



Jornada:  
**BRETXES**  
de **GÈNERE**

SALARIAL  
S de  
CURES  
de GESTIÓ DEL TEMPS

dilluns 23 de maig 2016  
Aula Magna Centre Cultural "La Nau"



# Brechas de género y sostenibilidad de la vida. Corresponsabilidad masculina. Horarios, calendarios y legislación igualitaria.

Capitolina Díaz [capitolina.diaz@uv.es](mailto:capitolina.diaz@uv.es)

Marcela Jabbaz

Lydia González

Universitat de València

Proyecto de investigación

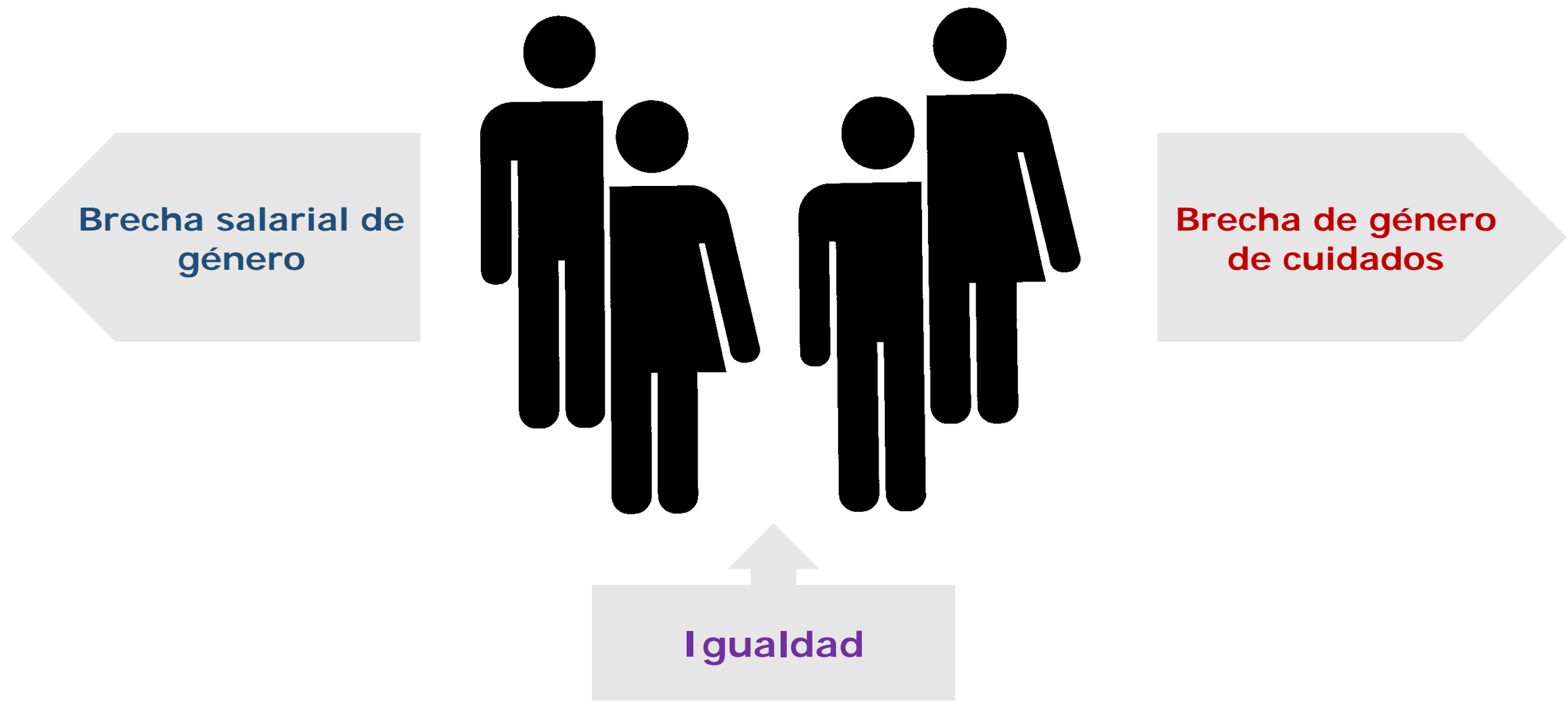
**“La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”**

Departamento de Sociologia i Antropologia Social - Universitat de València

**En el proyecto participan 7 instituciones:**

Universitat de València, Complutense de Madrid, Autònoma de Barcelona, Universidad del País Vasco, Politécnica de Cartagena, Universidad de Islandia y el Centro Noruego de Investigación Social.

