



DOSSIER

Les diferències salarials entre homes i dones: discriminació versus desigualtat

María Jesús Calvo. *Barcelona Economia, Ajuntament de Barcelona*

Introducció

En aquests darrers anys s'han registrat avanços molt importants en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a Espanya. El retorn a la democràcia va permetre el reconeixement dels drets socials i laborals de les dones, un fet que al llarg d'aquests darrers vint-i-cinc anys s'ha traduït en nombroses transformacions que fan pràcticament irreconeixible aquella societat en l'actual.

Si més no, a una noia de quinze anys que es planteja el seu futur avui li semblaria irreconeixible, perquè assumeix com a indiscutibles uns drets que en aquells moments es qüestionaven, que eren merament simbòlics amb escassa aplicació pràctica o que simplement no existien. Uns drets que deriven, en molts casos, de combats que van durar anys i que van requerir l'energia i el compromís de moltes persones. Cal pensar, per exemple, en allò que s'anomena "el dret al propi cos", i que bàsicament se centra en deslligar sexualitat i reproducció. El mateix es pot dir del dret a l'educació, a una carrera professional o a l'autosuficiència econòmica;¹ uns drets que existien realment en el cas de mestres i infermeres, que requerien un esforç titànic en el sector de la judicatura o l'enginyeria, o que eren absolutament ficticis en l'àmbit militar, per exemple. No s'ha d'oblidar que es partia d'una societat molt immobiliària i tradicionalista en la qual qui s'apartava de la norma —ara es diria qui obria camí— era fàcilment sotmès a l'escrutini popular: els primers i les primeres que es van acollir a les lleis que permetien el divorci o l'avortament ho saben bé. Com també ho saben bé les dones que eren severament criticades perquè practicaven allò que ara es coneix com "conciliar la vida familiar i la professional", en especial quan ja hi havia algú que aportava un sou (el cap de família) que permetia cobrir les necessitats familiars.

En aquesta monografia ens centrarem en un d'aquests aspectes, el dret a l'autonomia financera, i ho farem analitzant les diferències que permeten exercir aquest dret a homes i dones, i mesurant les diferències en els guanys salarials. L'escenari de referència és la voluntat manifesta de les dones d'accedir a la formació universitària i al món laboral en una proporció molt superior a la manifestada en generacions anteriors.² En el terreny laboral, això també inclou la voluntat de mantenir-se, fins i tot després de saltar de cicle vital (bàsicament, després de tenir fills). Vegem de forma sintètica aquest augment de la presència femenina en el món laboral i en la universitat.

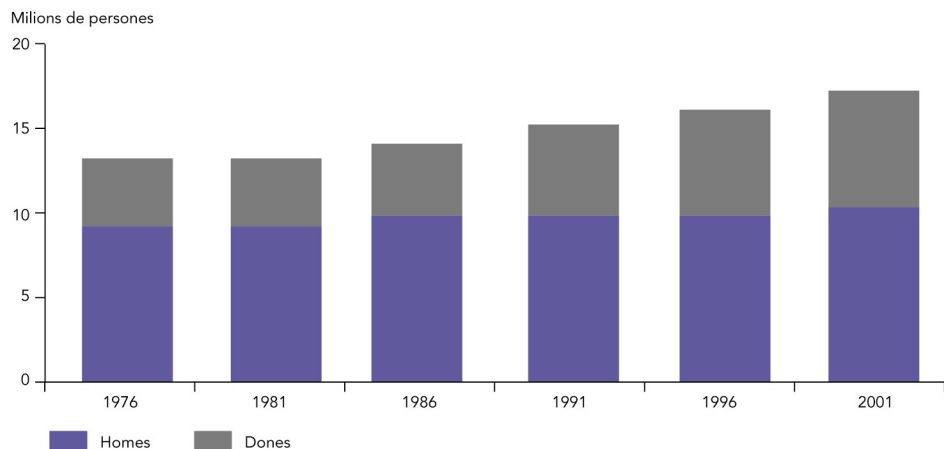
El gràfic 1 palesa el fort creixement de la presència femenina en el mercat laboral. Segons dades de l'**Enquesta de la població activa (EPA)**, el nombre de dones que manifesten una voluntat ferma de treballar —i que o ho estan fent o estan

¹ També s'hi podria afegir el dret a desenvolupar una vocació; una inclinació o sentiment que segurament milers de teleoperadores, caixeres de supermercat o cambreses discutirien; exactament el mateix que milers de paletes, oficinistes o missatgers.

² La participació de les dones en el mercat laboral no és cap novetat: només cal pensar en el seu paper en les fàbriques tèxtils durant la revolució industrial o en la Segona Guerra Mundial. L'associació que es fa entre el món laboral i l'universitari respon a la consideració que l'educació superior ha estat en els darrers anys una via d'accés a professions de més estatus econòmic.



Gràfic 1.
Evolució de la població activa. Espanya, 1976-2001



Font: Enquesta de la població activa. Institut Nacional d'Estadística.

buscant feina activament— pràcticament s'ha doblat en el període 1976-2001. De fet, són les principals responsables de l'augment de la població activa en aquests vint-i-cinc darrers anys.

Si l'augment de les dones en el mercat laboral ha estat important, caldria qualificar-lo d'espectacular en el món universitari. Les últimes dades publicades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) (taula 1) parlen d'una superioritat numèrica de les dones en el conjunt d'estudiants³ i d'uns rendiments acadèmics superiors, amb qualificacions més elevades que les dels seus companys. En només deu anys, per exemple, s'ha doblat el pes relatiu de les dones que van acabar estudis d'enginyeria superior o d'arquitectura i enginyeria tècnica, uns àmbits considerats tradicionalment de marcat accent masculí.

En qualsevol cas, malgrat aquests avanços, la situació laboral de les dones és lluny d'assolir el nivell d'igualtat reconegut a les lleis. Dins del mateix àmbit universitari, el panorama laboral o docent es presenta força diferent al de l'alumnat, i del conjunt del professorat de les universitats públiques d'Espanya, només un 33,1% són dones,⁴ una proporció que es redueix fins al 15,1% si el

que es considera és la categoria de catedràtic d'universitat.

En el conjunt del mercat laboral, la major part dels indicadors revelen diferències importants entre homes i dones que, invariablement, situen la dona en la banda negativa: la seva presència en el mercat laboral és menor que la dels homes, pateixen taxes d'atur més elevades, tenen més ocupacions temporals i menys d'indefinides —exceptuant les contractacions a temps parcial—, i perceben salaris inferiors. Aquesta monografia se centra en aquest darrer aspecte; en concret, es posa èmfasi especialment en la quantificació d'aquestes diferències. Si, com hem vist abans, l'autonomia financera que proporciona el treball és avui un dret que ningú es qüestiona, veurem que és més difícil aconseguir-la per part de les dones perquè tenen retribucions salarials inferiors.

Taula 1.
Presència femenina a la universitat.
Espanya, cursos 1986-87 i 1996-97

	Curs 1986-87	Curs 1996-97
Diplomatura	74,7	71,1
Llicenciatura	55,0	61,2
Arquitectura		
i enginyeria tècnica	12,7	25,7
Enginyeria superior	13,5	26,2
Total	57,3	58,8

% de dones sobre el total de l'alumnat que va acabar els estudis.

Font: Institut Nacional d'Estadística.

