

JORNADA:
BRETXES DE GÈNERA. SALARIALS, DE CURES I DE GESTIÓ DEL TEMPS
València, 23 de maig 2016

**“Desigualtat de gènere en la vida privada
i en el mercat laboral”**

Carles X. Simó

Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de
València



“La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, nº de referencia 128-CNBR025, concedido al Departamento de Sociología i Antropologia Social de la Universitat de València mediante Resolución de 14 de noviembre de 2014 de la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo



¿Qué pretendemos?

Sistematizar los principales resultados sobre la relación entre la brecha de cuidados y la brecha salarial:

Guión:

- ❑ Breve repaso a los objetivos del proyecto.
- ❑ Análisis de la discriminación indirecta en la brecha salarial de género.
- ❑ Análisis de la relación entre la brecha de ingresos y la brecha de cuidados en el seno de la pareja.
- ❑ Principales conclusiones del proyecto de investigación.

Objetivos del proyecto de investigación "La Brecha Salarial y la Brecha de Cuidados...".

- combina las perspectivas macro y micro de investigación
- estrategias de análisis de discurso así como de modelización estadística a partir de datos de encuesta
- necesario estudiar las relaciones entre mujeres y varones (en el ámbito íntimo y en el público profesional) para entender las desigualdades

Objetivos principales:

- ❖ analizar, tanto estadística como discursivamente, la brecha salarial de género
- ❖ analizar la relación entre la brecha salarial de género y la brecha de género de cuidados

- ❖ realizar propuestas de políticas públicas

Análisis de la discriminación indirecta en la brecha salarial de género I

La pregunta que subyace es si la desigualdad salarial entre mujeres y hombres responde a una situación de discriminación, en términos de trato excluyente e injusto hacia las mujeres

O

si los hombres ganan más porque portan más en términos de valor, productividad, dedicación, experiencia

Discriminación Salarial Directa...

a dos puestos de trabajo que aportan igual valor o equivalente les corresponde retribuciones distintas que solo son atribuibles al sexo de la persona que lo ocupa o a la valoración de ese puesto de trabajo en función del sexo al que se ve asociado

Discriminación Salarial Indirecta...

normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinados colectivos como son las mujeres

Análisis de la discriminación indirecta en la brecha salarial de género II

DATOS: EES cuatrienal de 2010, muestra: 216.769

Perspectiva: transversalidad de género a través de la interseccionalidad de distintos factores, interacciones de sexo con otras variables.

Interacciones de la variable sexo con el resto de variables. Aproximación a situaciones laborales/condiciones iguales → problema (dificultad de cálculo)

Se utiliza el Modelo Lineal General porque permite trabajar con una variable dependiente en función de unas independientes y la interacción entre ambas.

Se estiman las medias y con ellas se calcula la brecha salarial estandarizada.

Análisis de la discriminación indirecta en la brecha salarial de género III

- Como era de esperar lo que más contribuye a la desigualdad en el salario es la antigüedad, seguido de el sexo
- Todos los factores observados producen brecha. Únicamente se visualizan dos excepciones: el grupo de personas asalariadas cualificadas en la agricultura y en la pesca y el grupo de edad más joven donde no existe brecha salarial.
- La edad es el factor que más rango de brecha produce (menores probabilidades de acumular años de antigüedad en las mujeres).
- Existe una brecha de la antigüedad que afecta a las mujeres a partir de los 30 años y que a partir de los 60 años de edad es, en promedio, de más de 4 años

Análisis de la **discriminación indirecta** en la brecha salarial de género IV

En nuestra sociedad la discriminación se persigue... La brecha salarial obedece a normas, procedimientos y prácticas en apariencia neutral pero sistémicos que **conforman una** discriminación indirecta y segregación en el ML que afecta a las mujeres.

La brecha de género de antigüedad incide e incidirá en la **brecha de pensiones**

brecha de género en las decisiones vitales → peso estructural patriarcal

La discriminación salarial indirecta es a la vez un problema asociado al mercado laboral y, además, es consecuencia de las desigualdades entre mujeres y hombres dentro de los hogares.

Análisis de la relación entre la brecha de ingresos y la brecha de cuidados en el seno de la pareja I

OBJETIVO

- Identificar los factores que explican la diferencia entre el tiempo potencial y el tiempo estimado dedicado al trabajo de cuidado no remunerado (pobl.: parejas que viven en hogares; dos estimaciones: una para mujeres y otra para los hombres).

LA HIPÓTESIS DE LA NEUTRALIZACIÓN DE LA DESVIACIÓN DE GÉNERO TIENE MÁS PODER EXPLICATIVO QUE LA HIPÓTESIS DE LA NEGOCIACIÓN ECONÓMICA

- En la distribución del trabajo de cuidado no remunerado la desigualdad parece responder más a cuestiones de identidad de género que de negociación.
- La disponibilidad de tiempo (desempleo) o el tiempo de trabajo remunerado, tiene un impacto diferente en la aproximación de las esposas y los esposos a su propio tiempo potencial de trabajo no remunerado.
- Las mujeres que aportan más ingresos al hogar compensan la transgresión de la norma mediante una mayor dedicación al trabajo doméstico // los hombres con jornadas o ingresos menores no aumentan su trabajo doméstico.

Análisis de la relación entre la brecha de ingresos y la brecha de cuidados en el seno de la pareja II

DATOS Encuesta de empleo del tiempo (muestras españolas de 2003 y 2010), 17377 parejas heterosexuales.