Un total de 27 investigador@s

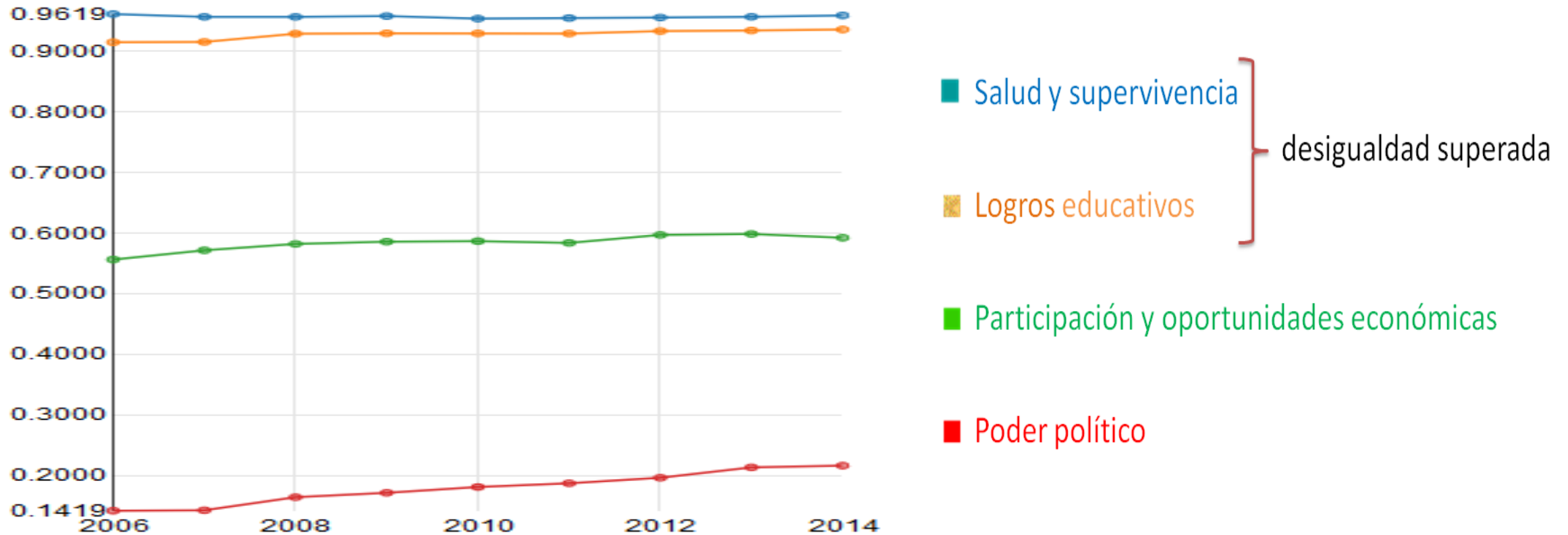


Brecha salarial de género

Brecha de género de cuidados

Igualdad

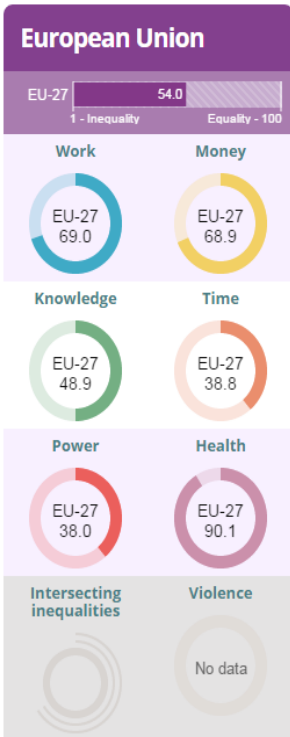
# BRECHA GLOBAL DE GÉNERO (Foro Económico Mundial 2014)