Àmbits d'anàlisi, precisions metodològiques i limitacions de les fonts estadístiques

Els àmbits que s'analitzaran vénen limitats per les fonts disponibles, que són menys abundants i completes del que seria desitjable. En general, l'anàlisi es realitza per a Catalunya i Espanya i, quan és possible, per a Barcelona i província. Una de les fonts més completes per analitzar els salaris a Espanya és l'**Enquesta de l'estructura salarial (EES)**, realitzada per l'INE l'any 1995. Aquesta enquesta, que forma part d'una operació d'ampli abast a escala europea, té com a objectiu



³ Un 53,3% de l'alumnat matriculat en estudis de primer i segon cicle en el curs 1999-2000 eren dones.

⁴ Curs 1999-2000.

⁵ Una terminologia que seria equivalent a treballadors/es de "coll blanc" i treballadors/es manuals que, per molts experts, no reflecteix els canvis en l'estructura productiva que s'han registrat en els darrers anys.

⁶ Per a una anàlisi més exhaustiva, vequeu La desigualtat salarial a Catalunya (1995-2000), de Josep González Calvet, Pere Mir Artigues i Àngel Mir Estallo (Barcelona: Ed. Mediterrània, 2002), aparegut mentre aquest article es trobava en fase d'edició.

⁷ En general, aquesta enquesta no proporciona informació per capitals ni per províncies perquè no està dissenyada per donar estimacions per a àmbits inferiors als de comunitat autònoma i, segons l'INE, els resultats estadístics que es podrien obtenir no serien representatius.

conèixer l'estructura i la distribució dels salaris. Recull informació dels salaris de forma individual, i es caracteritza per reflectir una gran quantitat de característiques de la persona treballadora, com el sexe, l'edat, l'antiguitat, el nivell d'estudis o el tipus de contracte. Justament són aquestes característiques —que no són recollides de forma sistemàtica per cap altra font a Espanya— les que presenten més interès, si bé s'han de tractar amb caràcter estructural malgrat no tenir valor d'estricta actualitat, ja que estan referides al 1995.

La font que tradicionalment s'ha considerat més útil per analitzar aquest tipus d'informació d'una forma dinàmica és l'**Enquesta de salaris a la indústria i els serveis (ES)**, elaborada trimestralment per l'INE fins a l'any 2000. Es tracta d'una enquesta de tipus conjuntural que té com a objectiu proporcionar informació del nombre mitjà d'hores treballades, dels nivells i l'evolució del guany mitjà per hora, i del guany mitjà per persona treballadora i mes, i que, un cop l'any, presenta resultats diferenciats per sexes. L'àmbit poblacional és el relatiu a les persones assalariades que treballen en centres que compten amb cinc persones treballadores o més. El concepte de guany que s'utilitza són les remuneracions brutes (abans de la deducció d'impostos i cotitzacions a la Seguretat Social) pagades a les persones treballadores, i inclouen tant el salari base com els diferents complements salarials.

Entre les principals limitacions d'aquesta enquesta cal considerar que utilitza categories professionals poc matisades, i només divideix les persones treballadores entre empleats/des i obrers/es.⁵ Un altre inconvenient és que no presenta cap tipus d'informació per edat ni nivell d'estudis, ni inclou tots els sectors d'activitat; en particular, no analitza el sector públic i recull informació molt escassa del subsector dels serveis a les persones, dos àmbits en els quals hi ha una proporció relativa més elevada de treballadores.⁶ Tot això fa que la presència femenina estigui subrepresentada. Però això, que és un inconvenient important, es relativitza quan es considera que l'enquesta **Índexs de Costos Laborals (ICL)**, que s'inicia el 2001 i que substitueix l'ES, no proporciona cap tipus d'informació desagregada per sexes. Malgrat que l'INE ha previst la publicació de coeficients d'enllaç entre ambdues sèries per a la majoria de les variables, la informació diferenciada per sexes ha desaparegut totalment. Les dades que es presenten en aquesta monografia són, per tant, les últimes disponibles malgrat que les taules es tanquen el 2000. Pel que fa a l'àmbit geogràfic, totes dues proporcionen informació a escala del conjunt d'Espanya i per comunitats autònomes, si bé existeix una explotació específica de l'ES per a Barcelona i la seva província per als anys 1998 i 1999 que s'inclou en les taules corresponents.⁷

L'anàlisi de Barcelona es completa amb les dades de l'informe **Condicion de vida de les dones de Barcelona**, que s'ha dut a terme a partir de l'Enquesta de la Regió de Barcelona 2000, elaborada per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. L'informe es basa en les respostes de les dones entrevistades —un aspecte metodològicament diferent de l'ES—, i té com a principal interès que mostra l'evolució durant la segona meitat dels noranta.

Una altra font utilitzada ha estat la que ofereixen les fonts tributàries i, en concret, l'**Institut d'Estudis Fiscals** (Ministeri d'Hisenda). Tant per a Espanya com per a les comunitats autònomes, es disposa d'informació sobre persones declarants, persones



assalariades i percepcions salarials per sexes, i situació respecte a l'IRPF. Malauradament, aquesta informació es va deixar de publicar i només està disponible fins a l'any 1996.

L'inconvenient més greu quan es tracta de relativitzar les dades existents a Espanya respecte a les d'altres països europeus és l'homogeneïtat de criteris metodològics i conceptuals. Per resoldre aquest problema, ens hem cenyit a les dades que elabora l'Eurostat i que, si bé no tenen un valor d'estricta actualitat, asseguruen la similitud dels conceptes utilitzats. Les dades de base utilitzades deriven de la **Structure of Earnings Statistics (SSE)** de 1995, una enquesta d'amplic abast molt reputada —en la qual s'emmarca l'EES de l'INE de 1995— que té el desavantatge de no incloure els sectors següents: agricultura, educació, salut, serveis personals i administració pública. Com que no s'ha realitzat cap actualització d'aquesta enquesta, s'ha utilitzat l'**European Community Household Panel (ECHP)** de 1998 per tenir una idea de com ha evolucionat la situació de 1995 ençà.

La major part de les variables s'analitzen en termes relatius, en especial quan es comparen els salaris de les dones en relació amb els dels homes. Les dades de salaris que apareixen, tant en termes absoluts com relatius, corresponen a salaris mitjans, ja sigui per sexes, per edats o per qualsevol altra classificació.

Dos breus apunts per acabar de centrar el tema. En primer lloc, com és fàcilment imaginable, les dades que aquí es presenten fan referència de forma exclusiva al que s'anomena "treball de mercat". Es deixa de banda el treball domèstic perquè actualment ni està remunerat ni existeix una quantificació horària ni monetària del seu volum. Aquesta quantificació, lligada a una possible implementació de mecanismes de remuneració real, és una reivindicació amb una llarga trajectòria, i darrerament ha saltat de les formulacions teòriques de l'àmbit de la ciència política per aparèixer de forma molt tímida i incipient sota el nom de renda bàsica o salari universal en el programa d'algun partit polític.

A l'últim, només resta comentar que aquest informe es basa en les diferències d'ingressos salarials, i que no té en compte altres fonts d'ingressos com són les pensions, els subsidis, els ingressos dels treballadors i treballadores autònoms, els beneficis distribuïts o les rendes patrimonials. Evidentment, aquestes altres fonts són menys importants que les rendes salarials quant a nombre de persones,⁸ però no ha estat aquesta la raó per descartar-les de l'anàlisi, sinó l'escassetat d'informació disponible.

