



Debats

Catalunya Social

Propostes des
del Tercer Sector



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

núm. 64
març de 2022

La pobresa en les dones:
el precari equilibri del
treball i la conciliació



***La pobresa en les dones:
el precari equilibri
del treball i la conciliació***

M. José González.

Universitat Pompeu Fabra
Departament de Ciències Polítiques i Socials

És professora agregada, membre del Grup de Recerca en Sociodemografia (DemoSoc) i del Centre d'Estudis de Gènere (CEdG) de la UPF.

Índex de continguts

■ 1. Introducció	4
■ 2. Tendències laborals i familiars, 1999-2020.....	6
2.1. Educació, ocupació i atur.....	6
2.2. Nous models d'organització econòmica de les parelles	14
■ 3. Desigualtats de gènere en l'accés als recursos monetaris: salaris, pobresa i exclusió social	15
■ 4. Efectes de la crisi sociosanitària de la Covid-19 en les desigualtats de gènere	24
■ 5. Conclusions	33
■ 6. Implicacions polítiques i propostes	36
■ 7. Bibliografia	38

1. Introducció

La igualtat de gènere és un principi clau de justícia social i equitat. Tanmateix, la nostra societat i molts països del nostre entorn encara són molt lluny d'assolir una cultura i unes pràctiques de gènere igualitàries en l'àmbit de les institucions i les relacions íntimes i, com a conseqüència, el camí cap a la igualtat efectiva entre dones i homes es produeix de manera excessivament lenta.

Les dones tenen un accés més limitat que els homes als recursos econòmics –guanyen de mitjana un 13,3% menys per hora que els homes (2018)¹– i la societat encara diposita unes expectatives molt més altes envers les dones com a principals responsables de les cures i el treball domèstic de les llars. Els mandats tradicionals de gènere impregnen el comportament laboral d'homes i dones a la nostra societat i provoca, per exemple, que tinguem una major proporció de dones a les feines no remunerades. El 3r trimestre del 2021, el 43% de les dones (16 i més anys) estava en situació d'inactivitat de les quals un 28% al·ludia a la necessitat d'atendre el treball domèstic i les cures a les llars com a principal motivació.² La inactivitat en els seus coetanis masculins era més reduïda (9 punts inferiors), del 34%, i d'aquests homes només un 5,1% feia al·lusió a les tasques de la llar com a principal motivació.

Les diferències de gènere en el comportament laboral no són gratuïtes. El fet que elles guanyin menys i passin més temps fora del mercat de treball, amb carreres laborals més erràtiques i intermitents que els homes, augmenta el risc de pobresa actual i futura, la dependència en les relacions afectives, la vulnerabilitat econòmica i sobretot limita les seves possibilitats d'assolir una vida digna i independent.

¹ La bretxa salarial és la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i les dones. Dades obtingudes a l'IDESCAT (2018) disponibles online: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>.

² L'expressió utilitzada a les estadístiques oficials és "Labores del hogar": Persones que, sense exercir alguna activitat econòmica, es dediquen a cuidar la seva pròpia llar sense cap contraprestació econòmica. Dades obtingudes de l'INE disponibles online <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4261>.

Durant els anys de recuperació econòmica (2014-2019) es van reduir significativament les desigualtats de gènere en el risc de pobresa. Les dades dels darrers anys, però, indiquen una lleugera repuntada en la bretxa de pobresa segons gènere. L'any 2020, el risc de pobresa en el grup d'edat 16-64 anys va ser del 22% en les dones i del 17% en els homes, tot i que la magnitud de la bretxa de pobresa segons gènere varia molt segons l'edat, l'estructura familiar, l'estatus migratori o el nivell educatiu.³

El propòsit d'aquest dossier és analitzar les desigualtats estructurals que pateixen les dones al mercat de treball i intentar donar respostes a qüestions específiques, com ara, el significat de les darreres crisis econòmiques (la gran recessió del 2008 i la crisi socio sanitària de la Covid-19) en l'organització del treball remunerat i no-remunerat i en les desigualtats de gènere, posant especial èmfasi en el període de la criança (dones de 25-45 anys). Una de les premisses d'aquesta investigació és que les desigualtats de gènere en l'àmbit familiar i de les relacions íntimes i les desigualtats monetàries i laborals entre dones i homes en l'àmbit del mercat de treball estan intrínsecament lligades.

El treball està estructurat en tres grans apartats. A la primera part, es presenta una evolució de la situació de les dones al mercat de treball entre 1999 i 2021, període marcat per dues grans crisis socioeconòmiques, i la seva repercussió en les estructures familiars i els rols de gènere. A la segona part, es vinculen les pautes de participació de les dones amb la situació de pobresa i risc d'exclusió. Finalment, a la tercera part, es descriuen amb més detall les tendències dels darrers anys per copsar l'efecte de la crisi socio sanitària de la Covid-19 en la relació de les dones al mercat de treball. El dossier es tanca amb un apartat de conclusions i un altre de les implicacions i recomanacions polítiques que se'n deriven dels resultats d'aquest estudi.

3 L'indicador fa referència a la taxa de risc de pobresa després de les transferències socials. Dades obtingudes a l'IDESCAT (2018) disponibles online: <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=416>

2. Tendències laborals i familiars, 1999-2020

Des dels anys 90 s'ha viscut una autèntica transformació social marcada per la contínua i creixent participació de les dones en el sistema educatiu i el mercat de treball. Les noves pautes d'ocupació de les dones han estat el motor de canvi d'altres transformacions sociodemogràfiques, com ara, l'emergència de nous models de parella i estructures familiars. Aquest apartat il·lustra els canvis esmentats en dues seccions: a la primera, es mostren les diferències en les pautes de treball segons gènere i, a la segona, els canvis en l'organització econòmica de les parelles.

2.1. Educació, ocupació i atur

Les estadístiques que es mostren en aquest apartat s'han fet per al grup d'edat de 25 a 45 anys. Hi ha diferents raons per les quals s'han seleccionat aquest grup d'edat. En primer lloc, els ràpids canvis generacionals fan que les taxes d'ocupació totals, referides a la població de 16 i més anys, no reflecteixin correctament els canvis esdevinguts recentment i amaguin les pautes de les dones més joves i qualificades. En segon lloc, els estudis indiquen que hi ha un període crític en el cicle vital de les persones -les edats centrals a la maternitat/paternitat on s'emmarca la nostra selecció- durant el qual augmenten les bretxes de gènere en l'ocupació i hores de treball remunerat (González i Jurado-Guerrero 2015, Grunow i Evertsson 2016). Per tant, el grup d'edat 25-45 és una tria estratègica per identificar la inserció laboral en períodes crítics de les trajectòries laborals de les dones.

L'ocupació segons gènere i nombre de criatures (0, 1, 2 o més) entre el període 1999-2021 s'il·lustra al gràfic 1. A partir d'aquest gràfic s'extreuen tres grans conclusions. En primer lloc, l'ocupació de les mares (25-45 anys) és sistemàticament inferior a la dels pares en el mateix grup d'edat per tot el període estudiat 1999-2021. Es podria dir que la pauta laboral d'homes i dones és totalment inversa: els pares tenen taxes d'ocupació més altes, treballen més hores i tenen salaris més alts que les dones en el seu conjunt i que els homes sense fills/

es en particular (Dotti Sani, 2015). Ben al contrari, les mares tenen una major probabilitat d'abandonar l'ocupació, reduir les hores de treball i finalment assoleixen sous de mitjana inferiors a les seves coetànies sense fills/es (Dominguez-Folgueras et al., 2011). Aquest és un altre exemple més de l'impacte desigual de les responsabilitats familiars en homes i dones que es tradueix, segons la literatura especialitzada, en una "penalització per maternitat" i un "premi per paternitat" d'acord amb els mandats tradicionals de gènere.

En segon lloc, i no obstant l'esmentada "penalització per la maternitat" al mercat de treball, val a dir que els canvis en l'ocupació de les dones amb fills/es han estat impressionants. Aquests canvis han anat paral·lels a una progressiva incorporació de les dones al sistema educatiu, un ajornament de la maternitat (vegeu gràfic 2) i una reducció general de les taxes de fecunditat. Les dones van tenir una mitjana d'1,20 fills/es per dona a Catalunya l'any 2020 (un 5,9% menys que l'any 2019)⁴, una fecunditat molt baixa respecte a la mitjana europea, situada en 1,52 fills/es per dona, o la d'altres països propers com França amb 1,86 fills/es per dona.⁵

4 Estadística de naixements 2020. Dades provisionals (Disponible online: <https://govern.cat/govern/docs/2021/07/19/09/56/be4193e0-cb2b-4b27-9ab6-54db56904e9c.pdf>).

5 Les dades europees corresponen a l'any 2019 (EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en>).

Gràfic 1. Taxes d'ocupació de dones i homes de 25 a 45 anys segons nombre de fills/es (sense fills/es, 1 infant, 2 o més infants): Catalunya, 1999-2021.

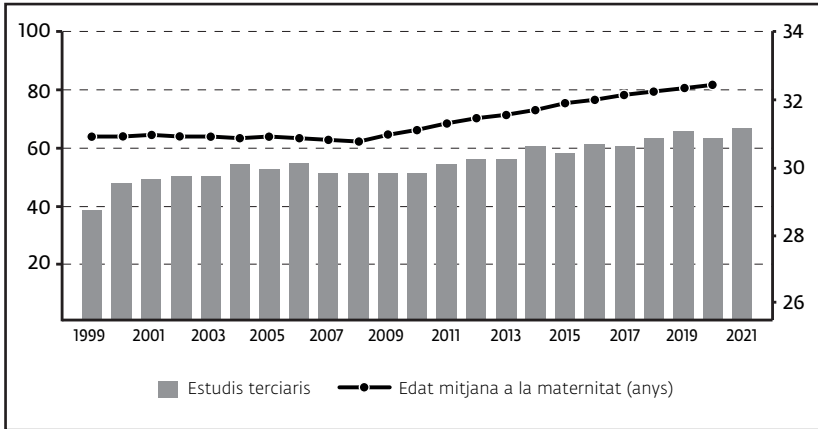


Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades. La taxa d'ocupació aquí representada és la relació entre la població ocupada i la població en el grup d'edat seleccionat.