# European Equality Index

European Institute of Gender Equality (2014)

## Index



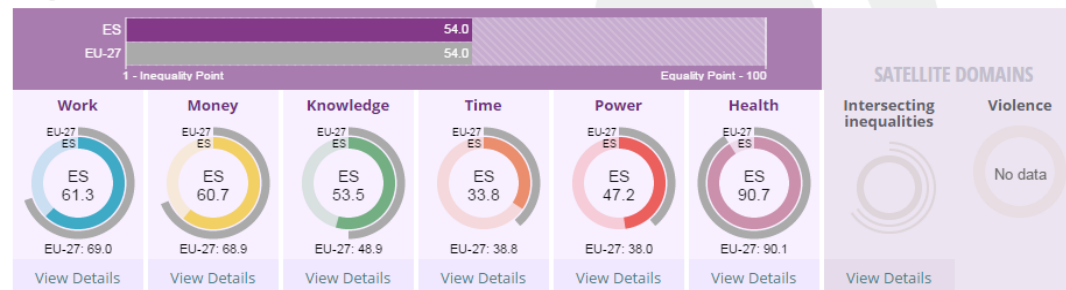
o Por primera vez, un índice de igualdad de género incluye el tiempo como una dimensión de la desigualdad

o Puntuación general España y Unión Europea: 54 (donde 0=desigualdad y 100=igualdad)

o Dimensión tiempo Unión Europea: 38.8

o Dimensión tiempo España: 33.8

## Spain



Los peores datos para toda la UE se dan en las dimensiones “tiempo” y “poder”. ¿Relación entre ambas?

La dimensión tiempo es la que presenta mayor desigualdad en España

# RELACIÓN ENTRE LAS BRECHAS DE GÉNERO

- Brecha salarial
- Brecha de cuidados
- Brecha del tiempo propio
  
- La brecha de género **en cuidados y su correlativa brecha de tiempo propio**, condiciona la disponibilidad de las mujeres (sus posibilidades y opciones) en el mercado de trabajo, y por lo tanto, sus ingresos, esto es, la brecha **salarial de género** y cualquier otra (de poder...) .
  
- Esto es particularmente negativo en una **sociedad mercantilizada y monetarizada**.

# Sostenibilidad de la vida vs poder económico (inflacionado)

División sexual del trabajo



Importancia creciente de quienes tienen el poder de dar la muerte sobre quienes tienen el poder de dar la vida



Excedentes



Defensa de los excedentes y su mercantilización con las armas



Incremento del poder masculino en paralelo con retórica sobre el valor femenino de la reproducción.



## Sostenibilidad de la vida vs poder económico

- Sociedades mercantilizadas y monetarizadas que priorizan el beneficio económico y el poder político sobre la vida y el bienestar de la mayoría de la población.
- El desarrollo técnico y civilizatorio actual no justifica ese supra-predominio económico.
- La ética nos impone prestar atención a la vida (no solo humana) y al medio que la sostiene.
- Es una responsabilidad **colectiva** e **individual**

# BRECHA DE GÉNERO DE CUIDADOS

Desigual dedicación de mujeres y hombres a los cuidados de personas y al trabajo doméstico en el marco de relaciones familiares.

Déficit de atención masculina a la reproducción y a la vida sostenible.

Dependencia vital vs dependencia económica

# BRECHA DE CUIDADOS (2)

## *DMENSIONES DE LOS CUIDADOS*

### **Cuidado ejecutado**

- 0 Cuidados personales
- 01 Dormir
- 02 Comidas y bebidas
- 03 Otros cuidados personales

- 3 Hogar y familia
- 30 Actividades para el hogar y la familia no especificadas
- 31 Actividades culinarias
- 32 Mantenimiento del hogar
- 33 Confección y cuidado de ropa
- 34 Jardinería y cuidado de animales
- 35 Construcción y reparaciones
- 36 Compras y servicios
- 37 Gestiones del hogar
- 38 Cuidado de niños
- 39 Ayudas a adultos miembros del hogar

### **Cuidado subyacente**

toma de decisiones, Programación y gestión de la vida doméstico-familiar, implicación, educación en sentimientos...