Context legal i social

En el darrer quart del segle passat es va produir un avanç substantiu en el reconeixement formal dels drets socials de les dones per part de molts països i de diversos organismes internacionals. El 1977, l'ONU va declarar el 8 de març Dia Internacional de la Dona, i des de llavors s'han celebrat diverses conferències internacionals específiques —la més recent, la de Pequín el 1995— orientades, entre altres aspectes, a millorar la situació de les dones i a reduir les desigualtats amb els homes.

⁸ Segons les dades de l'Enquesta de la Regió de Barcelona 2000, al voltant d'un 35% de les dones de Barcelona tenen ingressos procedents de rendes del treball, un percentatge que supera lleugerament el 60% en el cas dels homes.



En el terreny de les diferències salarials entre homes i dones, hi ha dos conceptes clau que cal distingir d'entrada: discriminació i desigualtat. En el primer cas, la discriminació salarial de les dones es dona quan, en un context similar al dels homes tant en característiques personals de formació com del treball que desenvolupen, reben un tracte pitjor: per exemple, fan les mateixes feines en un mateix entorn, però cobren menys. La desigualtat consisteix en l'existència d'unes circumstàncies socials diferents que limiten l'accés a determinades professions o categories laborals, i que ubiquen homes i dones en espais laborals diferents: per exemple, si les dones —o qualsevol altre col·lectiu— no tenen les mateixes facilitats o oportunitats que els homes per estudiar ciències físiques o matemàtiques, és molt difícil que, encara que vulguin i tinguin les aptituds necessàries, arribin a ser astronautes.

La no-discriminació per raó de sexe està emparada per llei a la major part dels països occidentals. A Espanya, l'article 28 de l'Estatut dels treballadors recull el principi d'igualtat de remuneració per raó de sexe: "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina d'igual valor el mateix salari, tant per salari base com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe". La discriminació és més objectivable que la desigualtat, i, com que està prohibida en l'ordenament jurídic, pot ser reclamada i "verificada" per un jutge, com va passar, per citar un cas recent i conegut, amb les empleades de la fàbrica de perfums Puig.

La desigualtat és més ambigua i més difícil de detectar i d'eradicar. Se sustenta en una estructura de la societat en la qual la inèrcia vigent invita a considerar normal que ells estudiïn matèries més tècniques que elles, que la jornada laboral d'ells sigui més llarga, que ells aportin a la llar el salari principal, etc. Al darrere, hi ha un vestigi que el salari de la dona és, o bé complementari al de l'home, o bé individual com a condició d'independència. Per exemple, en cas de competència per a un lloc de treball, ningú no apel·la a les circumstàncies familiars si els dos candidats són homes, cosa que no és infreqüent que passi si un dels candidats és una dona.

Aquests conceptes poden presentar una casuística molt diversa, com que es donin simultàniament, que un encobreixi l'altre, que es doni un i no l'altre, etc. A l'efecte que ens ocupa, no té gaire sentit establir quin dels dos és més greu, perquè si bé la discriminació té un rebuig social superior, no es podrà parlar d'eradicació de les desigualtats fins que homes i dones puguin estar presents en qualsevol espai laboral que animi la seva vocació o permeti el seu talent.

Anàlisi de les diferències salarials

Sembla aconsellable, per centrar la discussió de les diferències salarials entre homes i dones, revisar algunes magnituds bàsiques, com per exemple quants homes i quantes dones cobren un salari a Espanya (i a Catalunya), i quin és el volum i la distribució de la massa salarial. Les dades de la taula 2 ofereixen aquesta primera aproximació. En primer lloc, el nombre de dones que té un salari és, tant a Espanya com a Catalunya, molt inferior al d'homes, en línia amb l'estructura del mercat de treball



Taula 2.
Distribució de la massa salarial. Espanya i Catalunya, 1996

	Espanya		Catalunya	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Assalariats/des (nombre)	4.490.243	7.578.584	936.192	1.357.241
Massa salarial (milions d'€)	43.750	105.296	9.874	21.620
Distribució per sexes en %				
Assalariats/des	37,2	62,8	40,8	59,2
Massa salarial	29,4	70,6	31,4	68,6
Salari mitjà (en €)	9.743	13.894	10.547	15.929

Font: elaboració pròpia a partir d'*Empleo, Salarios y Pensiones*, 1996. Institut d'Estudis Fiscals. Ministeri d'Hisenda.

vigent. En segon lloc, la massa salarial que va a parar a mans de les dones és inferior en termes proporcionals, perquè sent les dones el 37,2% del total de persones assalariades a Espanya, reben el 29,4% de la massa salarial. A Catalunya, la situació és —o ho era el 1996— lleugerament diferent: les dones representen el 40% de les persones assalariades i cobren el 31,4% del conjunt de la massa salarial.

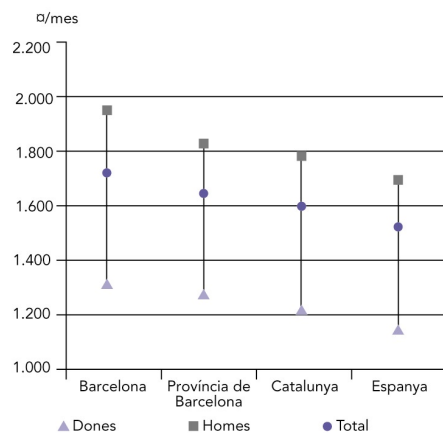
Sobre la base d'aquestes dades fis-

cals, els salaris mitjans dels homes són, òbviament, més alts que els de les dones, un 42,6% en el cas d'Espanya i un 51% en el de Catalunya. Unes diferències molt elevades —molt més que les obtingudes a partir de les enquestes específiques— que informen d'una estructura productiva desigual per sexes però de les quals, per si mateixes, no s'infereix necessàriament una situació de discriminació. Caldrà analitzar si aquestes diferències es donen entre persones que fan el mateix tipus de feina i, per raó del seu gènere, cobren salaris diferents. Per comprovar si aquestes diferències salarials són l'expressió d'una discriminació —per un treball d'igual valor les dones cobren menys—, o d'una diferència —segregació de les ocupacions per sexe—, analitzarem en detall la informació de guanys salarials que publica l'INE en l'Enquesta de Salaris en la Indústria i els Serveis.

L'evolució dels guanys salarials mitjans durant el quinquenni 1996-2000 mostra una relativa estabilitat de la ràtio que mesura el salari mitjà de les dones en relació amb el salari mitjà dels homes (taula 3). Amb l'excepció de la situació de Catalunya per al 1996 —potser per un problema de les dades de base—, aquesta ràtio està força ancorada a l'entorn del 70% en termes de guany mensual i entorn del 75% en termes de guany per hora, amb lleugeres oscil·lacions que, en el cas d'Espanya, no responen a una trajectòria clara, però que a Catalunya sí que mostren una lleu tendència cap a l'equiparació. Les ràtios que tenen com a base el salari per hora són molt a prop de la mitjana europea. En termes absoluts, els salaris mitjans són aproximadament un 5% més elevats a Catalunya que a Espanya, tant en el cas dels homes com en el de les dones. L'evolució d'aquests salaris en termes nominals en el quinquenni considerat s'adequa força, amb l'excepció de les dades de Catalunya de 1996, a l'evolució de la inflació.

