empresa trobéssim que hi ha un 50% dels treballadors que són dones i un 50% homes, per tal d'haver-hi un equilibri, l'índex de feminització hauria de ser igual a 1. Però aquest no és el cas, per tant, hem de buscar el valor que ens marqui l'equilibri entre homes i dones en aquest índex. Això ho farem de la següent manera:

$$\frac{Dones}{Homes} = \frac{2.516}{527} = 4,77$$

Per tant, per tal que hi hagués un equilibri, el valor de l'índex de feminització haurà de ser 4,77. Si aquest valor està per sota, la dona estarà infra-representada i, si està per sobre, estarà sobre-representada. Anem a veure els diferents índexs de feminització.

$$\text{Índex de feminització 1 (< 10.000€ anuals)} = \frac{Dones}{Homes}$$

$$\text{Índex de feminització 1} = \frac{312}{49} = 6,37$$

$$\text{Índex de feminització 2 (10.000€ – 12.500€ anuals)} = \frac{\text{Dones}}{\text{Homes}}$$

$$\text{Índex de feminització 2} = \frac{586}{47} = 12,47$$

$$\text{Índex de feminització 3 (12.500€ – 15.000€ anuals)} = \frac{\text{Dones}}{\text{Homes}}$$

$$\text{Índex de feminització 3} = \frac{1.140}{224} = 5,09$$

$$\text{Índex de feminització 4 (> 15.000€ anuals)} = \frac{\text{Dones}}{\text{Homes}}$$

$$\text{Índex de feminització 4} = \frac{478}{207} = 2,31$$

Veiem com la dona està clarament sobrerrepresentada dins dels treballadors amb sous anuals entre els 10.000€ i els 12.500€. També existeix una petita sobrerrepresentació de la dona en quan als sous inferiors als 10.000€ i, encara més petita, en quan els sous d'entre 12.500€ i 15.000€. No obstant, el problema està en els sous anuals superiors als 15.000€, on no hi ha un equilibri entre homes i dones, és més, tot i haver-hi 4,77 vegades més dones que homes en l'empresa, només hi ha 2,31 vegades més dones que homes que cobrin més de 15.000€ anuals. Per tant, existeix una infrarepresentació de la dona en quan als sous més alts de l'empresa.

6. CONCLUSIONS

Ja hem vist l'evolució del paper de la dona al món laboral, i sabem que la participació d'aquesta ha augmentat molt considerablement en les últimes dècades. Després de la part teòrica, hem volgut anar una mica més enllà i hem analitzat una empresa en concret, cosa que ens ha proporcionat informació molt més actual i ens ha permès extreure'n unes conclusions.

Hem partit d'una base de dades amb moltes variables i amb molts casos (cada cas significava un treballador de l'empresa). Cal esmentar la primera sorpresa en obrir aquesta base de dades, la qual va ser trobar-se amb més d'un 80% de dones com a treballadors d'aquesta empresa. Aquest fet ha comportat que a l'analitzar algunes dades o índexs, les xifres que hem trobat no fossin tant significatives, però tot i així, hem pogut realitzar una bona anàlisi estadística descriptiva.

Per tant, com ja hem dit, hem vist una empresa amb un nombre molt elevat de dones (82,68%), de les quals la mitjana d'edat voltava els 37 anys, aproximadament dos anys per sobre la mitjana d'edat dels homes (34,74 anys). És a dir, en termes generals, i havent vist les gràfiques de les edats dels treballadors (homes) i de les treballadores (dones), podem dir que teníem més percentatge d'homes joves que de dones.

Hem vist com la majoria de les dones que treballen a l'empresa que hem estudiat tenien estudis elementals o no tenien estudis, mentre per part dels homes, aquests superaven en percentatge a les dones en les franges d'estudis més elevats. Per tant, els homes que treballen en aquesta empresa, en termes percentuals, estan més formats que les dones.

En quan al tipus de jornada, la base teòrica que hem realitzat ens ha donat la raó. Ja que hem pogut veure com el percentatge de dones que realitzen menys del 75% de la jornada i entre el 75% i el 100%, era superior al dels homes. En canvi, el percentatge d'homes que realitza la jornada completa supera al de les dones. Per tant, en termes percentuals, les dones de l'empresa treballen menys hores que els homes.