### **Alerta de cuidado**

tiempo de presencia obligada

# DIMENSIONES DE LA BRECHA DE CUIDADOS

**Cuidados ejecutados (tareas):** son externos, visibles y medibles.

**Cuidados subyacentes:** son tareas y/o estados mentales, intangibles, invisibles y difícilmente medibles.

**Presencia obligada/alerta de cuidado:** “estar ahí por si acaso”

# LOS TIEMPOS DE MUJERES Y HOMBRES SON DIFERENTES

- En términos globales, la brecha de cuidados es de 2´13´´ diaria
- Nos interesan en particular los tiempos de parejas de doble ingreso, heterosexuales con y sin criaturas.
- En ambas situaciones la doble jornada de las mujeres es mayor.
- Pero cuando tienen criaturas:
  - las mujeres reducen el tiempo de trabajo remunerado, reducen su tiempo propio, porque incrementan el trabajo no remunerado
- Los hombres, por el contrario, incrementan la jornada laboral
- LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA SOBRE LA BRECHA SALARIAL, DE PODER Y DE TIEMPO PROPIO.

## PRECIO DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA: REDUCCIÓN DEL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL DE LAS MUJERES. AQUÍ Y EN OSLO.

*Si hay que ir a una reunión del colegio yo soy la que pido permiso y la que voy, igual si me llaman porque está malo. Él jamás se mueve de su trabajo (Mujer, 30-45 años, grupo de discusión de mujeres, Madrid)*

*Antes [de tener criaturas] trabajaba por turnos y ahora trabajo de lunes a viernes de ocho a cuatro. Está claro que afecta el salario (Mujer, 30-45 años, grupo de discusión de mujeres, Oslo)*

*Yo también acabo de cambiar de trabajo. Hace tres años era directora de una empresa y opté por empezar a trabajar en otra, sin ser directora. Gano menos, pero tengo más tiempo y más flexibilidad (Mujer, 30-45 años, grupo de discusión de mujeres, Oslo)*

## Distribución promedio de las tareas en un día tipo, para hombres y mujeres, en pareja heterosexual con y sin criaturas



comer, dormir, etc. tiempo propio trabajo remunerado trabajo no remunerado

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009 – 2010, INE

## LIMITACIONES DE LA ENCUESTA DE USOS DEL TIEMPO

- Los datos de la EET solo miden parcialmente la brecha de cuidados, lo visible.
- El tiempo de cuidados no es lineal. Son tiempos superpuestos.
- No posee instrumentos de medida de tareas mentales/subyacentes como la gestión o la planificación
- Al centrarse en la medición de tareas materiales, no mide la presencia obligada

**La planificación/gestión y la presencia son definidas y pagadas en el mercado de trabajo**



## LOS CUIDADOS SUBYACENTES

Según la EET, a las tareas de organización del hogar solo se dedica el 17% de los varones y el 29% de las mujeres

*Si nos vamos el fin de semana lo de la niña, ropa, medicamentos, todo, me encargo yo y si se te olvida algo la bronca es para ti (Mujer, 30-45 años, grupo de discusión de mujeres, Madrid)*

*Las mujeres son las directoras ejecutivas de la empresa (hogar), por decirlo así (Mujer, 30-45 años, grupo de conciliación, Oslo)*

*La mujer es quizá la persona que se encarga de que se hagan las cosas en casa. El hombre ejecuta las órdenes de la mujer (risas). (Hombre, 30-45 años, grupo de conciliación, Oslo)*