L'exploració d'aquesta enquesta que es va fer per a Barcelona (ciutat i província) els anys 1999 i 2000 permet veure algunes peculiaritats interessants (gràfic 2). En primer lloc, els salaris en termes absoluts són més elevats a Barcelona que a cap altre dels àmbits analitzats aquí. És a dir, els treballadors barcelonins cobren més, de mitjana, que els treballadors de

Gràfic 2.
Guany salarial mitjà per treballador. Quart trimestre de 2000



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de salaris a la indústria i els serveis. Institut Nacional d'Estadística.



Taula 3.
Guanyys salarials mitjans.¹ Espanya i Catalunya, 1996-2000

	Guany mensual mitjà per treballador/a						Guany mitjà per hora treballada					
	Espanya			Catalunya			Espanya			Catalunya		
	Dones	Homes	% D/H ²	Dones	Homes	% D/H ²	Dones	Homes	% D/H ²	Dones	Homes	% D/H ²
1996	1.045	1.486	70,3	1.010	1.579	63,9	7,5	10,2	74,0	7,2	10,8	67,2
1997	1.070	1.537	69,6	1.085	1.601	67,8	7,9	10,6	74,4	8,0	11,0	72,5
1998	1.112	1.569	70,9	1.138	1.640	69,4	8,2	10,8	76,2	8,3	11,2	73,8
1999	1.138	1.619	70,3	1.177	1.692	69,5	8,4	11,1	75,7	8,5	11,6	73,5
2000	1.167	1.667	70,0	1.234	1.753	70,4	8,6	11,5	74,9	9,0	12,1	74,6
Evolució mitjana anual												
1996-2000 (%)	2,8	2,9		5,1	2,6		3,4	3,1		5,6	2,9	

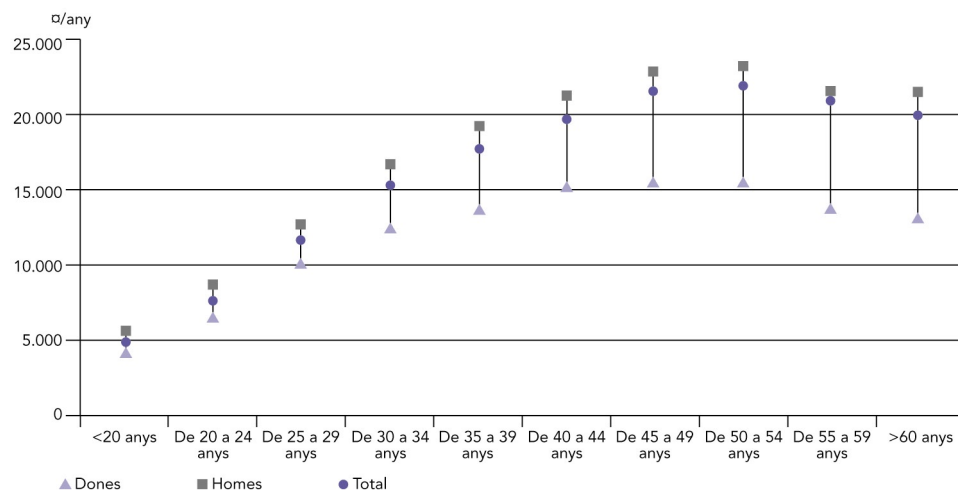
En euros.

1. Guanyys bruts totals.

2. Salari mitjà de les dones en % del salari mitjà dels homes.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de l'estructura salarial de l'Institut Nacional d'Estadística.

Gràfic 3.
Salari mitjà segons el sexe i grups d'edat. Espanya, 1995



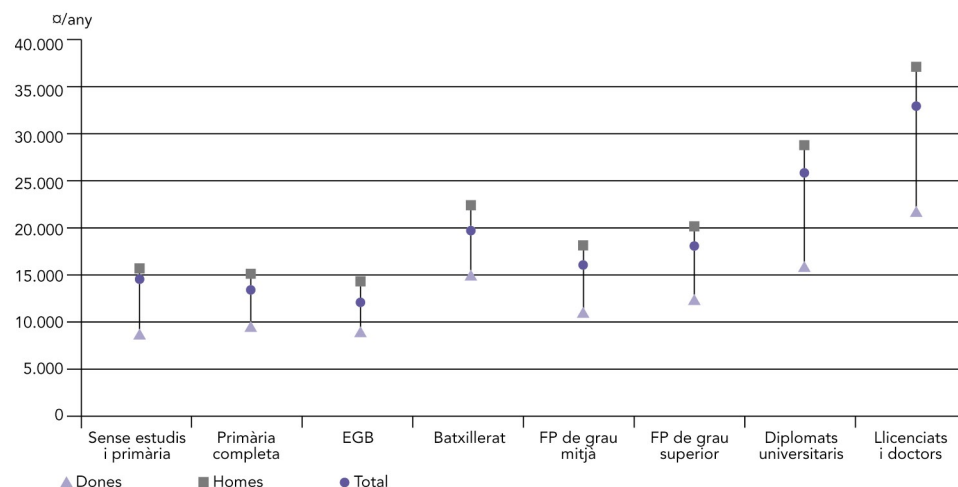
Font: Elaboració pròpia a partir de la l'Enquesta de l'estructura salarial, 1995. Institut Nacional d'Estadística.

la província, de Catalunya i d'Espanya; i passa el mateix amb les treballadores barcelonines. La diferència se situa entorn del 15% en ambdós casos en relació amb els treballadors i les treballadores del conjunt d'Espanya, si bé, en general, les diferències entre els homes són més elevades que entre les dones. Al darrere d'aquests contrastos en termes absoluts hi ha una estructura productiva molt desigual que, en el cas barceloní, es caracteritza pel predomini dels serveis sobre la resta de branques d'activitat. En canvi, el salari de les dones en percentatge del salari mitjà dels homes és, a tots quatre àmbits, molt similar, i va del 69,4% a Barcelona al 71,9% de la província de Barcelona.

L'anàlisi de les diferències salarials entre homes i dones sota els vectors de les característiques personals el centrarem en dos aspectes sobre els quals reposa una part explicativa molt important d'aquestes diferències: l'edat i el nivell d'estudis.

En primer lloc, és indubtable que existeix un efecte edat, que es pot anomenar generacional, d'estat civil o d'estat vital, segons en quina d'aquestes tres variables tan corelacionades es vulgui posar èmfasi. El gràfic 3 mostra de forma

Gràfic 4.
Guany salarial mitjà anual per treballador segons el nivell d'estudis. Espanya, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de l'Estructura Salarial, 1995. Institut Nacional d'Estadística.

qualificació tècnica i remuneracions baixes. En el mateix sentit, cal considerar que els llocs de més responsabilitat —amb retribucions més elevades en termes relatius— estan associats a edats elevades i, en una proporció importantíssima, ocupats per homes.

El segon vector explicatiu s'orienta a analitzar la incidència del nivell educatiu en les desigualtats salarials. A primera vista (gràfic 4), apareix una relació clara: a més nivell educatiu, més diferències salarials. Un fet que pot sobtar en un primer moment —sobretot si es pensa en les noves generacions que s'incorporen a la vida laboral després d'obtenir un títol universitari, on no apareixen diferències apreciables—, però que s'explica perquè les dones que treballen i tenen titulació universitària són, de mitjana, molt més joves que els homes en la mateixa situació, i, en aquest camp professional, pertànyer a la categoria sènior pot implicar salaris molt més elevats.