Per entendre la magnitud del canvi en les dones amb fills/es, cal veure que la taxa d'ocupació de les dones (25-45 anys) amb 2 o més fills/es va ser del 47% el primer trimestre del 1999 i del 72% al tercer trimestre del 2021. Això és un augment de quasi 25 punts en poc menys de dues dècades durant les quals s'ha anat escurçant significativament la distància entre mares i no mares amb 28 punts de diferència l'any 1999 i 10 punts l'any

2021. Tot i això, la maternitat encara representa avui en dia un dels factors més importants per explicar la bretxa salarial de gènere a Catalunya i a gran part dels països occidentals i constitueix un dels majors reptes de les polítiques socials (Kleven et al., 2019).

Gràfic 2. Proporció de dones (25-34 anys) amb estudis terciaris (fins a secundària superior) i edat mitjana a la maternitat: Catalunya, 1999-2021.



Font: educació segons les microdades de l'EPA (dades ponderades) i edat a la maternitat segons l'IDESCAT (<https://www.idescat.cat/indicadors/>).

El gràfic 2 també ens permet veure l'impacte de gènere de les darreres crisis econòmiques i això ens porta a la tercera conclusió: totes dues crisis, la financera del 2008 i la socio-sanitària del 2020, tenen un fort impacte en les desigualtats de gènere. La crisi del 2008 va destruir un gran nombre de llocs de treball, especialment en sectors altament masculinitzats vinculats al mercat immobiliari, i va tenir un efecte directe menor en l'ocupació de les dones. Tanmateix, es va produir un impacte indirecte de la crisi envers les famílies, i de retruc les dones, a través de les polítiques d'austeritat que es van aplicar a posteriori, com ara, la reducció del pressupost dedicat a les polítiques d'igualtat de gènere entre 2009 i 2014 (Paleo i Alonso, 2015); la paralització de l'extensió del permís de paternitat de dues a quatre

setmanes promès pel govern de Zapatero per a l'any 2011 (Llei 9/2009); les retallades a la Llei de la Dependència i la conseqüent reducció del suport econòmic als cuidadors de familiars dependents, la majoria dones (González i Segales, 2014); o la retallada en un 22,5% entre 2008 i 2015 dels pressupostos nacionals destinats a combatre la violència de gènere (Lombardo, 2017; Lombardo i León, 2014; Gálvez Muñoz i Rodríguez Modroño 2011; Gálvez i Rodríguez Modroño 2016). Com expressen Gálvez Muñoz i Rodríguez Modroño, 2011 *"/.../ de las crisis se sale con una intensificación del trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo remunerado y sobre todo, el no remunerado."* Y *"/.../ tras la crisis el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y éste último acaba siempre aún más precarizado que cuando se inicia la crisis"* (pàg. 114).

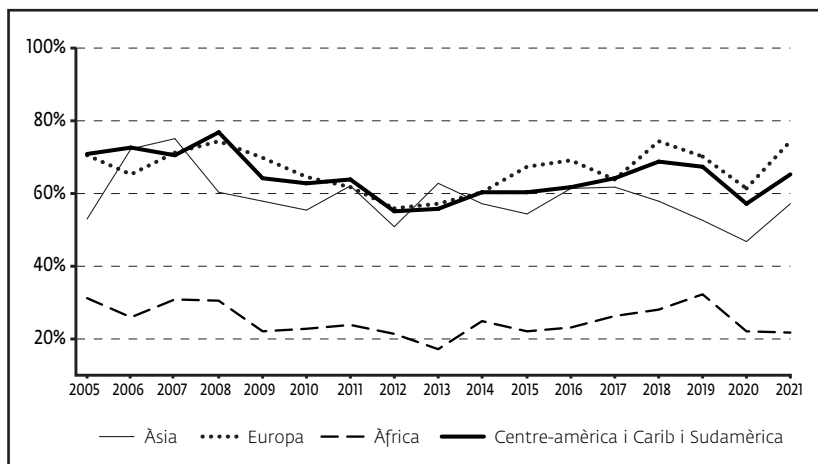
Què succeeix amb la crisi sociosanitària de la Covid-19? Aquesta crisi arriba tot just quan encara no s'havien recuperat plenament els nivells d'ocupació previs al 2008 i, de nou, té un impacte molt desigual per gènere, no tant en els nivells d'ocupació -tots dos pateixen una dràstica davallada de les taxes d'ocupació entre el tercer trimestre del 2019 i el segon trimestre del 2020, com es pot veure al gràfic 1, sinó en els nivells d'estrès fruit del desigual repartiment de les tasques domèstiques i de les cures dins de les llars. Aquest aspecte es desenvolupa amb més detall al punt 4 d'aquest estudi.

Les crisis econòmiques, però, no afecten per igual al conjunt de les dones sinó que s'acarnissen especialment amb les treballadores en situacions més vulnerables. La població migrada extracomunitària i de baix nivell educatiu ho pateix amb molta més duresa. L'estatus migratori determina enormement la inserció laboral de les dones, que tenen més dificultats per trobar feines remunerades i necessiten molt més temps per recuperar-se de les crisis.

Com il·lustra el gràfic 3, les dones nascudes a l'Espanya tenen taxes d'ocupació sistemàticament més altes que les dones migrades al llarg de tot el període analitzat (2005-2021). En ple confinament, durant el segon trimestre del 2020, la taxa d'ocupació de les dones (25-45 anys) nascudes

a Espanya va ser del 80% enfront del 57% de les dones de Centreamèrica, el Carib i Sud Amèrica, 47% de les asiàtiques o el 22% de les africanes. Val a dir que la davallada de l'ocupació entre les dones nascudes a Espanya és molt reduïda: el 83% estava ocupada el segon trimestre del 2019 enfront del 80% el segon trimestre del 2020. Això s'explica, en gran part, perquè moltes feines feminitzades i desenvolupades especialment per dones nascudes al país han format part del gruix de les ocupacions essencials per abordar la situació sociosanitària extraordinària, com ara, personal de residències de gent gran, servei de neteja en establiments, serveis socials, personal sanitari i farmacèutic o professorat (Institut Català de les Dones, 2020). En canvi, totes dues crisis, la financera del 2008 i la sociosanitària de la Covid-19, s'han acarnissat amb les dones migrades algunes de les quals, com les africanes, encara al segon trimestre del 2021, no han recuperat els nivells d'ocupació anteriors a la pandèmia.

Gràfic 3. Taxes d'ocupació de les dones (25 i 45 anys) segons país de naixement: Catalunya, 2005-2021.

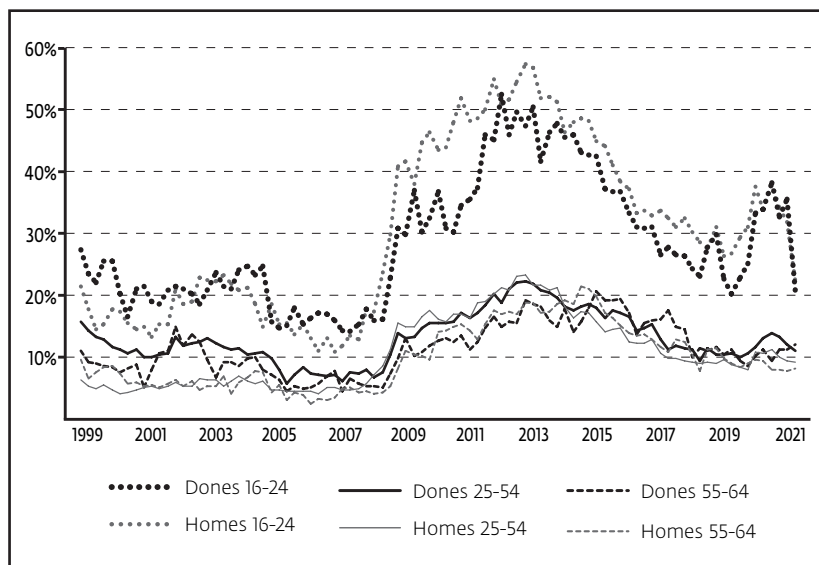


Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades. Dades corresponents als segons trimestres de l'any.

Hi ha diferents raons per les quals les dones migrades han patit, i pateixen més, les conseqüències de la pandèmia. En primer lloc, les polítiques de protecció dels treballadors davant la crisi sanitària, com ara els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) o el teletreball, afecten principalment a treballadors amb contractes formals i estables o, en el cas del treball a domicili (el teletreball), als treballadors i treballadores qualificats. Les dones migrades de fora de la Unió Europea, en canvi, estan sobrerrepresentades en les feines informals i més precaritzades (Marí-Dell'Olmo et al., 2020). Aquesta mateixa pauta s'ha reproduït a altres països europeus, com Alemanya, on les dones migrades estan sobrerrepresentades entre la població ocupada en *minijobs* la qual cosa les exclou dels programes de protecció dels ingressos de la Covid-19 i exacerba així les desigualtats socials i de gènere (Cook i Grimshaw, 2021).

En segon lloc, i lligat al punt anterior, els treballs informals i de baixos salaris també impliquen condicions de vida i habitatges més precaris que poden afavorir altres malalties i alhora augmentar la vulnerabilitat i riscos d'infecció de la Covid-19 (Marí-Dell'Olmo et al., 2020). Marí-Dell'Olmo et al. (2020) també apunten al fet que determinats sectors de la població tinguin més dificultats en adoptar les mesures de prevenció de la malaltia i del confinament en funció dels seus recursos o accés a la informació. En tercer lloc, feines típicament feminitzades i precaritzades, com les tasques de cura a persones amb dependència, posen a les dones en situacions de major risc d'infecció en el context de la pandèmia (Institut Català de les Dones, 2020).

Gràfic 4. Taxes d'atur per gènere i grups d'edat (16-24, 25-54, 55-64): Catalunya, 1999-2021.