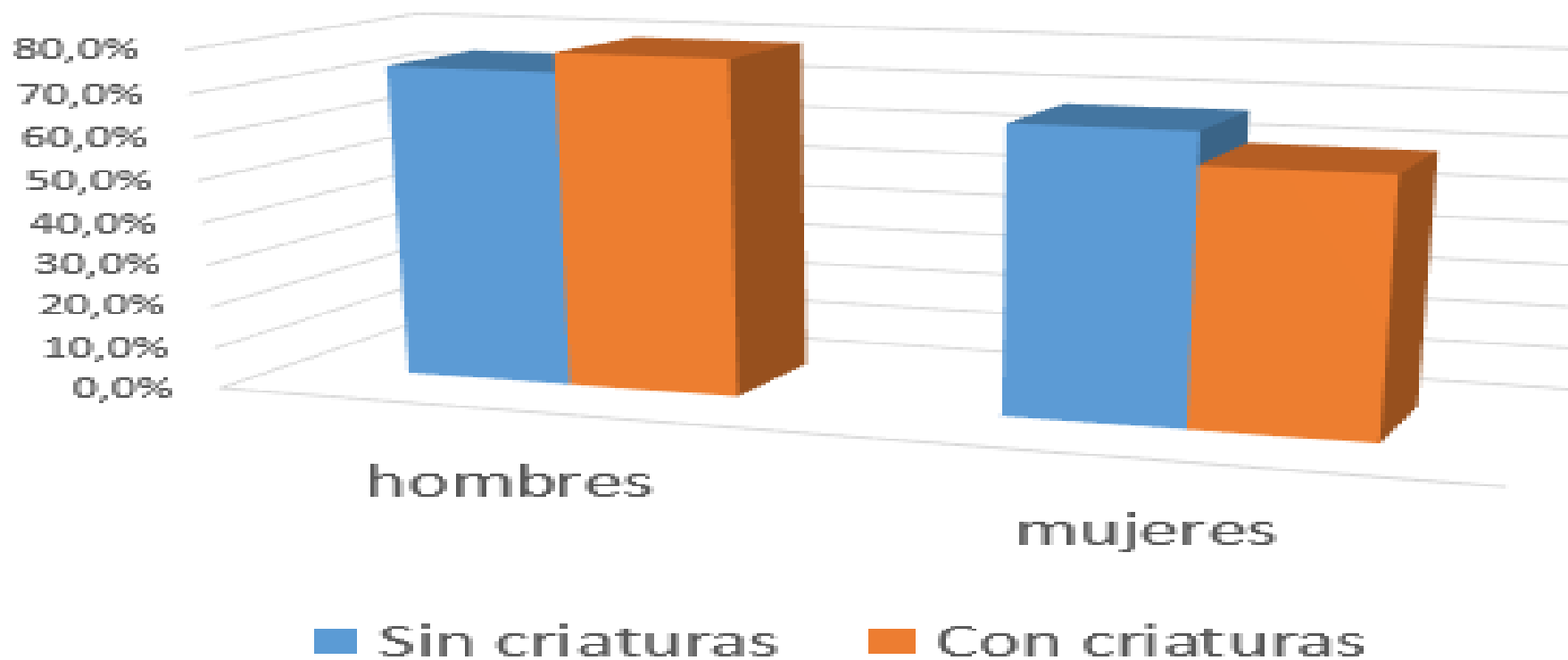
*Realmente yo trabajo [remuneradamente] como directora de proyectos, de manera que cuando llego a casa entonces simplemente lo soy también [risas]. (Mujer, 30-45 años, grupo de discusión de mujeres, Reikiavik)*

## LA PRESENCIA OBLIGADA

- Aunque no se esté desarrollando ninguna tarea, el cuidado de menores o de personas enfermas o con dependencia, requiere una presencia continuada.
- La presencia obligada no es medida por la ETT y, en ocasiones, abarca las 24 horas del día y muchos años.
- ¿cómo medimos los siguientes cuidados?:
  - Bañarse con rapidez y con la puerta abierta, para escuchar si el bebé se despierta.
  - Dormir “con un ojo abierto y otro cerrado” por si la persona mayor tiene que desplazarse al baño o hay que asistirle porque se queja de dolor.