Un cop més, cal contextualitzar en termes estructurals, considerant que del conjunt de dones que treballen, més de la meitat tenen estudis primaris o secundaris, una situació que afavoreix que estiguin en la banda baixa dels ingressos, justament on la desigualtat salarial és menor. Els homes que avui formen la població treballadora tenen més antiguitat laboral, han pogut desenvolupar carreres professionals més llargues i han gaudit des de fa més temps de més facilitats per accedir a l'educació. Per tant, estan sobrerrepresentats en termes relatius en les categories tècniques i en llocs de treball que requereixen educació superior en els quals les remuneracions són més elevades.

La descomposició encreuada per edat i nivell d'estudi (EGB, batxillerat, i llicenciatura i doctorats) subratlla aquestes

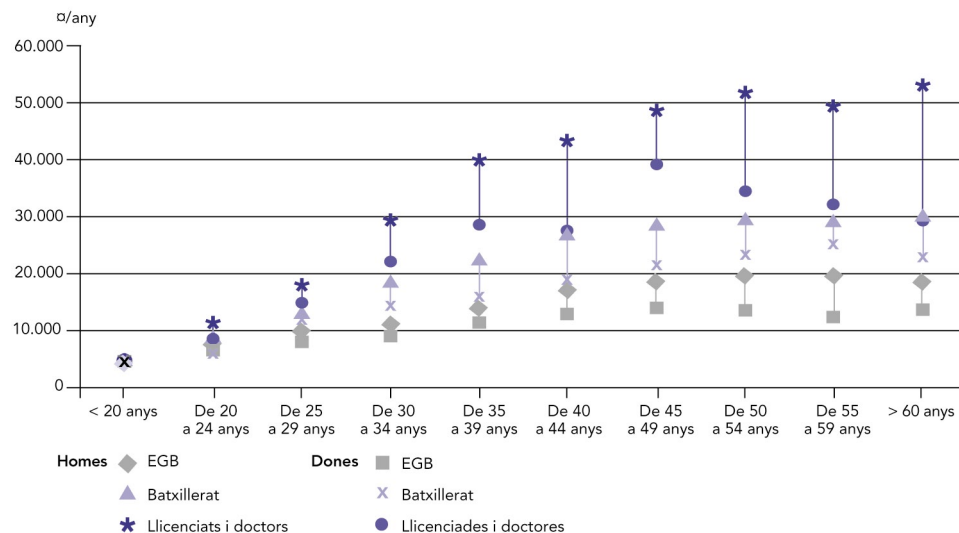
molt clara com les diferències en els guanys salarials són més intenses entre les generacions més grans, que no és el mateix que dir que augmenten amb l'edat. Les dones de les generacions més grans cobren menys que els seus coetanis, bàsicament perquè no fan les mateixes feines.

Però aquestes dades no ens informen de què passarà quan les dones que ara són joves es vagin fent grans. Pot passar que, com que fan pràcticament les mateixes tasques que els nois, les diferències es mantinguin a nivells mínims. Però també pot passar que a partir d'un determinat moment es comenci a obrir una bretxa. Només cal mirar el gràfic i veure com les diferències es fan especialment evidents a partir dels trenta anys, justament quan és més probable que, de forma real o figurada en la ment dels empresaris, les dones hagin de conciliar la vida familiar i la laboral. Un fet que, quan es dona, implica sovint una interrupció, un estancament o un alentiment de la progressió de la carrera professional, amb una clara repercussió —immediata i a futur— sobre el salari.

A banda de l'efecte combinat edat/responsabilitats familiars, també cal tenir en compte que en l'estructura ocupacional actual moltes de les dones dels estrats alts d'edat que treballen estan ocupades en tasques d'escassa



Gràfic 5.
Guany salarial mitjà anual per treballador segons l'edat i el nivell d'estudis. Espanya, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de l'estructura salarial, 1995. Institut Nacional d'Estadística.

diferències, especialment evidents en el segment d'educació superior (gràfic 5). A banda del que ja s'ha comentat, alguns experts atribueixen aquestes diferències salarials tan grans entre titulats i titulades superiors al fenomen de la "sobreeeducació", que es podria definir com el desequilibri que existeix entre el nombre de titulats universitaris i les exigències del mercat de treball. Aquest fenomen, que sembla afectar majoritàriament les dones, implicaria que en una proporció més que significativa les dones estarien ocupant llocs de treball de categoria inferior a la que els correspondria pel seu nivell de preparació.

D'entre les diverses dades disponibles, les de l'Enquesta de la Regió de Barcelona són les úniques que permeten fer una aproximació a l'evolució d'aquestes diferències per nivell educatiu en els darrers anys (taula 4). A Barcelona, les dades revelen una millora més que substancial entre els estrats d'educació universitària i els sense estudis, mentre que els nivells intermedis presenten una involució. Mereix atenció especialment el segment de professionals amb titulació universitària, que ha passat de ser el més desigual el 1994 al més igualitari el 1999. Salvant els aspectes metodològics, aquesta evolució de Barcelona pot donar una pista del que està passant per a Espanya i la Unió Europea, per als quals, com s'ha dit, es treballa amb dades del 1995.

L'anàlisi per branques d'activitat i per categories professionals permet quantificar de manera més precisa les diferències, sobretot tenint en compte que la presència de les dones és més abundant en uns sectors que en uns altres (taula 5).

Per centrar-nos en la matèria que ens ocupa, que és veure les diferències salarials per sexes, deixem de banda les diferències intersectorials en termes absoluts, així com si hi ha sectors on hi ha altres formes freqüents de pagament diferent al salari, com el contracte per obra o a preu fet, tan freqüent a la construcció. En un primer cop d'ull, hom veu que les dones amb sous mitjans més elevats són les empleades que treballen en la intermediació financera i en el sector de la producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua. Per contra, les que reben sous mitjans més baixos són les obreres del sector del comerç i del de serveis immobiliaris i de lloguer. No cal dir que, quantitativament, aquest segon grup és molt més important que el primer.

Un aspecte interessant que cal destacar és que en sectors tan "masculins" com les indústries extractives, la producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua, o en la construcció, la ràtio del salari mitjà de les dones sobre el salari mitjà dels homes és molt elevada —superior al 78%—, cosa que en un primer moment permetria pensar que es tracta de sectors on gairebé es podria parlar d'equiparació. Si analitzem en detall les dades, veiem que aquesta no és una conclusió tan òbvia.

Taula 4.
Salari mitjà de les dones ocupades en percentatge del salari mitjà dels homes ocupats segons el nivell d'estudis. Barcelona, 1994-1999

	1994	1999
Sense estudis	46,0	55,8
Estudis primaris	75,1	59,8
Estudis secundaris	71,4	67,3
Estudis universitaris	66,2	72,5
Total	69,8	71,5

Font: *Condicions de vida de les dones de Barcelona*. Enquesta de la Regió de Barcelona 2000. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona..

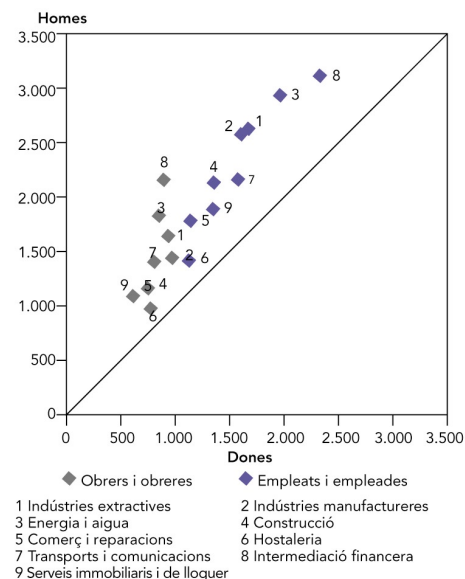


⁹ Segons l'EPA del 4t. trimestre de 2000, un 4,9% del total de persones ocupades a la construcció a Espanya eren dones.