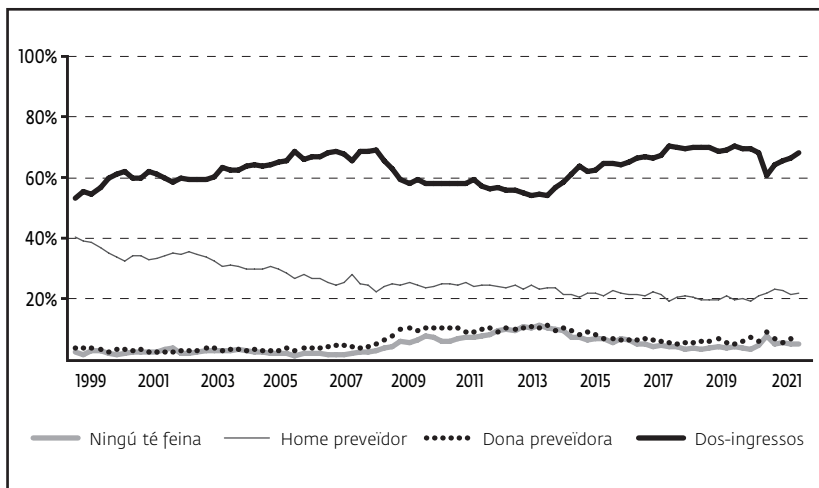
Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades. Dades corresponents als segons trimestres de l'any.

Una mirada interseccional a les desigualtats de gènere implica reconèixer que les barreres que pateixen les dones no es produeixen només pel fet de ser dones sinó també a conseqüència d'altres dimensions. Estudis previs indiquen, per exemple, que, a més de l'estatus migratori, l'edat és una barrera important d'accés a l'ocupació (Albert et al., 2011). Al gràfic 4 es presenten les taxes d'atur segons gènere per tres grans grups d'edat: joves (menors de 24 anys); joves-adults (25-45) i adults (46-64). Per entendre les pautes d'atur, l'edat és un factor determinant. A tot el període estudiat 1999-2021, els homes i les dones menors de 24 anys tenen nivells d'atur més alts que altres grups d'edat i, a més, pateixen amb més duresa les conseqüències de les crisis. Aquesta realitat s'explica, en gran part, per la precarietat laboral dels joves amb ocupacions més inestables, baixos salaris i sobrequalificació (Antón-Alonso, 2021).

2.2. Nous models d'organització econòmica de les parelles

Aquest apartat analitza l'impacte de l'ocupació de les dones en l'organització econòmica de les parelles. L'augment en la participació de les dones al mercat de treball, i més recentment de les dones amb fills/es, ha afavorit la formació de parelles on tots dos fan feines remunerades ("parelles de dos ingressos") i, com a contrapartida, ha afeblit de manera significativa el model de família tradicional basat en "l'home com a únic proveïdor i la dona com a principal responsable de les tasques domèstiques i les cures".

Gràfic 5. Evolució de les parelles segons tipus d'organització econòmica (25-45 anys): Catalunya, 1999-2021.



Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades.

Com il·lustra el gràfic 5, les parelles que depenen únicament del sou de l'home són un model en decadència, sigui per la necessitat econòmica o per noves expectatives d'independència i autorealització de les dones en el món laboral, i s'han reduït a poc més de la meitat entre 1999 i 2021. En canvi, les "parelles dos-ingressos" han passat a ser el model predominant a Catalunya: el tercer trimestre de l'any 2021 representava un 68% de les parelles. Aquesta és

una dada molt positiva atès que reflecteix un major empoderament econòmic de les dones en l'àmbit de les famílies i, de retruc, una reducció del risc de pobresa; especialment de la pobresa infantil (Maldonado i Nieuwenhuis, 2015). Aquesta és una part de la "revolució silenciosa de gènere" que s'està produint, tot i que, aquesta és una revolució en procés i incompleta perquè encara queda molt camí per recórrer.

Les dones continuen assumint una part desproporcionada de les feines no remunerades (la "doble-jornada"), el mercat de treball continua fortament segregat segons gènere, concedint sous generalment més baixos a les ocupacions típicament feminitzades (Torre & Jacobs, 2021) i alhora menysté les tasques de cura realitzades en gran part per les dones (England, 2010a). Aquests elements expliquen en part les desigualtats de gènere en l'accés als recursos econòmics. A l'apartat següent, s'analitzen amb més detall les diferents dimensions de la pobresa econòmica.

3. Desigualtats de gènere en l'accés als recursos monetaris: salaris, pobresa i exclusió social

L'objectiu d'aquesta segona part és descriure les diferències de gènere en l'accés als recursos econòmics. Aquestes diferències econòmiques entre homes i dones tenen la seva arrel en el substrat cultural i els valors de gènere que prevalen a la societat. En primer lloc, els rols de gènere dins de les famílies -expressats en una sobrecàrrega de responsabilitats no remunerades per part de les dones- són una barrera per a la igualtat d'oportunitats al mercat de treball. En segon lloc, la persistència d'estereotips i prejudicis de gènere a la societat, als quals podríem afegir els d'edat i origen ètnic, influeixen en les trajectòries laborals, més precàries i inestables en el cas de les dones, i de retruc en les

oportunitats d'accés als recursos econòmics (salaris, renda o prestacions socials).

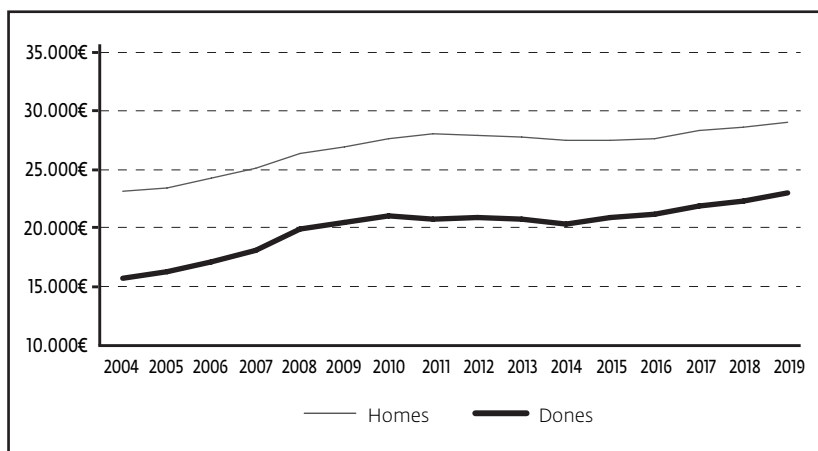
A continuació, es plasma aquesta desigualtat de gènere a partir de diferents indicadors. El primer indicador és la **bretxa salarial de gènere**. Aquesta bretxa va ser del 13,3% l'any 2018 a Catalunya.⁶ Això significa que les dones van guanyar un 13,3% menys de mitjana del guany salarial brut per hora que els homes. Una altra manera d'aproximar-nos a aquesta bretxa és observar l'evolució dels salaris bruts segons gènere en els darrers anys (2004-2019). Aquest indicador s'il·lustra al gràfic 6 on podem observar dues línies paral·leles que es mantenen pràcticament a la mateixa distància al llarg del període analitzat. Tot i la progressiva incorporació de les dones al mercat de treball i la seva millor formació acadèmica i professional, la convergència salarial entre homes i dones és extraordinàriament lenta.

L'any 2004, hi havia una diferència de 7.440€ en els salaris bruts d'homes i dones (23.106€ pels homes i 15.666€ per les dones), mentre que a l'any 2019 aquesta diferència era de 5.977€ (28.965€ pels homes i 22.988€ per les dones). A més, les diferències salarials varien significativament segons categories ocupacionals i són especialment tangibles als nivells més alts de l'estructura ocupacional, com ara, "direcció i gerència" on les dones tenen més dificultats per arribar-hi (la diferència salarial va ser de 16.679€ l'any 2019, vegeu taula 1). L'estatus migratori també és un factor explicatiu de les diferències salarials. L'any 2019 el salari brut mitjà de les dones amb nacionalitat espanyola a Catalunya va ser de 23.599€ mentre que el salari de les dones estrangeres va ser de 17.767€ (una diferència de 5.832€)⁷.

6 Dades provinents d'IDESCAT (disponibles online: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>).

7 Dades provinents d'IDESCAT (disponibles online: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=11184>).

Gràfic 6. Salari brut anual mitjà per treballador/a segons gènere: Catalunya, 2004-2019.



Font: IDESCAT (indicadors disponibles online, <https://www.idescat.cat/indicadors/>). El salari brut és el percebut abans de practicar les retencions de l'IRPF o les contribucions a la Seguretat Social per part del treballador/a.

La bretxa salarial de gènere és un reflex dels múltiples desavantatges i discriminacions que pateixen les dones al mercat de treball. Aquí en destaquem tres elements fonamentals. En primer lloc, **la segregació laboral per raó de gènere** (concentració de dones en determinades ocupacions i nivells jeràrquics dins les empreses) i **el menysteniment de les ocupacions típicament femenines** que, segons les estadístiques, s'associen a salaris més baixos. Aquests salaris són encara més reduïts si les feines es desenvolupen en el sector de les cures als infants o la gent gran, el qual està encara més devaluat socialment (Leuze i Strauß, 2016; England, 2010b).

Taula 1. Salari brut anual per gènere i tipus d'ocupació: Catalunya, 2019.

Ocupacions	Homes	Dones	Catalunya	Bretxa salarial
Directors i gerents	64.416 €	47.737 €	57.723 €	16.679 €
Professionals científics i intel·lectuals	39.749 €	33.146 €	35.783 €	6.603 €
Tècnics i professionals de suport	34.500 €	26.935 €	30.931 €	7.565 €
Empleats oficina, comptables i administratius	25.820 €	21.388 €	22.749 €	4.432 €
Treballadors restauració, personals i venedors	23.257 €	16.225 €	18.866 €	7.032 €
Artesans, treballadors indústries i construcció	25.386 €	18.307 €	24.171 €	7.079 €
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	25.460 €	21.085 €	24.718 €	4.375 €
Ocupacions elementals	19.428 €	13.349 €	16.569 €	6.079 €

Font: IDESCAT (indicadors disponibles online, <https://www.idescat.cat/indicadors/>).