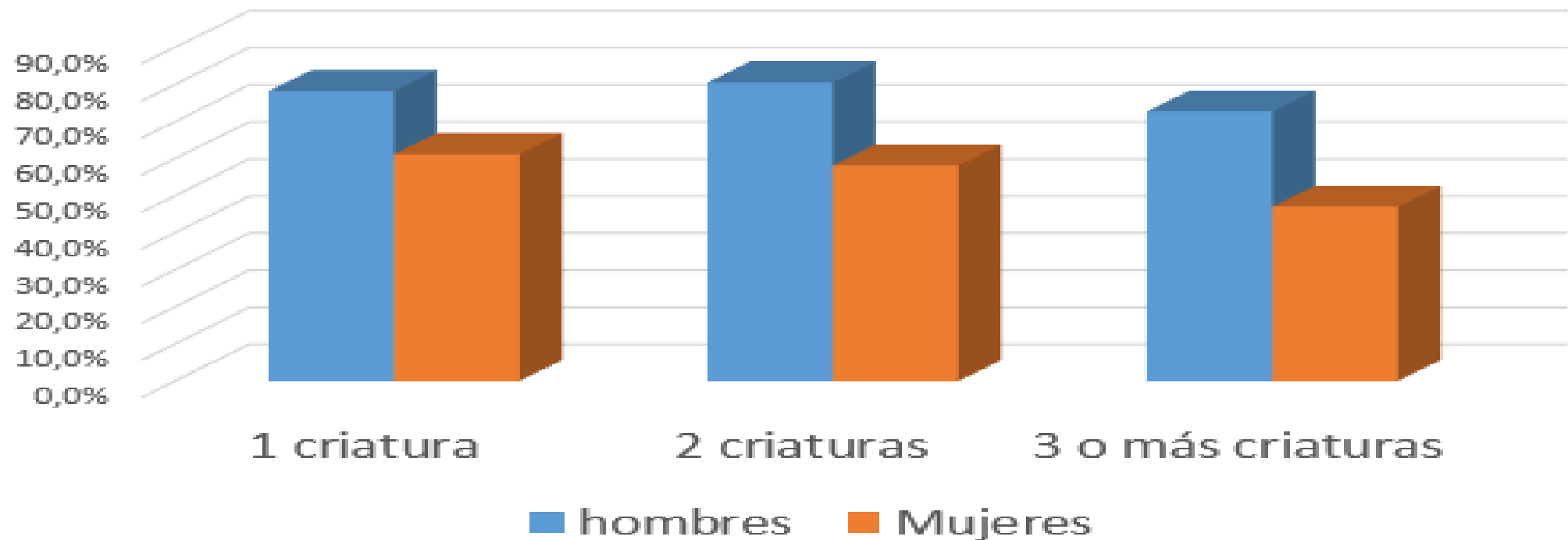
## DIFERENCIAS EN LA TASA DE EMPLEO

	hombres	mujeres
Sin criaturas	74,4%	66,9%
Con criaturas	78,9%	59,5%



## DIFERENCIAS EN LA TASA DE EMPLEO

	hombres	Mujeres
1 criatura	78,3%	61,2%
2 criaturas	80,6%	58,2%
3 o más criaturas	72,8%	47,0%



## DIFERENCIAS EN LOS INGRESOS

**Tabla 4. Ingresos brutos totales medios por sexo, edad y tipo de hogar\***

	Ingresos brutos totales de la persona	
	Hombre	Mujer
<i>Hogares con parejas:</i>		
En edad laboral	22.900 €	11.181 €
Mayor de 65 años	13.803 €	3.352 €
<i>Hogares unipersonales:</i>		
En edad laboral	19.096 €	17.441 €
Mayor de 65 años	13.055 €	9.260 €
<i>Hogares monoparentales<sup>1</sup></i>		
En edad laboral		12.650 €

\* Diferencias de medias significativas para  $p < 0,01$  en todos los casos (test Anova).