La TÉCNICA DE FRONTERA ESTOCÁSTICAS estima el tiempo de trabajo no remunerado para las esposas y esposos, mediante dos ecuaciones

- ECUACIÓN DE TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO: estimación del límite superior (tiempo máximo) dedicado a las tareas del hogar
 - características individuales y socioeconómicas de EGO, su hogar y su pareja
- ECUACIÓN DE DESIGUALDAD: se estiman los determinantes de las diferencias de género en el tiempo dedicado a las tareas del hogar en la medida en que los esposos y esposas se desvían de su frontera máxima potencial.
 - Provisión/dependencia de ingresos de EGO, provisión/dependencia de cuidados de la pareja
- VARIABLE DEPENDIENTE: logaritmo natural del tiempo de trabajo no remunerado en el hogar (minutos por día)

Análisis de la relación entre la brecha de ingresos y la brecha de cuidados en el seno de la pareja III

ESPOSAS: la dependencia en cuidados de los maridos acerca a las esposas a su propia frontera de cuidados en el hogar

ESPOSOS: si los maridos son proveedores de cuidados, la distancia de las esposas a su propia frontera aumenta

La dependencia de los ingresos de los esposos, no muestra impacto significativo

La edad de las esposas aumenta la distancia de los maridos respecto a su frontera de trabajo no remunerado de cuidados.

Si la mujer aumenta el tiempo dedicado al trabajo remunerado, los maridos se acercan a su propia frontera de trabajo de cuidado no remunerado

Análisis de la relación entre la brecha de ingresos y la brecha de cuidados en el seno de la pareja IV

- La brecha de ingresos de género dentro en el hogar explica la diferencia en la prestación de cuidados no remunerados.
- La disponibilidad de tiempo del otro miembro de la pareja tiene un efecto diferente en el acercamiento de la esposa / marido a su propia frontera de trabajo de cuidados no remunerado.
- El impacto negativo del tiempo dedicado al trabajo remunerado en el tiempo potencial dedicado a los cuidados es económicamente más importante para las esposas que para los esposos.

Principales conclusiones del proyecto I

- Se han señalado los engranajes que conectan las desigualdades del hogar con las desigualdades en el mercado (naturalizados y aceptados como normales).
- El **mercado de trabajo** continúa mostrándose **ineficiente** a la hora de integrar a las mujeres en las mismas condiciones que los hombres: se perpetúa el formato androcéntrico.
- La división sexual del trabajo, factor de primer orden: involucra tanto a los hogares como al mercado laboral en unas **relaciones de doble dirección** que alimentan las desigualdades de género en el ámbito privado y en el público.
- Es en el tiempo (**disposición de tiempo**) donde se conforma uno de los nudos gordianos de la desigualdad.
- Las desigualdades más importantes se evidencian en el **menor tiempo de trabajo remunerado de las mujeres** y en el **menor valor que se le da al trabajo femenino**.
- Cuando **los varones** reducen el horario de trabajo remunerado o se ven excluidos del mercado laboral **no se entregan al trabajo doméstico y de cuidados** de la misma manera que lo hacen las mujeres.

Principales **conclusiones** del proyecto de investigación II

- Se desvelan las claves de cómo se establece en el hogar la **conexión entre la dependencia/provisión económica y la dependencia/provisión de cuidados** entre los miembros de la pareja.
- Otra conexión entre las desigualdades que se originan en el hogar y las del mercado de trabajo:
 - la **infravaloración social y económica del trabajo de las mujeres.**
 - los **sesgos de género que encontramos en los sistemas de promoción y remuneración, la misma segregación vertical, la cultura dominante del presentismo y la plena dedicación, y los diferentes componentes de la remuneración.**
- Los resultados muestran la infravaloración de los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres: en aquellos **sectores más feminizados suelen haber menores salarios** que en aquellos sectores tradicionalmente masculinizados.
- La **división sexual del trabajo** está detrás de los obstáculos simbólicos que encuentran los permisos, las bajas maternales, los horarios limitados en los sectores feminizados comparados con los masculinizados

Principales conclusiones del proyecto de investigación III

- En España, la creciente individualización de las relaciones laborales dificulta las actuaciones en pro de una igualdad salarial (perspectiva de género ausente en la negociación colectiva)
- En Islandia, los discursos relatan que la valoración laboral de las mujeres depende del rol biológico de la maternidad (afecta a su valor profesional durante toda su vida laboral): la brecha no es falta de competencias
- En Islandia, salarios tradicionalmente bajos, los varones trabajan horas extra, lo cual les aleja de las responsabilidades domésticas.
- En Noruega existe una mayor igualdad de género, unas menores brechas en los hogares como consecuencia, entre otras cosas de una mayor responsabilidad paternal: aumento del tiempo de cuidado de los niños y en tareas domésticas.

Principales conclusiones del proyecto de investigación IV

- los mecanismos de resistencia hacia una mayor igualdad se perpetuarán si no se introducen elementos correctores
- gran parte del problema radica en el contrato privado implícitamente establecido entre mujeres y hombres para compartir proyecto vital
- en la esfera privada corresponde a los varones, principalmente, dar el paso hacia unas formas de vida en pareja más igualitarias
- en la esfera pública, se ha de revertir el proceso que ha relegado los cuidados y la crianza a un segundo plano (los cuidados han de ser debidamente valorados y situarse en el centro de la organización social)