En segon lloc, **l'organització del temps de treball remunerat i no remunerat**, sota uns valors tradicionals de gènere, és un altre element clau i, fins i tot més important, per entendre les diferències salarials. Les dones estan sobrerrepresentades entre les persones treballadores a temps parcial (un 19% de les dones i un 6,5% dels homes de 16 i més anys treballaven a temps parcial el tercer trimestre de l'any 2021)⁸, fan menys hores extres, tenen jornades laborals més curtes (la mitjana d'hores setmanals dedicades al treball remunerat és inferior a la dels homes), tenen més interrupcions laborals, agafen més excedències a temps complet per la cura d'infants que no pas els homes i estan sobrerrepresentades entre les persones treballadores amb reducció de jornada laboral per motius de cura (Fernández

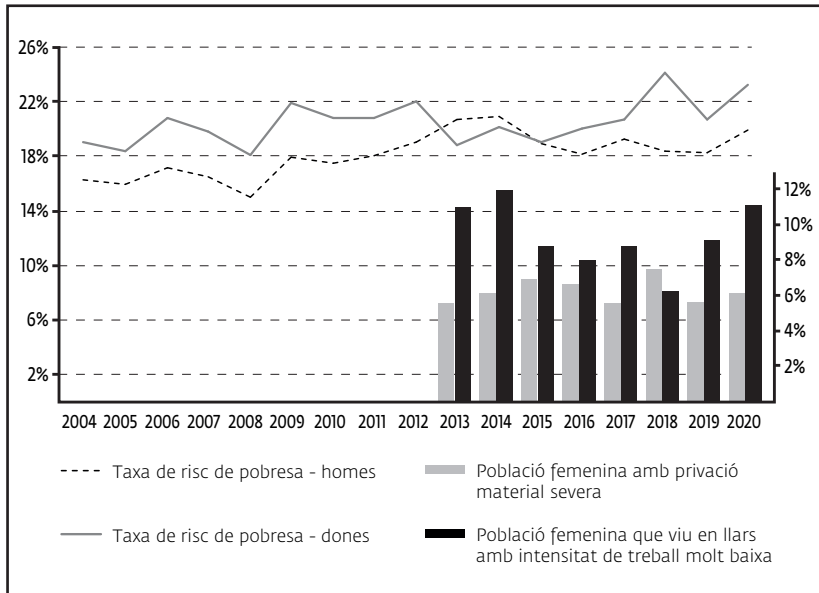
⁸ Dades de l'INE (disponibles online: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4235>).

Kranz, 2018). Així doncs, les dones realitzen tota mena d'adaptacions de la vida laboral per encabir les cures, mentre que els homes es concentren en el treball remunerat i s'impliquen a fons en la seva carrera laboral.

En tercer i últim lloc, la bretxa salarial de gènere també s'explica per la **persistència dels estereotips de gènere** i la seva influència en les decisions de contractació i promoció dels empresaris (González M. José 2019, Fernández-Lozano 2019). Quan aquesta preferència, influenciada pels estereotips, es fa efectiva, es parla de discriminació de gènere i de violació del principi d'igualtat d'oportunitats. Les conductes discriminatòries per raó de gènere, normalment difícils de detectar i quantificar, tenen la seva arrel en els estereotips de gènere pels quals es pressuposa que els homes tendeixen a implicar-se més en els llocs de treball (hores de treball i disponibilitat horària) i són menys dependents de les responsabilitats familiars que no pas les dones.

Un altre indicador clau és el **risc de pobresa** segons gènere. Tret del període de recuperació de la crisi financera del 2008, entre els anys 2013, 2014 i 2015, les taxes de pobresa de les dones han estat sistemàticament per sobre de la taxa de pobresa dels homes durant el període estudiat, anys 2004-2020 (vegeu gràfic 7). Al darrer any (2020), la taxa de risc de pobresa de les dones era del 23% i dels homes del 19,9%. Aquesta taxa és una mesura relativa i indica el percentatge de persones que queden per sota del 60% de la mediana dels ingressos disponibles anuals de les persones, és a dir, té una renda per sota del que es considera nivell de vida mitjà a Catalunya.

Gràfic 7. Taxa de pobresa i els seus components: percentatge de dones que viuen en llars amb intensitat de treball molt baixa i percentatge de dones amb privació material severa, Catalunya 2004-2020.



Font: Ildescat, a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE. Ingressos nets anuals de les llars corresponents a l'any natural anterior al de l'enquesta.

La taxa de pobresa normalment s'analiza conjuntament amb altres dos indicadors: (1) la proporció de dones amb privació material severa⁹ i (2) la proporció de dones que viu en llars amb intensitat de treball molt baixa¹⁰. Aquests indicadors només estan disponibles per al període 2013-2020. Tots

9 Aquest indicador indica el percentatge de població que té condicions de vida greument limitades per la manca de recursos, com ara, experimentar almenys 4 de les 9 privacions següents: no es pot permetre 1) pagar el lloguer o les factures de serveis públics, 2) mantenir la llar a una temperatura adequada, 3) assumir despeses inesperades, 4) menjar carn, peix o una proteïna equivalent cada dos dies, v) passar una setmana de vacances fora de casa, 4) un cotxe, 7) una rentadora, 8) una televisió en color, o 9) un telèfon.

10 Aquest indicador indica el percentatge de la població d'entre 0 i 59 anys que viu en llars on, de mitjana, els adults (d'entre 18 i 59 anys, excloent-ne els estudiants) treballen un 20% o menys del seu potencial laboral total en l'últim any.

dos indicadors fluctuen força al llarg del temps. La **privació material severa** en les dones se situa al voltant del 6% en el període analitzat mentre que la proporció de dones que viu en llars amb **intensitat de treball molt baixa** se situa al voltant d'un 9%, tot i que ha augmentat lleugerament en els darrers 3 anys (2018, 2019 i 2020) situant-se en un 11% al darrer any observat (2020).

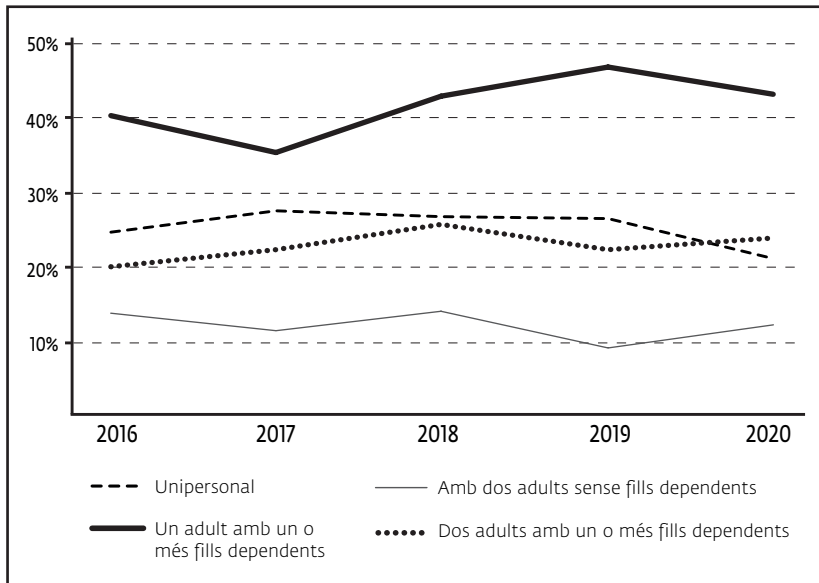
Segons les dades **desagregades de pobresa material** de l'any 2020, ens indiquen que un 33,4% de les persones no tenia capacitat per afrontar despeses imprevistes, un 9,4% no podia permetre's mantenir l'habitatge amb una temperatura adequada i un 12,4% va tenir endarreriments en el pagament de despeses relacionades amb l'habitatge principal (hipoteca o lloguer, rebuts de gas, comunitat, etc.) en els últims 12 mesos (INE). Malauradament, aquestes estadístiques no estan desagregades per gènere i no permeten explorar altres eixos de desigualtat. No obstant això, sabem que el risc de pobresa varia significativament segons nacionalitat, composició familiar i edat.

Pel que fa a la nacionalitat, el risc de pobresa és molt més alt entre la **població migrant** de 16 anys i més (un 55,6%) que no pas entre la població amb nacionalitat espanyola a Catalunya (14,4%)¹¹ (l'any 2020). Per composició familiar, les llars **monoparentals** són les que surten pitjor parades amb una taxa del 43%, seguida amb molta distància per les llars formades per dos adults amb fills/es dependents (24%) (vegeu gràfic 8). Finalment, si s'analitza la taxa de pobresa per edats, les taxes més altes es troben entre la **població infantil** (menors de 18 anys) amb un 32,9% per noies i del 33,8% per nois (dades del 2020 que reflecteixen la situació econòmica de l'any anterior). Mentre que els nivells de pobresa són més reduïts en la població de 18 a 64 anys (un 21,2% per a les dones i un 17,4% per als homes) i especialment entre la població de 65 anys i més¹².

¹¹ IDESCAT (<https://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7612>).

¹² IDESCAT (<https://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7609>).

Gràfic 8. Taxa de risc de pobresa després de les transferències socials per composició de la llar: Catalunya 2016-2020.

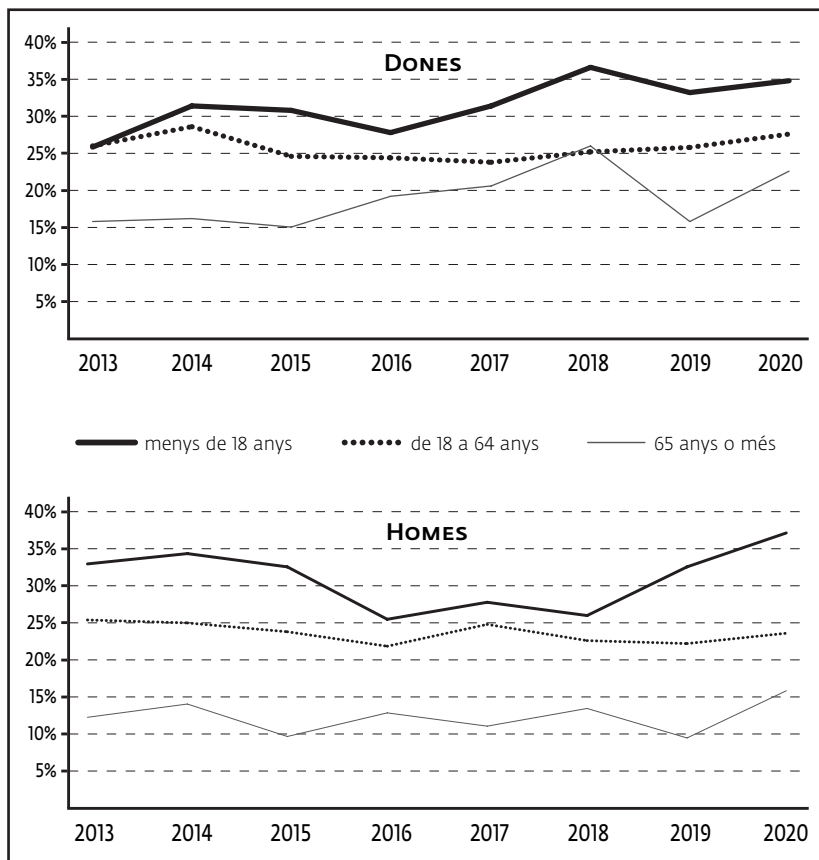


Font: Idescat. Enquesta de condicions de vida.