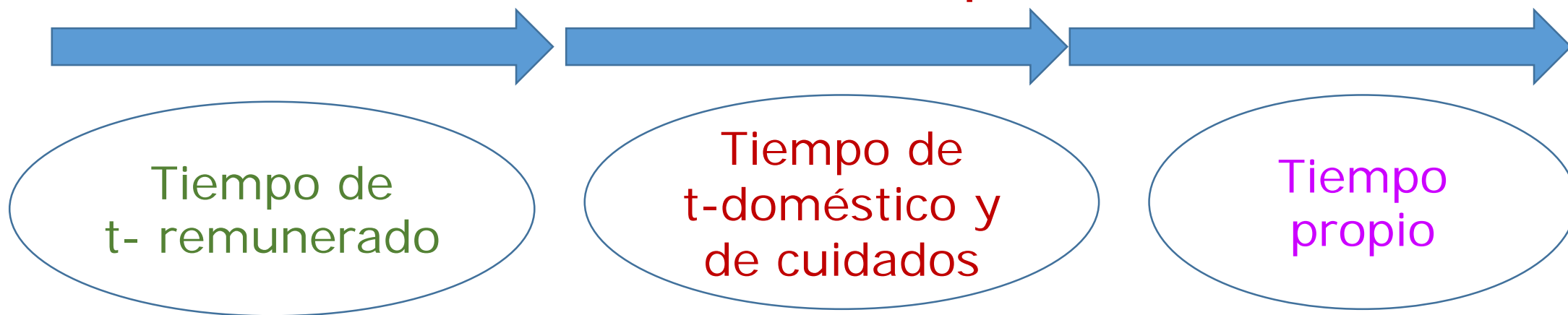
1. Dado que apenas existen hogares monoparentales encabezados por varones, no se les ha podido incluir en la comparación.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV 2008.

# BRECHA DE TIEMPO PROPIO



## La Línea del tiempo



# BRECHA DE TIEMPO PROPIO

- El estudio del tiempo en la Sociología
  - un tiempo, un ritmo social, sin género.
- El tiempo en la Investigación Feminista
  - dimensión clave de la desigualdad de género hoy.



## BRECHA DE TIEMPO PROPIO (2)

- El tiempo en la Investigación Feminista
  - no es un tema precisamente nuevo

*El tiempo como dimensión trascendental en la vida de las mujeres y la expresión “hambre de tiempo” para referirse a la situación de las trabajadoras en “Historia y sociología del trabajo femenino” de Evelyn Sullerot (1970)*



## El discurso de **ellos** sobre el tiempo

*Y yo en mi casa hago de todo, más que nada porque así se termina antes y tenemos más **tiempo**, entonces es cuestión de repartirse.*

*A mí, mi mujer me pega la bronca porque cuando plancho tardo mucho, y entonces le digo pues lo haces tú que eres más lista. Estoy aquí perdiendo el **tiempo** y encima soy lento.*

*Yo si tengo el dinero, pues lo pago, porque ese dinero lo estoy invirtiendo en que alguien haga algo por mi es **tiempo** que yo tengo libre para dedicar a mi mujer, a mi hijo, a mi mismo, a...*

*Yo empiezo a trabajar a las 9 de la mañana, llego a mi casa a las 8 de la tarde casi, entre que me pongo a bañar al niño, me pongo a hacer la cena y demás a la que me he dado cuenta se me ha ido el día y otra vez a empezar, pues si tengo dinero para pagar y ganar un poquito más de **tiempo** lo hago y me quito de otras cosas.*

# El discurso de **ellas** sobre el tiempo

*Lo más complicado al final es la parte logística, es un esfuerzo en todos los sentidos: **tiempo**, dinero. En un encaje de bolillos.*

*Este año he intentado delegar y ahora tengo a todo el mundo en contra. Intento ir al gimnasio y es como 'ale', tu marido puede ir tres veces a la semana pero tú no, ¡y dejas a tus hijos! Está muy mal visto [...]*

*Respecto a la maternidad tienes sentimiento de culpabilidad, pero está claro que necesitas **tiempo** para ti.*

*Me he propuesto sacar **tiempo** para mi, y hacer deporte.*

*Intentar sacar **tiempo** para nosotros... La pareja queda en un segundo plano. Es un punto negativo que me gustaría cambiar, pero por cansancio, tiempo [...]*