Un altre fet rellevant l'hem pogut veure al analitzar les seccions de l'empresa on treballaven les dones i els homes. Veiem com la dona es concentra en tasques d'atenció al públic, ja sigui en les caixes dels supermercats i hipermercats, en la zona de xarcuteria, de peix o de fruita. En canvi, la presència de l'home es concentra als magatzems (més d'un 50% dels

homes). En aquest aspecte, també es molt important destacar que ens hem trobat que la dona no apareix en cap lloc de treball amb càrrecs directius.

L'objectiu principal d'aquest treball, com ja sabem, era el de conèixer les possibles diferències en quan als salaris entre els homes i les dones, i és aquí on, a partir dels sous anuals agrupats dels treballadors de l'empresa, hem pogut extreure més conclusions de la mostra.

Hem comprovat com gairebé un 40% dels homes gaudeix d'un sou anual superior als 15.000€, mentre només hem trobat un 19% de les dones que cobra aquesta quantitat. En canvi, en les demés franges del sou anual agrupat, la dona està per sobre de l'home (en termes percentuals).

Seguidament, les dades que ens ha proporcionat l'índex de distribució, tot i no ser molt significatives ja que sabem que partim de la base que hi ha més d'un 80% de dones en l'empresa, ens ha mostrat una forta disminució de la presència de la dona en el total de persones que disposen d'un sou anual superior als 15.000€.

Després d'això, hem observat, amb l'índex de concentració, que les dones es concentren en sous anuals entre els 12.500€-15.000€, seguit dels sous anuals entre els 10.000€-12.500€, i en tercer lloc, en els sous anuals superiors als 15.000€. Contràriament, els homes es concentren gairebé en parts iguals en sous anuals entre els 12.500€-15.000€ i els sous anuals superiors als 15.000€. Per tant, d'aquí hem pogut trobar la bretxa de gènere en cada franja de sou anual, i hem observat com la dona es veu afectada negativament en el que es refereix a sous anuals més elevats.

Finalment, l'índex de feminització ens ha mostrat una infrarepresentació de la dona en quan als sous anuals superiors als 15.000€. Concretament, tot i haver-hi a l'empresa 4,77 vegades més dones que homes, de cada home que hi ha que cobri un sou anual superior als 15.000€ només hi ha 2,31 dones. En canvi, a l'altre extrem, de cada home que hi ha que cobri un sou anual entre els 10.000€-12.500€ hi ha 12,47 dones que cobren aquesta quantitat. Per tant, després de fer tots aquests anàlisis i veure els índexs que hem mostrat, concloem que en l'empresa que hem estudiat hi ha diferències salarials en quan a gènere.

7. BIBLIOGRAFIA

Alba, Alfonso. "La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática" *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26, 2000, p. 200-206.

Ajuntament de Barcelona. *La bretxa salarial entre homes i dones* [en línia]. Barcelona: bcn.cat/dona, 2011. [Consulta: 24/02/2014]. Disponible a: <<http://www.agendadonesbcn.org/files/DossierInformatiuEqualPayDay.pdf>>.

Dávila, Mónica. "Indicadores de género". *Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas*, 2004.

Dávila Díaz, Mónica. *Indicadores de género, guía práctica* [en línia]. Navarra: Instituto navarro para la igualdad, 2007. [Consulta: 10/03/2014]. Disponible a: <<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/97910/IndicadoresGenero2.pdf>>.

De la Rica, Sara. "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002". *Universidad del País Vasco, FEDEA e IZA*, 2007.

Enquesta de població activa (EPA). [Consulta: Abril 2014]. Disponible a: <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm>.

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). [Consulta: Febrer-Abril 2014]. Disponible a: <<http://www.idescat.cat/>>.

Instituto Nacional de Estadística (INE). [Consulta: Febrer-Abril 2014]. Disponible a: <<http://www.ine.es/>>.

IQ Observatori. *300 estadístiques d'actualitat sobre la vida de les dones i els homes a Catalunya* [en línia]. Varis autors. [Consulta: Febrer-Març 2014]. Disponible a: <<http://www.iqobservatori.org/>>.

Moreno Mínguez, Almudena. "Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo varón sustentador". *Reis*, 112/05, p. 131-163.

Muñoz Gálvez, Lina. "Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa". *ICE. Historia empresarial*, p. 77-89.

Muñoz Gálvez, Lina i Rodríguez Madroño, Paula. “La desigualdad de género en las crisis económicas”. *Investigaciones feministas*, vol. 2, 2011, p. 113-132.

Pérez i Quintana, Anna. *La influència dels estereotipus de gènere en l'emprenedoria: una aplicació en el context de Catalunya*. Tesis doctoral.