La pobresa infantil és encara més punyent entre la **infància migrant** en situació administrativa irregular per a qui, organismes com *Save the Children*, reclamen processos de regularització urgent i l'accés a l'ingrés mínim vital per a les famílies. Segons indica aquest organisme, Catalunya, amb 34.000 infants, és de les comunitats amb més menors de 18 anys migrants en situació administrativa irregular (Síndic de Greuges de Catalunya, 2012).

Les persones en edat de jubilació (65 anys o més), en canvi, són les que sistemàticament presenten el menor risc d'exclusió social gràcies al manteniment del sistema de pensions (vegeu gràfic 9). Tanmateix, el risc d'exclusió en la gent gran torna a ser més alt entre les dones (23%) que no pas en els homes (16%) en gran part per les diferències en les trajectòries laborals, més precàries i inestables entre les dones, i la prevalença més gran de les pensions no contributives (molt més pobres) en les dones (Pazos Morán 2018).

Gràfic 9. Taxa de pobresa (taxa AROPE) per sexe i edat: Catalunya 2013-2020.



Font: Idescat. Institut d'Estadística de Catalunya (dades disponibles online: <http://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7705&lang=es>).

En definitiva, les dones, estrangeres, especialment en situació irregular, en famílies monoparentals i més joves són les més exposades al risc de pobresa i exclusió. Aquests eixos de desigualtat, o la combinació de tots aquests, dibuixen el perfil de l'exclusió social a Catalunya, eixos de desigualtat que, en temps de pandèmia, poden adquirir encara més protagonisme. La crisi sociosanitària s'analitza amb més detall a l'apartat següent.

4. Efectes de la crisi sociosanitària de la Covid-19 en les desigualtats de gènere

En aquest darrer apartat, volem posar el focus en els efectes específics de la crisi sociosanitària de la Covid-19 en les desigualtats de gènere. Aquesta crisi ha posat de manifest diferents problemàtiques socials. En primer lloc, la feblesa del sistema de protecció social per atendre a persones en situació de vulnerabilitat i circumstàncies laborals desfavorides, com ara les treballadores domèstiques i cuidadores en situació irregular. En segon lloc, la importància cabdal de les cures per al correcte funcionament de la vida quotidiana. I, per últim, el paper encara predominant de les dones en l'àmbit no remunerat de les cures i l'atenció a la infància i la gent gran.

La sacsejada social i econòmica de la pandèmia de la Covid-19, sense precedents en la història recent, també ha estat una oportunitat única per analitzar els rols de gènere en parelles heterosexuales que, de manera sobtada, es veuen abocades a una nova organització del treball remunerat i no remunerat (cures i l'educació infantil) en l'àmbit de la família, en un context en el qual l'ajuda informal de les àvies i avis està totalment desaconsellat per les mesures de distanciament social.

Els estudis internacionals indiquen que les dones han sortit pitjor parades que els homes en el context de la pandèmia perquè, seguint els mandats de gènere¹³, elles han assumit moltes més tasques domèstiques i de cura que les seves parelles (Mooi-reci i Risman, 2021). Com indiquen les autores (Mooi-reci i Risman, 2021), l'impacte desigual de la pandèmica en homes i dones reflecteix la importància de les normes culturals en la reproducció de les desigualtats de gènere en parelles heterosexuales. Val a dir, però, que les polítiques governamentals han apaivagat en diferent mesura els efectes de la crisi a l'àmbit internacional (Mooi-reci i Risman, 2021).

Com afronten les famílies la crisi de les cures? Per respondre a aquesta pregunta es presenta el gràfic 10 que il·lustra la situació

¹³ Els "mandats de gènere" són els models socialment acceptats de com són o haurien de ser els homes i les dones en termes de masculinitat i feminitat. Aquests mandats configuren un ordre social determinat en el qual es materialitzen relacions desiguals de poder entre les persones.

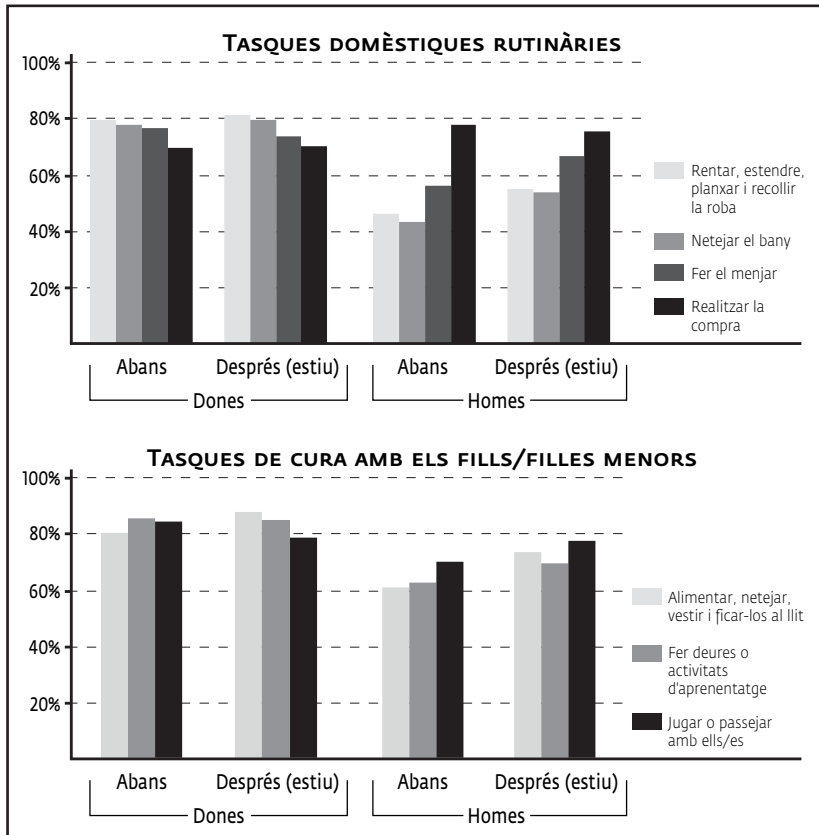
de les parelles abans de la pandèmia i just després del confinament, el mes de juliol de 2020 en plenes vacances escolars. El gràfic s'ha dividit en dos apartats: tasques domèstiques rutinàries i tasques de cura. Pel que fa a les tasques domèstiques, en el cas de les dones no hi ha grans canvis entre tots dos moments, només augmenten lleugerament en la seva dedicació a: (1) rentar, estendre, planxar i recollir la roba i (2) netejar el bany.

Pel que fa als homes, és interessant que, respecte a la situació prepandèmia, hi ha una proporció més gran que assumeix el 60% o més de les tasques domèstiques rutinàries en període de pandèmia (a juliol de 2020). Tanmateix, hi ha una distància molt gran entre homes i dones en període de pandèmia pel que fa a (1) rentar, estendre, planxar i recollir la roba i (2) netejar el bany. El 82% de les dones assumeixen un 60% o més de les tasques relacionades amb l'ítem 1 (rentar, estendre, planxar i recollir la roba), mentre que només un 55% dels homes diuen assumir el 60% o més d'aquestes tasques. L'únic ítem pel qual els homes superen lleugerament a les dones durant el període de pandèmia és en les compres (Farre et al., 2021). També es troben resultats semblants durant el període de confinament a Espanya, moment durant el qual aquesta tasca domèstica era de les més atractives per als membres de la llar, atès que permetia evadir-se de les restrictives mesures de confinament estricte.

En relació amb les tasques de cura de la infància, molt més gratificants que les tasques domèstiques rutinàries, hi ha diferències de gènere, tot i que no són tan altes. Una vegada més, les diferències de gènere són pràcticament inexistents durant la pandèmia en l'apartat més lúdic de la cura (jugar o passejar amb els fills/es) i s'eixamplen en l'apartat més rutinari (alimentar, netejar, vestir i posar a dormir i fer deures o activitats d'aprenentatge). Aquest és un patró clàssic de desigualtat pel qual les dones tendeixen a fer tasques menys agradables i rutinàries de la cura infantil (per exemple, canviar bolquers i preparar menjars durant la setmana) i els homes tendeixen a participar en activitats més flexibles, interactives o divertides com jugar o treure els fills/es a passejar (Bianchi, Robnson, i Milkie 2006).

Com s'ha argumentat al llarg del treball, les diferències de gènere a l'interior de les llars s'emmirallen amb la situació al mercat de treball. Al gràfic 10 es presenta una fotografia de la situació pre-pandèmia (segon trimestre del 2019), confinament (segon trimestre del 2020) i postconfinament (segon trimestre del 2021) per homes i dones de 25 a 45 anys.

Gràfic 10. Percentatge d'homes i dones (25-50 anys) que viuen en parella i assumeixen el 60% o més de les tasques no remunerades dins de la llar: abans (situació anterior a la pandèmia) i després del confinament (juliol de 2020) a Catalunya.