## El discurso de ellas a través de ellos (intercambio de roles)

*Es agotador*

*No me da la vida*

*Estrés, mucho estrés*

*Estoy reventada, no tengo **tiempo** para mi, no paro*

*Ayuda, pero no todo lo que yo quisiera, porque él como no tiene que tener **tiempo** libre, porque su obligación es salir de trabajar y venirse a casa*

*No hay **tiempo**, entre llevar a los niños al cole, ir a bailar, ir al gimnasio, volver, hacer la comida, ir a buscarles, recoger la mesa, volverles al colegio, volver a casa, preparar las meriendas, volver al colegio, recogerles, traerles, extraescolares, la cena, no me va la vida.*

*Yo no tengo **tiempo** para mi, me gustaría tener más tiempo para mi, demasiadas cosas en la cabeza, querer llevar todo, los niños, la casa, todo.*

*El poco **tiempo** que tenemos libre lo dedicamos a la familia*

*Porque nosotras no necesitamos pasar más **tiempo**... con la familia somos felices, y ellos por el contrario necesitan un poquito más de espacio.*

# Hacia una política feminista del tiempo

- El agotamiento de la trabajadora
- El paso del mero tiempo libre a tiempo propio
- El ritmo social como una forma de dominación instalada en la conciencia
- El empoderamiento de las mujeres requiere tiempo

***“Si yo me quiero, pero no tengo tiempo ahora mismo de quererme”***

# PROBLEMAS

MIENTRAS NO SE REDUZCA LA BRECHA DE CUIDADOS SEGUIRÁ EXISTIENDO BRECHA SALARIAL Y OTRAS, ¿pero cómo reducirla?:

Valores igualitarios (problema cultural)

Leyes igualitarias (problema normativo)

Cambios en el mundo laboral /Cambios en el ámbito doméstico

La Brecha de Cuidados es la “cara oculta” fundante de la Brecha Salarial.

# BRECHA SALARIAL (1)

## EL CONCEPTO DE BRECHA SALARIAL GÉNERO (BSG)

- BSG alude a la diferencia de salario entre hombres y mujeres. La retribución incluiría, además del “salario base”, otras remuneraciones o beneficios (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc...

## LA CUANTIFICACIÓN DE LA BSG Y SU METODOLOGÍA

- Promedio de la retribuciones brutas anuales (PRBA)
- Promedio de las retribuciones brutas por hora (PRBH)
- Brecha salarial ponderada (BSGP)

• A TRAVÉS DE QUÉ FUENTES SE LLEVA A CABO SU MEDICIÓN? DIFERENCIAS

## BRECHA SALARIAL. Definiciones

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO BRUTA:** Salario medio de hombres – salario medio de mujeres/salario medio de hombres

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR HORA:** Salario medio por hora de hombres – salario medio por hora de mujeres / salario medio por hora de hombres

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO PONDERADA:** Salario por hora de hombres – salario por hora de mujeres / salario por hora de hombres, particionado por otra variable de interés. Normalmente la partición se hace por ocupación y, por tanto, la fórmula anterior se aplica para cada ocupación, actividad económica, etc

# BRECHA SALARIAL. Factores explicativos

<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	<b>Generación, Clase, Educación, Familia, experiencia en el mercado laboral, Trayectoria laboral, etc.</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>	<b>Ocupación, tipo de jornada, tipo de trabajo, situación laboral, perspectivas de carrera, condiciones de trabajo, etc.</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS</b>	<b>Sector, tamaño de la empresa, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, valores en la cultura de la empresa, etc.</b>
<b>SEGREGACIÓN DE GÉNERO</b>	<b>Segregación sectorial y grados de feminización y masculinización de los sectores económicos.</b>
<b>CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONALES</b>	<b>Sistema Nacional de Relaciones Laborales, ámbito de la Negociación Colectiva, nivel de cobertura, legislación y costumbres, permisos parentales y tratamiento de atención a las dependencias, etc.</b>
<b>NORMAS SOCIALES Y TRADICIONES</b>	<b>Valores en igualdad imperante en la cultura de la sociedad, patrones de carrera, etc...</b>