

DIRECTORA
ESTHER VERA

DIRECTOR ADJUNT
IGNASI ARAGAY

DIRECTORA GERENT
GEORGINA FERRI

SUBDIRECTORS
DAVID MIRÓ
CATALINA SERRA
JORDI CORTADA
CARLA TURRÓ
ENRIC BORRÁS ABELLÓ

DIRECTORA D'ART
CRISTINA CÓRDOBA

POLÍTICA
ALEIX MOLDES
INTERNACIONAL
FRANCESC MILLAN
SOCIETAT
GEMMA GARRIDO
ECONOMIA
ALBERT MARTÍN
DEBAT
TONI GÜELL
CULTURA
XAVIER CERVANTES
ESTILS
THAÏS GUTIÉRREZ
MÈDIA
ÀLEX GUTIÉRREZ
ESPORTS
XAVI HERNÁNDEZ
NAVARRO
LLENGUA
PAU DOMÈNECH
FOTOGRAFIA
XAVIER BERTRAL
DISSENY DIGITAL
RICARD MARFÀ
ARA TV
ALBA OM

EDICIÓ DE PREMSA PERIÒDICA ARA, SL

PRESIDENT
FERRAN RODÉS
FINANCES
XAVIER LINARES
MÀRQUETING I VENDES
PABLO CASALS
COMERCIAL
SERGI GERMÁN
NOUS NEGOCIS
ORIOL CANALS
TECNOLOGIA
MARC CAMPRODON

DIRECTOR FUNDADOR
CARLES CAPDEVILA

C/ PEU DE LA CREU, 5-9
08001 BARCELONA.

TELÈFON: 93 202 95 95.

ATENCIÓ AL
SUBSCRIPTOR:
93 275 11 10

subscriptions@ara.cat

TEXT LEGAL
Edició de premsa periòdica
ARA es reserva tots els drets sobre el contingut del diari ARA, els suplementos i qualsevol producte de venda conjunta, sense que es puguin reproduir ni transmetre a altres mitjans de comunicació, totalment o parcialment, sense prèvia autorització escrita.

Difusió controlada per l'OJD



DL: B-42598-2010
ISSN: 2014-010X

EL DIARI D'AHIR

Fe d'errades: L'ARA agraeix als lectors que ens facin arribar els errors que detectin en el contingut dels articles. Un cop confirmat l'error, l'ARA publica la fe d'errades en aquesta mateixa columna. Podeu fer-nos arribar les vostres esmenes a opinio@ara.cat.

DEBAT

CONSULTEU MÉS ARTICLES A L'ARA.CAT

És més fàcil canviar de lloc de treball que de parella

Bretxa salarial és un concepte extremadament complex perquè, malgrat el consens que hi ha tant en allò que significa com en la necessitat d'erradicar-la, cada organisme la calcula de manera diferent. I la forma de càlcul determina la manera d'interpretar-la.

A tall d'exemple, a Espanya –segons les últimes dades de l'oficina estadística europea Eurostat, publicades el 2022–, la bretxa salarial per hora entre homes i dones se situa al 9%. Això significa que els ingressos bruts mitjans per hora de les dones són un 9% inferiors als dels homes. La bona notícia és que se situen cinc punts per sota del 14% de l'any 2018.

Diversos estudis han comprovat que, gràcies a les legislacions vigents, avui dia en el moment en què dones i homes s'incorporen al mercat laboral la bretxa salarial és molt reduïda, i a la majoria dels sectors fins i tot inexistent. Tot i això, amb l'arribada del primer fill o de la primera filla, el salari del conjunt dels pares sol mantenir-se estable, mentre que el del conjunt de les mares acostuma a disminuir. Aquest fenomen s'anomena *penalitat de la maternitat*.

Què diuen les dades oficials? Les dades que el ministeri d'Igualtat recull des de fa dècades són contundents i permeten concloure, any a any, que malgrat tots els avenços que hi ha hagut en l'àmbit legislatiu els tres tipus de renúncies professionals relacionades amb la criança tenen nom de dona. A tall d'exemple, l'any 2022 el 88% de les persones que van sol·licitar una excedència per tenir cura de fills o filles van ser dones; van ser dones el 93% de les persones ocupades a temps parcial en la cura d'infants o adults malalts, i també el 92% de les persones que van abandonar el mercat per tenir cura d'infants o adults malalts.

Per què la maternitat interfereix de manera tan dràstica en la vida professional de tantes dones? Segons el meu parer, hi ha dues causes principals. La primera rau en l'immens cacau mental que



LAURA SAGNIER

INVESTIGADORA I ACTIVISTA PRO EQUITAT

tenim dones i homes pel que fa a la maternitat. En la meua darrera investigació hem après que, malgrat el consens en el fet que pares i mares poden cuidar els seus descendents igual de bé (ho creuen el 88% dels homes i el 86% de les dones), la majoria pensa que, a la infància, els nens i nenes poden patir si la mare treballa fora de casa (ho creuen el 57% dels ho-

mes i el 52% de les dones). A què es deu aquesta incoherència? Segons els especialistes, als biaixos i estereotips de gènere amb què es continuen educant nens i nenes des que neixen.

La segona causa cal buscar-la en el que passa en la intimitat de les parelles. Segons les dades de la meua darrera investigació, el 62% de les dones que viuen amb un home senten que carreguen una *llosa de formigó* pel fet que elles estan assumint el doble o el triple de tasques de la casa i de la cura i educació dels fills o filles si en tenen que l'home amb qui viuen. Què passa amb l'arribada de fills o filles? Que augmenta el desequilibri en el repartiment de les càrregues familiars entre el membre femení i el masculí de la parella. Una dada com a exemple: de les parelles en què conviuen un home i una dona que han respost al Termòmetre de l'Equitat, han resultat equitatives en el repartiment de les càrregues familiars que els pertocquen (incloent-hi el treball remunerat i la càrrega mental) amb prou feines el 29% de les parelles amb fills o filles, davant del 39% entre les parelles que no han tingut descendents.

En conseqüència, moltes dones, en finalitzar la baixa per maternitat, veient que els costa molt arribar a tot i sent conscients que el dia té 24 hores, opten per fer canvis en el seu àmbit laboral: algunes deixen de treballar, d'altres posen fre als ascensos que els ofereixen, o accepten feines més mal remunerades perquè tenen horaris més flexibles, o s'acullen a jornades reduïdes per poder conciliar millor... És molt més fàcil canviar de feina que de parella!

Com ho veig jo? Cap problema si la renúncia professional es fa a conseqüència d'una elecció voluntària i conscient de la dona. Però... en tinc molts dubtes. En quants casos les dones renuncien per la pressió familiar o social que reben? Quantes dones se'n peneixen a curt, mitjà o llarg termini? Quin exemple es transmet a les noves generacions de dones i homes? No hi ha cap altra solució? Jo crec que sí que n'hi ha.



GETTY

Cap problema si la renúncia professional es fa a conseqüència d'una elecció voluntària i conscient per part de la dona. Però... en tinc molts dubtes