¹⁰ On, segons la mateixa EPA, les dones representen, respectivament, el 46,0% i el 48,9% del total de persones ocupades.

¹¹ Amb una proporció de dones sobre el total de persones ocupades del 40,2%.

Gràfic 6.
Guany salarial mitjà mensual. Espanya, quart trimestre de 2000



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de salaris a la indústria i els serveis, quart trimestre de 2000. Institut Nacional d'Estadística.

Taula 5.
Guany salarial mitjà per hora¹ segons el sector d'activitat. Espanya, quart trimestre de 2000

	Persones empleades i obreres				Persones empleades				Persones obreres			
	Dones	Homes	Total	% D/H ²	Dones	Homes	Total	% D/H ²	Dones	Homes	Total	% D/H ²
Indústries extractives	10,3	13,2	13,0	78,3	11,9	18,3	17,2	64,7	6,7	11,8	11,7	56,9
Indústries manufactureres	8,6	12,0	11,2	71,9	11,2	17,5	15,5	64,0	6,9	10,0	9,4	69,0
Energia i aigua	13,9	17,3	16,8	80,5	14,1	20,9	19,4	67,3	8,6	12,8	12,7	67,2
Construcció	9,2	9,3	9,3	99,7	9,7	14,9	13,5	65,3	6,5	8,1	8,0	81,0
Comerç i reparacions	7,4	10,3	9,2	72,2	8,2	12,3	10,5	66,9	5,6	8,0	7,3	69,5
Hostaleria	6,7	8,6	7,7	77,9	8,2	10,1	9,4	80,7	6,1	7,5	6,8	80,9
Transports i comunicacions	10,8	12,3	12,0	87,3	11,3	15,2	13,8	74,3	6,6	9,7	9,5	67,9
Intermediació financera	16,6	22,4	20,3	74,1	16,7	22,5	20,4	74,3	8,6	15,9	11,5	53,8
Serveis immobiliaris i de lloguer	8,0	11,1	9,7	72,3	9,5	12,7	11,3	74,6	5,7	7,9	6,9	71,9
Total	8,6	11,5	10,7	74,9	10,2	15,3	13,4	67,0	6,2	9,0	8,4	69,1

En euros.
1. Guany brut total.
2. Salari mitjà de les dones en percentatge del salari mitjà dels homes.
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de salaris a la indústria i els serveis, quart trimestre de 2000. Institut Nacional d'Estadística.

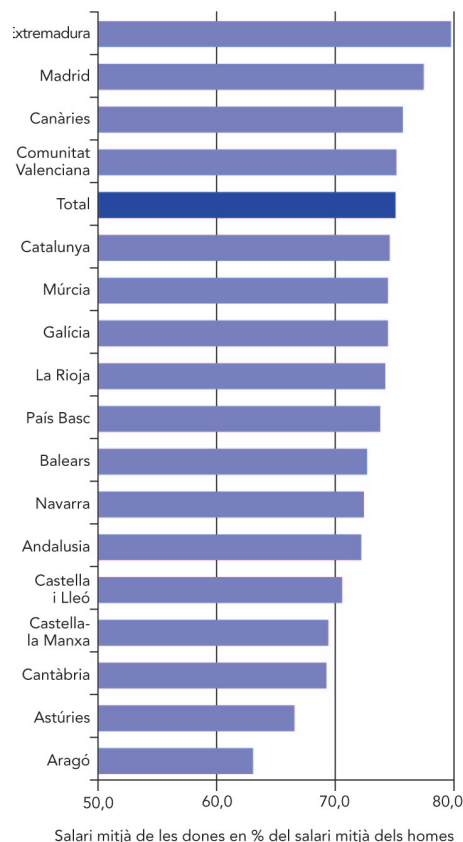
Ens fixarem en un cas realment paradoxal, el del sector de la construcció. Les dades agregades donen una ràtio de salari mitjà de les dones sobre el salari mitjà dels homes del 99,7%, és a dir, de gairebé equiparació salarial total. Ara bé, en el segment de les persones empleades, aquesta ràtio és del 65,3%, mentre que en el de les obreres és del 81%. Per tant, si les oficinistes, tècniques i executives de la construcció cobren menys que els seus col·legues, i si les obreres de la construcció també cobren menys que els seus col·legues, hom s'interroga com és que la mitjana diu que cobren igual. Darrera d'aquest aparent contrasentit hi ha un fet: les poques dones que treballen a la construcció⁹ —o a les extractives, o a l'energia i l'aigua— es concentren en la categoria de persones empleades, i, per tant, quan s'ajunten les dues categories, arrossegueu a l'alça el salari mitjà. Com a resultat, la ràtio mitjana dona una idea esbiaixada d'una equiparació formal superior a la real.

Curiosament, en sectors més "femenins" —i de nou lamentem l'absència de l'anàlisi del sector públic—, com el del comerç i les reparacions o l'hostaleria,¹⁰ les diferències poden ser elevades —com en el cas del comerç—, o més reduïdes, com a l'hostaleria, un sector en el qual tant les empleades com les obreres cobren el 80% del que cobren els seus companys. El rècord més xocant l'ostenta el sector que paga uns salaris mitjans més elevats, el de la intermediació financera,¹¹ en el qual les obreres cobren pràcticament la meitat que els seus col·legues.

L'anàlisi per activitats es completa amb el gràfic 6, on es pot veure una aproximació en termes de salari brut mensual per persona treballadora. El primer que salta a la vista és que, a tots els sectors, tant en la categoria de persones empleades com d'obreres, els salaris mitjans dels homes són superiors als de les dones: tots els punts estan per sobre de la bisectriu, la línia que indicaria l'equiparació salarial. En segon lloc, el salari mitjà de les obreres de qualsevol dels sectors analitzats



Gràfic 7.
Guany salarial mitjà per hora treballada.
Espanya, quart trimestre de 2000



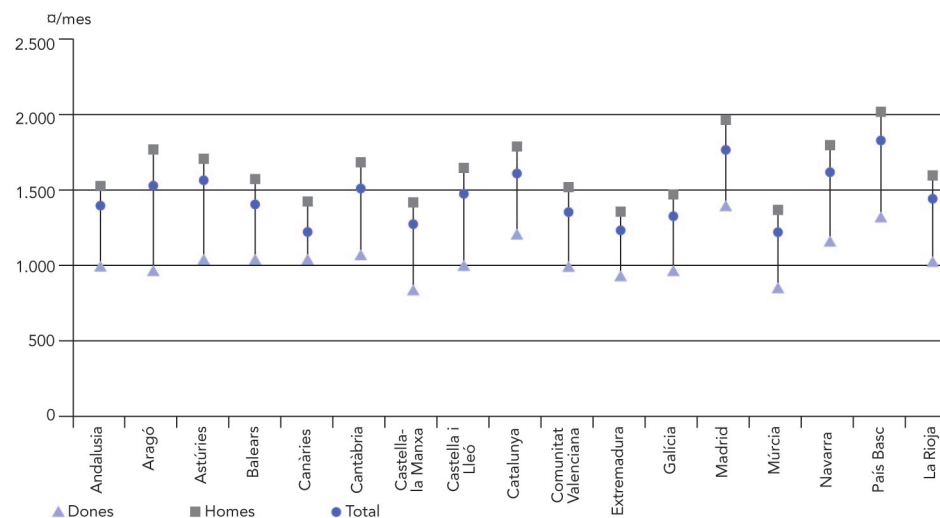
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de salaris a la indústria i els serveis, quart trimestre de 2000. Institut Nacional d'Estadística.