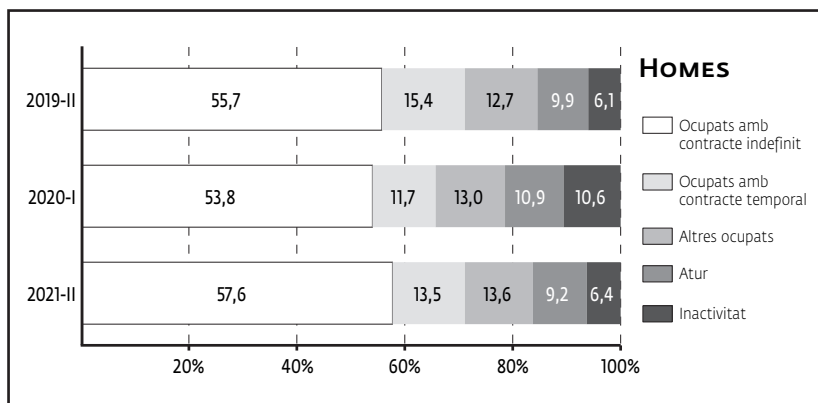


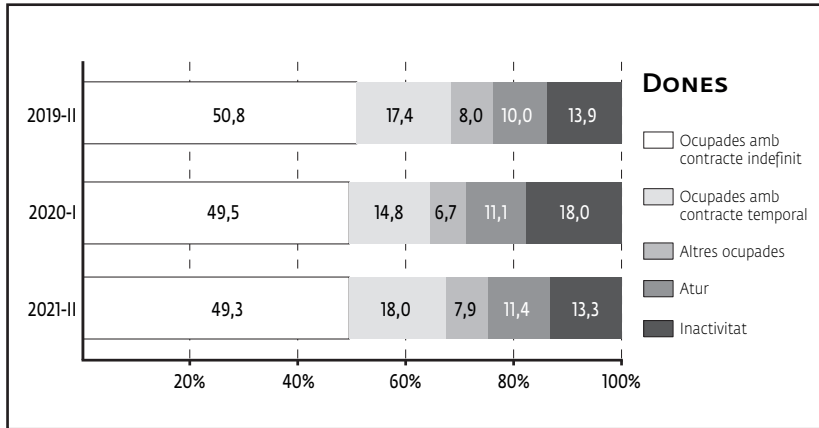
Font: elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Representativa Nacional sobre l'impacte de la pandèmia en les famílies i les relacions de gènere, juliol 2020.

Al llarg d'aquests tres punts en el temps (2n trimestre del 2019, 2020 i 2021) es pot observar que, en el període més dur de la pandèmia (en ple confinament), la incidència de la inactivitat és molt més alta entre les dones (18%) que entre els homes (10,6%). Pel que fa als contractes temporals, aquests són més reduïts per a les dones durant el confinament (2n trimestre del 2020) que en altres contextos, però sempre estan en uns nivells per sobre de la temporalitat masculina.

El 2n trimestre del 2021 els contractes temporals eren del 18% en les dones i del 13,5% en els homes (vegeu gràfic 11). La majoria d'aquests contractes temporals van ser "per obra o servei determinat" (51,6%), per "cobrir absències d'un altre treballador/a" (23%) i per "circumstàncies de producció" (15,5%) durant el 2n trimestre del 2020 en el cas de les dones. En definitiva, l'ocupació s'ha recuperat ràpidament als nivells previs al confinament, però també ha tornat acompanyada de la precarietat laboral que ja patien abans les dones i de nivells més alts d'inactivitat i temporalitat que els homes.

Gràfic 11. Relació de les persones amb el mercat de treball segons gènere (grup edat 25-45): Catalunya segons trimestres de 2019, 2020 i 2021.





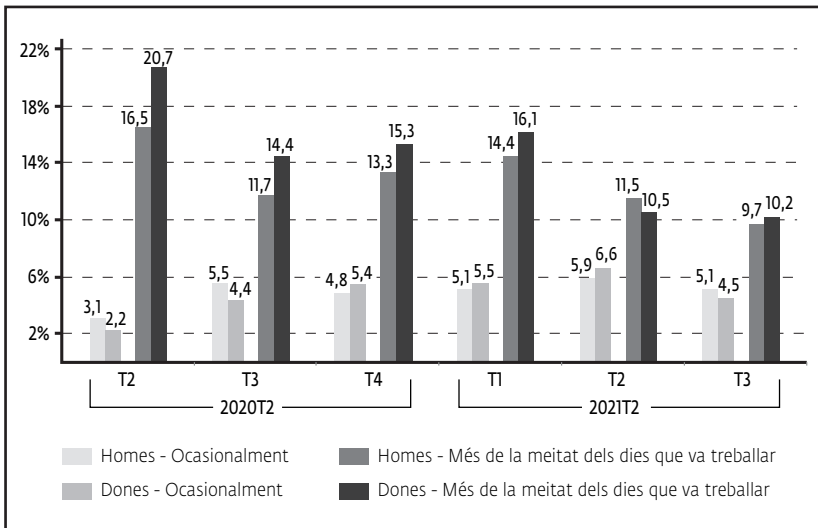
Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades.

Una altra peculiaritat del confinament i la pandèmia ha estat l'augment del treball a domicili (vegeu gràfic 12). El teletreball ha estat incentivat pel govern espanyol amb mesures urgents extraordinàries com el *Plan MECUIDA* (art. 6 del Reial Decret Llei 8/2020) pel qual persones treballadores amb responsabilitats familiars poden sol·licitar permisos d'adaptació o reducció de la jornada laboral, així com l'ús preferent del teletreball sempre que sigui possible. Com era d'esperar, inicialment més dones han teletreballat sovint a casa (21%) durant el confinament que no pas homes (17%). Tot i que la llei s'ha prorrogat fins al 28 de febrer de 2022, la incidència del teletreball de manera freqüent s'ha anat reduint a favor d'un teletreball de tipus més ocasional, potser com a mesura davant confinaments puntuals dels membres de la llar. De fet, el teletreball és més freqüent entre persones treballadores que viuen en parella amb fills/es (Instituto Nacional de Estadística, 2020) i especialment entre persones treballadores de nivells educatius més alts (Brás i Schaefer, 2020), que tenen feines més fàcilment adaptables a les noves tecnologies.

Una altra mesura típica per conciliar la vida laboral i familiar és el treball a temps parcial que, una vegada més, recau principalment en les dones (vegeu gràfic 13). El confinament i

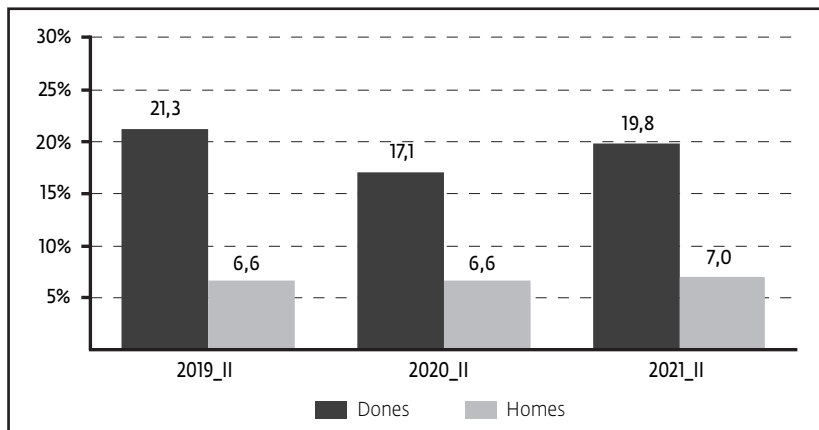
la pandèmia no han fet créixer el temps parcial en les dones, però, les diferències de gènere es mantenen. En ple confinament (el 2n trimestre del 2020), el treball a temps parcial representava un 17% en les dones i un 7% en els homes en el grup d'edat 25-45 anys. Preguntats per les raons per a treballar a temps parcial (gràfic 14), tots dos, homes i dones, assenyalen com a principal motivació el fet de no haver trobat una feina de jornada completa. Tanmateix, la segona gran motivació de les dones per a treballar a temps parcial és la "cura d'infants o adults amb malalties, discapacitat o gent gran" (un 24%) i "altres obligacions familiars o personals" (8%). Només un 3% dels homes esmenta motius relacionats amb les responsabilitats familiars. Per tant, gran part del treball parcial és involuntari i, seguint els mandats de gènere, assumit per les dones.

Gràfic 12. Ocupats (%) per freqüència amb què van treballar al seu domicili particular per gènere: Catalunya, 2020-2021.



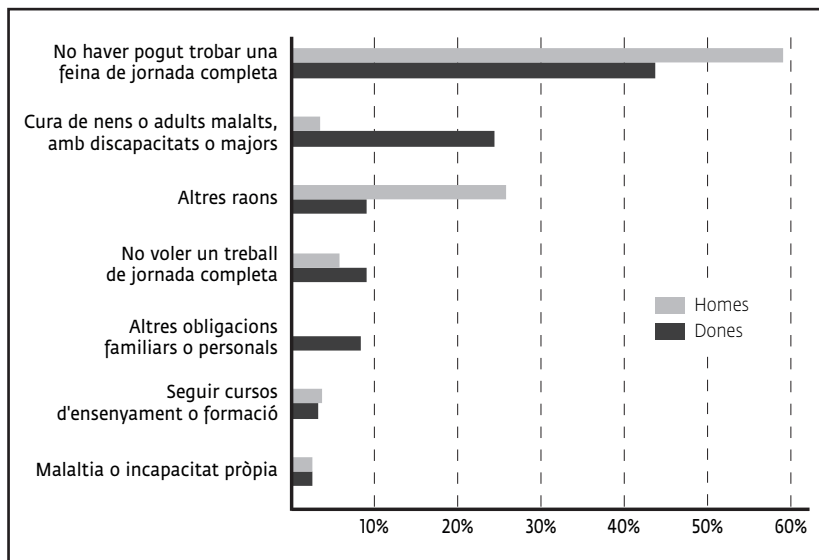
Font: EPA (<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=6833>).

Gràfic 13. Proporció de dones i homes (25-45 anys) ocupats/des a temps parcial: Catalunya segons trimestres de 2019, 2020 i 2021.



Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades.

Gràfic 14. Raons per les quals dones i homes tenen jornades a temps parcial (25-45 anys): Catalunya 2n trimestre del 2020.

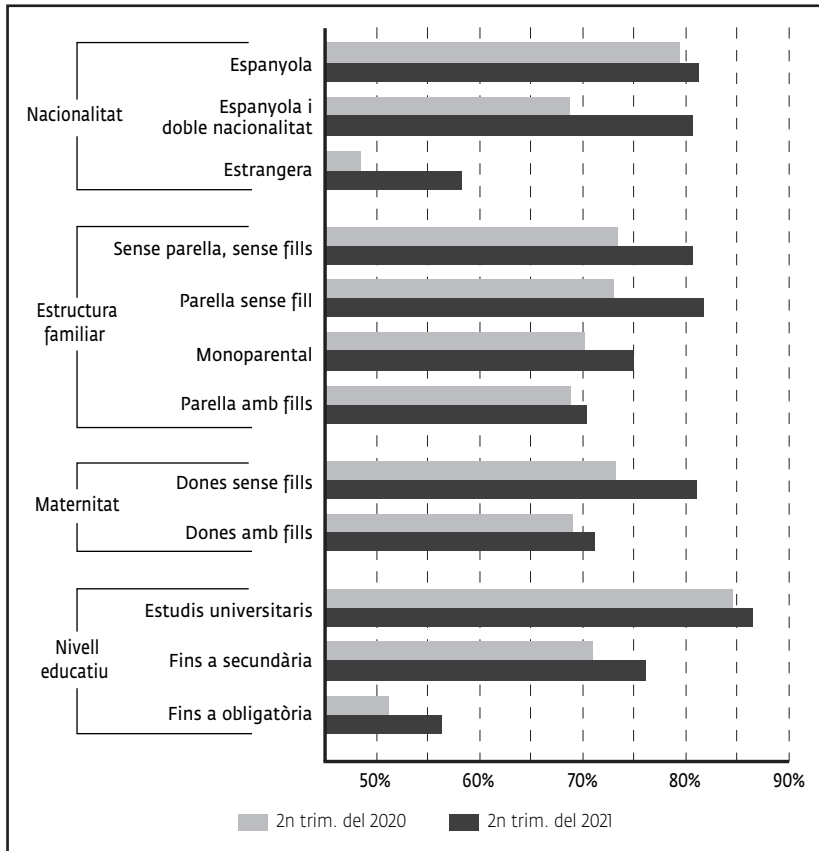


Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades.

Finalment, s'analitza l'impacte de la crisi sociosanitària específicament en l'ocupació de les dones en el grup d'edat 25-45 anys amb una mirada interseccional. La idea és veure el paper de la nacionalitat, estructura familiar, maternitat (presència de fills/es a la llar) i nivell educatiu als nivells d'ocupació durant el confinament (2n trimestre del 2020) i pandèmia (2n trimestre del 2021). Aquesta anàlisi s'il·lustra al gràfic 15.

Durant el confinament, les dones estrangeres, les dones en parella i fills/es, a llars monoparentals i de baixos nivells educatius (només fins a primària) són les que van assolir els nivells més baixos d'ocupació. Transcorregut un any del confinament, el 2n trimestre del 2021, milloren els nivells d'ocupació de les dones. Tanmateix, es mantenen les mateixes pautes d'exclusió en base a la maternitat (presència de fills), la nacionalitat (estrangeres), l'estructura familiar (llars monoparentals) i l'educació (baixos nivells educatius). Aquests eixos, probablement combinats, agreugin encara més els obstacles de les dones per assolir unes quotes mínimes d'autonomia i independència econòmica.

Gràfic 15. Diferents eixos de la desigualtat: taxes d'ocupació de les dones (25-45 anys) segons nacionalitat, estructura familiar, maternitat (amb i sense fills) i nivell educatiu, Catalunya al segon trimestre del 2020 i del 2021.



Font: microdades de l'EPA. Dades ponderades.

Finalment, val a dir que la crisi sociosanitària de la Covid-19 també ha tingut impactes indirectes en les dones per la seva situació d'aïllament i la sobrecàrrega de tasques remunerades i no remunerades. Els períodes de confinament i quarantenes, per exemple, han augmentat la vulnerabilitat de les dones en relacions de parella abusives. Les dades indiquen un augment de 41 punts percentuals en el nombre de trucades a la línia

directa d'emergència per violència de gènere en comparació amb el període previ a la pandèmia a Espanya (Beigelman i Vall Castello, 2020; Institut Català de les Dones, 2020). Igualment, L'Enquesta Nacional de Salut Mental del "Centro de Investigaciones Sociológicas" (CIS) també indica que els nivells d'angoixa han estat molt més alts entre les dones. El 35,1% de la població enquestada va indicar que havia "plorat a causa d'aquesta situació". El sentiment d'angoixa, però, va ser més alt entre les dones (52,8%) que no pas entre els homes (16,9%).

5. Conclusions

L'objectiu d'aquest dossier ha estat analitzar l'impacte de les crisis socioeconòmiques i, en particular, la darrera de la Covid-19, en les desigualtats de gènere que trobem al mercat de treball i a les famílies. La nostra premissa de partida era que les desigualtats en l'àmbit familiar i de les relacions íntimes i les desigualtats del mercat de treball estan intrínsecament lligades. De fet, les dones viuen en un constant "precari equilibri" per conciliar les responsabilitats familiars i la participació laboral. I aquest precari equilibri de conciliació s'ha fet encara més difícil en el context de la pandèmia de la Covid-19.

A partir d'aquest estudi podem extreure tres grans conclusions. En primer lloc, el fet més destacable i positiu és **l'augment sostingut de l'ocupació de les dones amb fills/es**. La taxa d'ocupació de les dones (25-45 anys) amb 2 o més fills/es era de només del 47% el primer trimestre del 1999 i passa a ser del 72% al tercer trimestre del 2021. A finals dels anys 90, el fet de tenir fills/es determinava totalment la inserció laboral de les dones, el fet de ser dins o fora del mercat de treball, mentre que en l'actualitat les diferències entre mares i no mares en termes d'ocupació s'han reduït significativament. La inserció laboral, l'accés al treball remunerat, és cabdal per garantir la capacitat de les dones d'assolir una vida digna i independent i, de retruc, s'associa a una reducció de la pobresa infantil, especialment si

tots dos membres de la parella treballen, en el cas de les llars biparentals. Les "parelles dos ingressos" (tots dos membres de la parella amb treball remunerat) són el model familiar emergent a Catalunya, mentre que la família basada en "l'home com a únic proveïdor econòmic" està actualment en declivi. Les parelles de dos ingressos representaven el 53% el primer trimestre del 1999 i el 68% el tercer trimestre de l'any 2021, una mica més alt (70%) abans de la pandèmia (4r trimestre del 2019).

En segon lloc, tot i que les mares ara tenen una major probabilitat d'accedir al mercat de treball, les pautes laborals entre mares i pares són significativament diferents perquè continuen sent elles, **les mares, les que realitzen gran part de les adaptacions laborals per atendre les necessitats familiars**. Aquest fet es tradueix, per exemple, en una major proporció del treball a temps parcial, salaris més baixos i un major abandonament del mercat de treball (inactivitat) per atendre les necessitats familiars. Tot plegat -carreres femenines més inestables, erràtiques i amb menors hores de treball, coincidint amb la maternitat- fa que elles estiguin més exposades a escenaris de pobresa i dependència econòmica en l'àmbit de la família durant l'edat adulta i, especialment, a l'edat de la jubilació.

En tercer lloc, **als darrers anys han augmentat lleugerament les diferències de gènere en el risc de pobresa**. El risc de caure en la pobresa després de les transferències socials és del 22% per les dones de 16 a 64 anys i del 17% pels homes en el mateix grup d'edat (dades del 2020). Els riscos de pobresa estan alhora associats a tres grans eixos de desigualtat: 1) l'estructura familiar i en concret la situació de monoparentalitat, actualment uns 153.900 infants (12,4%) conviuen en famílies monoparentals d'un sol nucli la majoria dels quals (un 79% d'aquests) estan formades per mares amb fills/es¹⁴; 2) l'edat. La pobresa és molt més alta entre les persones joves i especialment entre les parelles joves amb fills/es; i, finalment, 3) l'estatus migratori i, en concret, la població estrangera en situació irregular, més

14 Dades de l'Enquesta contínua de llars, 2020 (<https://www.idescat.cat/novetats/?id=3946>) i l'Anuari estadístic de Catalunya, 2020 (<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=275>).

vulnerable a les recessions econòmiques i més freqüentment ocupada als sectors informals de l'economia. Les diferències en els riscos de pobresa segons nacionalitat són en l'actualitat alarmants. L'any 2020, la taxa de pobresa va ser del 14,4% per la població catalana amb nacionalitat espanyola de 16 anys i més i del 55,6% per a les persones d'origen estranger.¹⁵

Finalment, què ha representat la crisi sociosanitària de la Covid-19 en les desigualtats de gènere? El context excepcional de la pandèmia ha fet aflorar la greu crisi de les cures de les societats occidentals i la prevalença dels valors tradicionals de gènere que assignen a les dones un paper protagonista en l'educació i cura de la infància i la gent gran. La proporció de dones (25-45 anys) fora del mercat de treball, en situació d'inactivitat, en plena pandèmia (2n trimestre del 2020) va ser del 18% mentre que aquesta mateixa situació només representava el 13,9% durant el segon trimestre de l'any anterior en pre-pandèmia (2019), és a dir, ha expulsat a moltes més dones del mercat de treball probablement per atendre les necessitats familiars.

La pandèmia ha estat una oportunitat perquè els homes s'impliquin més en determinades tasques domèstiques i de cura. Els homes s'han implicat més en les cures en contextos de confinament i quarantenes, però, sempre per sota del nivell d'implicació de les dones. Les dones, tot i treballar al domicili o al seu lloc de treball habitual, han assumit una major càrrega de responsabilitats i han patit plenament l'estrès i l'angoixa de la "triple càrrega" (laboral, domèstica i mental¹⁶) durant el confinament. Aquest fet evidencia la necessitat de replantejar el valor central de les cures a les societats capitalistes i la feblesa del sistema per proveir i garantir la subsistència de les persones amb dependència, grans i petites. Unes tasques que la societat no valora perquè estan associades al treball realitzat majoritàriament per les dones, de manera altruista i en l'àmbit de la família.

15 Encuesta de condiciones de vida, 2020 (Disponible online: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7612&lang=es>).

16 La càrrega mental fa referència a les tasques de planificació, coordinació i presa de decisions en l'àmbit de la llar i de la parella.

Finalment, la pandèmia ha deixat al descobert les febleses del sistema de protecció social i la marginalitat dels treballadors i treballadores irregulars, com ara, les treballadores domèstiques i cuidadores a domicili la majoria de les quals són dones migrades. Així com, la vulnerabilitat de les dones durant el confinament en situacions de violència de gènere i l'estrès personal de les dones treballadores amb fills/es a l'hora de conciliar des de casa les cures, l'educació dels més petits i el treball remunerat.