és inferior al de les empleades de qualsevol sector, cosa que no succeeix en el cas dels homes. En tercer lloc, tot i tenir uns salaris mitjans més baixos, hi ha més dispersió entre les dones: el salari mitjà més alt que cobra una dona equival a 3,7 vegades el de la que cobra el més baix, mentre que entre els homes aquesta relació és de 3. I això succeeix malgrat l'elevada concentració que hi ha en la categoria d'obreres.

Les diferències territorials entre comunitats autònomes són molt marcades (gràfic 7). En termes de salari per hora treballada, hi ha una diferència de gairebé 17 punts en la ràtio que mesura la diferència entre els salaris mitjans masculins i femenins, i Extremadura és la comunitat on hi ha menys diferències salarials per sexes i Aragó on n'hi ha més. Entre aquests extrems, cal destacar que en una gran majoria (deu de les disset autonomies) el salari mitjà de les dones se situa entre el 72%-76% del dels homes, unes xifres properes a la mitjana europea.

En termes absoluts, les dones madrilenyes són les que tenen uns salaris mitjans més elevats, i les murcianes, els més baixos, 1.417 i 874 euros al mes respectivament. De mitjana, les dones cobren 525 euros menys al mes que els homes. A Madrid, el País Basc i Catalunya, tres de les comunitats amb nivells de renda més alts, és on les dones tenen salaris mitjans més alts; però en cap dels tres casos arriba al nivell mitjà dels homes (gràfic 8).

Gràfic 8.
Guany salarial mensual mitjà per treballador. Espanya, quart trimestre de 2000



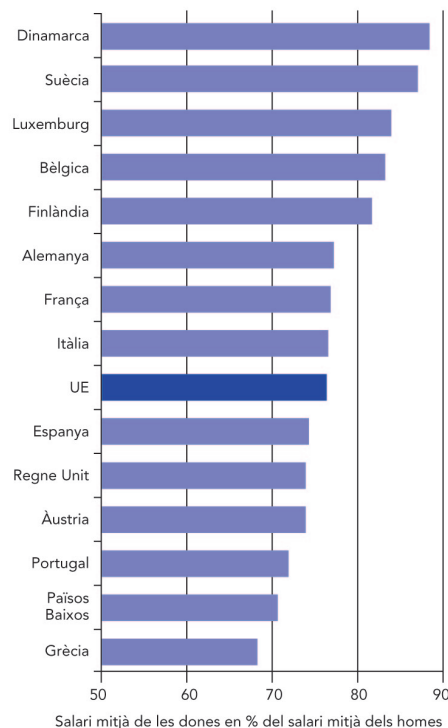
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de salaris a la indústria i els serveis, quart trimestre 2000. Institut Nacional d'Estadística.

Les diferències salarials en una perspectiva europea

Les diferències salarials que es registren a Espanya o a Catalunya entre homes i dones s'emmarquen en uns nivells que no divergeixen gaire dels vigents en el context europeu. Tant les dades de la macroenquesta que es realitzà el 1995 com d'altres dades menys completes però més recents mostren un biaix significatiu entre els salaris percebuts per homes i dones. Segons l'Structure of Earnings Sta-



Gràfic 9.
Guany salarial mitjà per hora treballada a jornada completa. Unió Europea, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Structure of Earnings Statistics, 1995. Eurostat.

¹² No es disposa de les dades detallades per a Irlanda, i les dades d'Alemanya corresponen a les de l'antiga RFA.

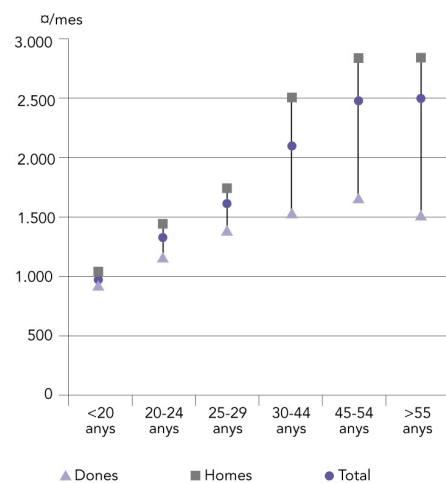
¹³ Entre altres coses, perquè cobreixen sectors diferents i consideren jornades de treball diferents: en el cas de l'ECHP, les persones assalariades que treballen 15 hores o més a la setmana, mentre que la SSE, les persones treballadores.

tistics (SSE) del 1995, la mitjana dels salaris de les dones de la Unió Europea ocupades a temps complet en la indústria i els serveis representava un 76,3% del salari dels homes.

Com es pot veure al gràfic 9, les diferències entre països són significatives.¹² Dinamarca i Suècia són els països més propers a la igualtat de remuneració entre homes i dones, amb uns salaris per hora de les dones que representen més del 85% dels masculins. Espanya, amb un 74% se situa només lleugerament per sota de la mitjana, molt a prop del Regne Unit i Àustria. Amb diferència, on la situació és menys equilibrada és a Grècia, on els salaris femenins representen només el 68% dels masculins. Malgrat l'esforç d'homogeneïtzació que hi ha darrere d'aquestes dades, cal anar en compte en fer aquestes comparacions perquè no a tot arreu s'utilitzen els mateixos criteris a l'hora de classificar la categoria professional o el tipus de jornada, per exemple. A més, l'estructura productiva de cada país determina uns resultats diferents segons si es consideren o no la totalitat de persones treballadores; als Països Baixos, per exemple, les taxes d'ocupació a temps parcial es troben entre les més elevades d'Europa, un fet que segurament condiciona la posició d'aquest país en el gràfic adjunt, on només es comptabilitzen les persones treballadores a jornada completa.

D'acord amb les darreres dades de l'European Community Household Panel (ECHP), les diferències salarials entre homes i dones han tendit a reduir-se en aquests darrers anys, si bé molt lentament (taula 6).

Gràfic 10.
Salari mitjà segons el sexe i grups d'edat. Unió Europea, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Structure of Earning Statistics, 1995. Eurostat.

Malgrat que aquesta font és metodològicament molt diferent de la SSE,¹³ i d'ella deriven resultats globals significativament diferents als de la SSE, permet aportar alguna novetat significativa. En un primer cop d'ull, les diferències salarials entre homes i dones semblen molt inferiors: per l'any 1995 i per al conjunt de la Unió Europea, en comptes d'una diferència del 75%, se n'obté una del 83%. Ara bé, si es comptabilitzen els mateixos sectors, aquest darrer percentatge tan elevat disminueix ràpidament per situar-se paral·lel a l'obtingut en la SSE. Una de les raons més importants per les quals de l'ECHP surt una diferència inferior és perquè considera el sector públic i el de serveis a les persones, en els quals la força de treball femenina és quantitativament molt important. Salvades aquestes precisions, les dades de 1998 indiquen, comparades amb les del 1995, que hi ha set països on els salaris femenins s'han apropat als masculins: Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, Grècia, França, Àustria i el Regne Unit. Per contra, també s'ha observat un lleu retrocés d'entre un i dos punts percentuals a Portugal, Suècia o Itàlia. En resum, es confirma la tendència a la reducció de les diferències si bé de cap manera es pot afirmar que el ritme de reducció d'aquestes diferències s'hagi accelerat de 1995 ençà.