6. Implicacions polítiques i propostes

A partir d'aquest estudi se'n deriven múltiples implicacions polítiques. Aquí s'assenyalen algunes de les propostes més urgents que podrien contribuir a millorar els actuals desequilibris de gènere que, malauradament, s'aguditzen en períodes de crisi:

1. **Racionalització dels horaris laborals i les jornades de treball.** Les jornades de treball més reduïdes, al voltant de les 35 hores setmanals, facilitarien un millor repartiment del treball i una millor gestió del temps de treball i el temps personal i familiar, sempre que es garanteixi que aquesta política de temps s'aplica a totes les categories laborals sense distinció del gènere. El mateix s'aplicaria per a les jornades de treball que haurien d'afavorir les jornades intensives en detriment de les jornades partides amb grans pauses per dinar al migdia. La compactació de les jornades laborals allibera temps per a dedicar a la vida personal i familiar. Les jornades compactes i de menys hores setmanals reduirien la incidència del treball a temps parcial i la reducció de les jornades laborals per cura, especialment prevalent entre les dones.
2. **Creació de polítiques de família amb compensació salarial que eliminin el biaix de gènere.** En un context de desigualtats estructurals de gènere al mercat de treball, les polítiques de família sense compensació de sou fomenten els desequilibris. Aquest és el cas, per exemple, de la reducció de la

jornada laboral per cura d'infants fins als 12 anys que comporta una pèrdua salarial i a la qual s'acullen principalment les mares.

3. **Creació de llicències remunerades per a la cura d'infants** menors d'edat, estructurades a partir d'un paquet de dies anuals de lliure disposició i de reduccions de la jornada laboral remunerades. Les llicències remunerades fomenten la corresponsabilitat perquè resulten igualment atractives a pares i mares.
4. Inversió en **polítiques per combatre la pobresa infantil** blindades als cicles econòmics, com ara, l'escolarització pública de qualitat dels 0 als 3 anys i els àpats, llibres i material escolar gratuïts - o finançat d'acord amb la renda familiar - durant l'educació obligatòria. Aquestes polítiques de retruc fomenten l'ocupació de les dones, la igualtat de gènere i la igualtat social.
5. **Incentius (subvencions a la contractació o reduccions en la declaració de la renda) per a la contractació formal de cuidadors/res a domicili i treballadors/res domèstiques** per afavorir la regularització d'un sector molt necessari, actualment en situació majoritàriament irregular i molt vulnerable en situacions com la viscuda en el període de confinament.

7. Bibliografia

- Albert, Rocío, Lorenzo Escot i José Andrés Fernández-Cornejo. 2011. "A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market." *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>
- Antón-Alonso, Fernando i Sergio Porcel. 2021. "La Precariedad Laboral Dels Joves i La Irrupció de La Covid-19." a *La joventut de Barcelona l'any de la pandèmia: 10 anàlisis de l'Enquesta a la Joventut de Barcelona 2020*. Ajuntament de Barcelona. pp.64-85.
- Beigelman, Marie i Judit Vall Castello. 2020. *Covid-19 and Help-Seeking Behavior for Intimate Partner Violence Victims*. 1–40.
- Bianchi, Suzanne M., John P. Robinson i Melissa A. Milkie (Eds.) 2006. *Changing rhythms of American family life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Brás, Ana i Lukas Schaefer. 2020. *La COVID-19 Da Un Empujón al Teletrabajo*. ECONOMÍA ESPAÑOLA - FOCUS, CaixaBank Research.
- Cook, Rose i Damian Grimshaw. 2021. "A Gendered Lens on COVID-19 Employment and Social Policies in Europe." *European Societies* 23(S1):S215–27. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822538>
- Dominguez-Folgueras, Marta, M. José González i Irene Lapuerta. 2011. "The Motherhood Penalty in Spain: The Effect of Full and Part-Time Parental Leave on Women's Earnings." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* online-fir:0–21. <https://doi.org/10.1016/j.optmat.2011.11.002>
- Dotti Sani, Giulia Maria. 2015. "Within-Couple Inequality in Earnings and the Relative Motherhood Penalty. A Cross-National Study of European Countries." *European Sociological Review* 31(6):667–82. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv066>

- England, Paula. 2010. "The Gender Revolution: Uneven and Stalled." *Gender and Society* 24(2):149–66. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Farre, Lidia, Yarine Fawaz, Libertad Gonzalez i Jennifer Graves. 2021. "How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain." *SSRN Electronic Journal* (13434). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3643198>
- Fernández Kranz, Daniel. 2018. "La Brecha de Género En España y El Contrato de Reducción de Jornada Por Cuidado de Menores." *Cuadernos de Información Económica* 46.
- Fernandez-Lozano, Irina; M. José González; Teresa Jurado-Guerrero; Juan Ignacio Martínez Pastor. 2019. "The Hidden Cost of Flexibility : A Factorial Survey Experiment on Job Promotion." *European Sociological Review* 1–19. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz059>
- Gálvez, Lina i Paula Rodríguez-Modroño. 2016. "A Gender Analysis of the Great Recession and 'Austericide' in Spain." *Revista Crítica de Ciências Sociais* (111):133–52. <https://doi.org/10.4000/rccs.6492>
- Gálvez Muñoz, Lina i Paula Rodríguez Modroño. 2011. "La Desigualdad de Género En Las Crisis Económicas." *Investigaciones Feministas* 2(0):113–32. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607
- González, Elvira i Marcelo Segales. 2014. "Women, Gender Equality and the Economic Crisis in Spain." Pp. 228–47 in *The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, edited by M. Karamessini and J. Rubery. London: Routledge.
- González, M. José; i Teresa Jurado-Guerrero. 2015. *Padres y madres corresponsables UNA UTOPIA REAL*. In Catarata. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- González M. José, Clara Cortina i Jorge Rodríguez. 2019. "The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment." *European Sociological Review* 35(2):187–204. <https://doi.org/10.1093/zoolinnea/zly093>

- Grunow, Daniela i Marie Evertsson. 2016. "Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe." *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe* 1–320. <https://doi.org/10.4337/9781785366000>
- Institut Català de les Dones. (2020). L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades. 1–52.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. *Boletín Informativo Del Instituto Nacional de Estadística*, 5–9.
- Kleven, Henrik, Camille Landais i Jakob Egholt Søgaard. 2019. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4):181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Leuze, Kathrin i Susanne Strauß. 2016. Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment and Society*, 30(5), 802–820. <https://doi.org/10.1177/0950017015624402>
- Lombardo, Emanuela. 2017. The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in Times of Austerity. *Gender, Work and Organization*, 24(1), 20–33. <https://doi.org/10.1111/gwao.12148>
- Lombardo, Emanuela i Margarita León. 2014. Políticas de igualdad de género y sociales en España : origen , desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13–35.
- Maldonado, Laurie C. i Rense Nieuwenhuis. 2015. Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080661>, 18(4), 395–415. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080661>
- Marí-Dell'Olmo, Marc, Mercè Gotsens, M. Isabel Pasarím, Patricia García de Olalla, Cristina Rius, Maica Rodríguez-Sanz,

- Lucía Artazcos i Carme Borrell. 2020. Desigualtats socials i Covid-19 a Barcelona. *Barcelona Societat*, 1, 46–52.
- Mooi-reci, Irma i Barbara J. Risman. 2021. The Gendered Impacts of COVID-19 Lessons and Reflections. *Gender & Society*, XX(X), 1–7. <https://doi.org/10.1177/08912432211001305>
 - Paleo, Natalia i Alba Alonso. 2015. *¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España*. 5, 36–68.
 - Pazos Morán, María. 2018. *Contra El Patriarcado. Economía Feminista Para Una Sociedad Justa y Sostenible*. Vol. 84. Editorial. Pamplona: Editorial Katakarak Liburuak.
 - Síndic de Greuges de Catalunya. (2012). *Informe sobre la pobreza infantil a Catalunya*. Setembre 2012. 268.
 - Torre, Margarita i Jerry A. Jacobs. 2021. "The Gender Mobility Paradox: Gender Segregation and Women's Mobility Across Gender-Type Boundaries, 1970–2018." *Gender and Society* 35(6):853–83. <https://doi.org/10.1177/08912432211046328>

DARRERS NÚMEROS PUBLICATS:

63 - **L'LGBTI-fòbia estructural:** la discriminació en l'accés als drets socials (octubre 2021)

62 - **Les barreres a la participació política:** una qüestió de democràcia i cohesió (juny 2021)

61 - **Fronteres de paper:** la irregularitat administrativa i la invisibilització de les persones (abril 2021)

60 - **La soledat no desitjada durant la vellesa, un fenomen social** (setembre 2020)

59 - **Justícia restaurativa.** Una resposta al conflicte més humana, inclusiva i transformadora (febrer de 2020)

58 - **L'LGBTI-fòbia entre infants i adolescents.** Una problemàtica social a resoldre (novembre de 2019)

57 - **El sistema de pensions a Espanya.** Les febleses d'un model que urgeix una solució duradora (desembre de 2018)

56 - **Monoparentalitat femenina i pobresa. Gènere, soledat i conciliació, l'arrel del problema** (octubre 2018)

55 - **El preu de l'energia, factor clau en l'augment de la pobresa energètica** (febrer 2018)

54 - **Ocupació de qualitat:** resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres (desembre 2017)

53 - **Els habitatges buits dels bancs.** Una oportunitat perduda per ampliar el parc d'habitatge social? (juliol 2017)

52 - **Escolteu-me!** L'Atenció Centrada en la Persona en el suport al procés d'envelliment (maig 2017)

51 - **L'atenció en salut mental dels infants i adolescents.** Noves respostes per afrontar un repte creixent (febrer 2017)

50 - **La precarietat laboral juvenil a Catalunya.** Una realitat incòmode (desembre 2016)

49 - **La millora dels Serveis Socials Bàsics a Catalunya.** Una proposta des del Tercer Sector Social (octubre 2016)

48 - **Cap a un Salari Mínim Digne.** Una reforma necessària per reduir les desigualtats socials a Catalunya (juliol 2016)

47 - **Maltractaments a les persones grans.** Una realitat oculta que exigeix respostes (maig 2016)

46 - **La feminització de la pobresa.** Reivindicant una mirada de gènere (març 2016)

45- **La contribució del Tercer Sector al lloguer social** (gener 2016)

44 - **La reinserció postpenitenciària.** Una terra de ningú (juliol 2015)

Barcelona, febrer de 2022

Dipòsit legal: B 4476-2022

Edita: Taula d'entitats del Tercer Sector
Social de Catalunya



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

Rocafort 242 bis 2n
08029 Barcelona
T 93 310 57 07
www.tercersector.cat



En col·laboració amb:

ara.cat



Centre
LGTBI
Barcelona

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament
de Drets Socials**



**Diputació
Barcelona**



Ajuntament de
Barcelona