En una aproximació necessàriament sintètica a l'anàlisi per característiques personals de les persones treballadores com l'edat i el nivell d'estudis,



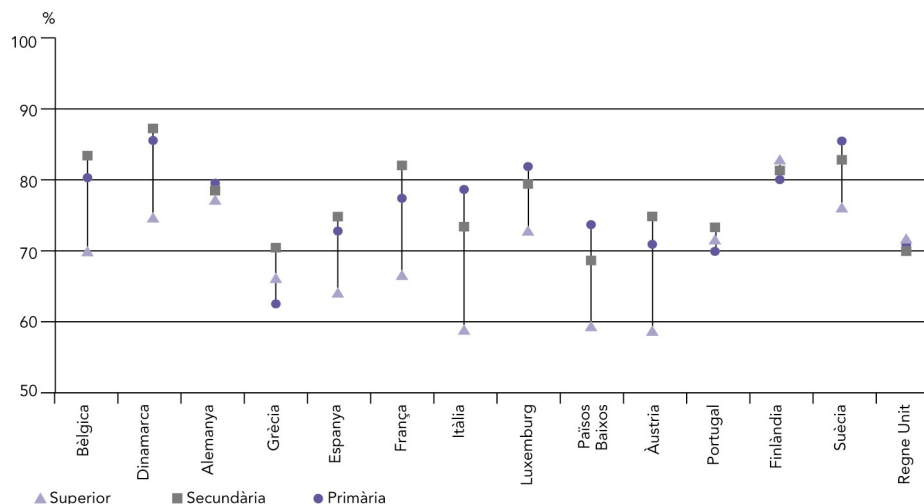
Taula 6.
Guanyos salarials mitjans. Unió Europea, 1995-1998

	1995	1996	1997	1998
Alemanya	79	79	81	81
Àustria	78	80	77	79
Bèlgica	88	89	89	93
Dinamarca	85	85	87	90
Espanya	86	87	84	86
Finlàndia	n.d.	83	82	n.d.
França	87	87	88	88
Grècia	83	85	89	87
Països Baixos	79	81	83	79
Irlanda	81	81	82	80
Itàlia	92	91	92	91
Luxemburg	82	83	n.d.	n.d.
Portugal	95	94	94	94
Regne Unit	74	75	79	76
Suècia	85	83	83	82
Unió Europea	83	84	85	84

Salari mitjà de les dones en percentatge del salari mitjà dels homes.

Font: European Community Household Panel, Eurostat.

Gràfic 11.
Salari mitjà de les dones en percentatge del salari mitjà dels homes segons els nivells educatius. Unió Europea, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Structure of Earning Statistics, 1995. Eurostat.

i atès que moltes de les interpretacions realitzades anteriorment per a Espanya per a les mateixes variables són vàlides per a l'àmbit europeu, ens limitarem a presentar les dades que resulten de l'enquesta del 1995.

L'efecte edat es manifesta de forma igual de clara que en el cas d'Espanya: les diferències s'accentuen en les generacions de més edat. Els resultats detallats (gràfic 10) revelen que les diferències entre les generacions més grans, per països, són molt més significatives que entre les generacions joves; un fet important atès que, en termes agregats, l'edat

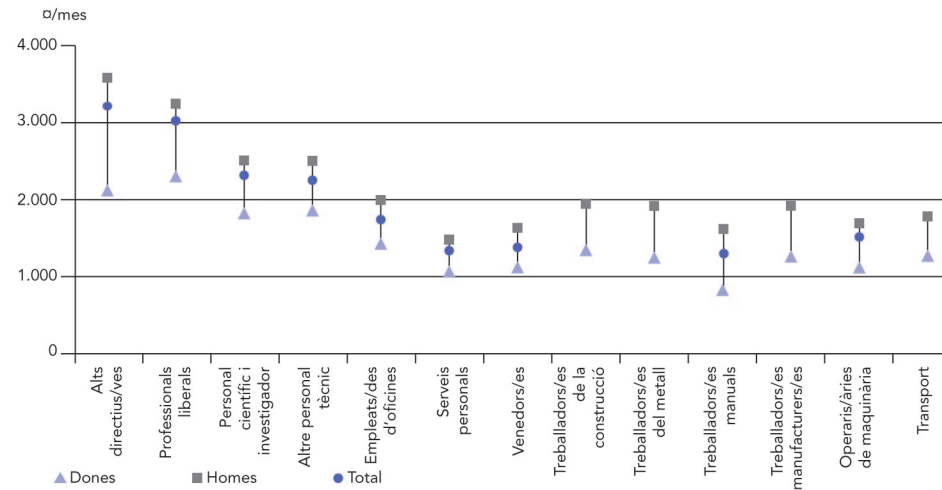
mitjana de les dones que treballen és inferior a la dels homes que treballen, i que s'explica perquè l'accés de les dones al món laboral no s'ha produït de forma homogènia ni paral·lela als diversos països de la Unió Europea.

L'anàlisi per nivells educatius torna a posar de manifest que les diferències s'accentuen en els nivells educatius superiors. Els detalls per països (gràfic 11) revelen un cop més diferències significatives. Hi ha quatre països —Portugal, Finlàndia, el Regne Unit i Alemanya— on el nivell educatiu té escassa influència en les diferències salarials, almenys segons aquestes dades. En canvi, predominen els països on les dones que tenen titulació superior són les que estan més lluny de l'equiparació salarial amb els seus col·legues. És el cas de Bèlgica, Dinamarca, Espanya, França, Luxemburg, i Suècia però, sobretot, d'Itàlia, Països Baixos i Àustria, on el sou mitjà que cobren les dones amb titulació superior és inferior en un 40% al sou mitjà dels homes amb la mateixa formació.

L'aproximació a les desigualtats salarials per categories professionals (gràfic 12) reflecteix un panorama d'àmplies diferències que s'ha d'anitzar tenint en compte, un cop més, l'estructura del mercat de treball. Com en el cas espanyol, el gruix de les dones treballadores està concentrat en ocupacions de baixes remuneracions. Les diferències són molt més notòries en les ocupacions més ben pagades, en línia amb la diferència de nivell educatiu que s'ha vist ante-



Gràfic 12.
Salari mitjà per persona treballadora segons la professió. Unió Europea, 1995



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Structure of Earning Statistics, 1995. Eurostat.

riors i ensambladors fabrils, dels treballadors del sector de serveis personals o del comerç i, previsiblement —si es disposés d'informació—, de l'administració pública i els serveis personals.

riorment. Aquests llocs de treball tipus sènior estan ocupats majoritàriament per homes, de manera que, en termes relatius, les desigualtats afecten menys dones. Per contra, en les professions amb nivells retributius més baixos —en les quals hi ha una proporció superior de dones—, les desigualtats retributives són menors. A cap categoria professional les dones estan més ben pagades que els homes, ni tan sols en aquells llocs de treball que tradicionalment han estat ocupats per dones. El que sí que s'observa en aquestes categories és que les desigualtats es redueixen molt: és el cas dels operadors i ensambladors fabrils, dels treballadors del sector de serveis personals o del comerç i, previsiblement —si es disposés d'informació—, de l'administració pública i els serveis personals.