

La penalització de la maternitat al mercat laboral a Barcelona

Àrea de Drets Socials, Justícia Global,
Feminismes i LGTBI

BCN

Desembre 2019

Ajuntament de
Barcelona



Aquest estudi ha estat encarregat per la Direcció d'Innovació Social de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona a l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB):

Equip investigador:
Irene Cruz, Sergio Porcel i Lara Navarro-Varas

ÍNDEX

Introducció: desigualtats de gènere en el mercat laboral i la doble presència femenina.....	4
1. La precarietat laboral i el gènere: algunes dades de context.....	7
2. La mostra contínua de vides laborals: aspectes metodològics i organització de les dades	11
3. L'impacte del primer fill/a sobre les hores treballades	15
4. L'impacte del primer fill/a sobre les bases de cotització	20
5. La descomposició de la desigualtat de gènere en el mercat de treball	26
Conclusions	33
Bibliografia.....	38
Annex estadístic	40

INTRODUCCIÓ: DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL MERCAT LABORAL I LA DOBLE PRESÈNCIA FEMENINA

Des de les teories clàssiques s'ha tendit a conceptualitzar l'ocupació femenina en termes de "complementarietat": un treball complementari com a exèrcit laboral de reserva; un treball complementari al del salari principal, que seria el d'un home de la llar; un treball complementari al treball 'central' de les dones, enfocat en l'àmbit domèstic. La divisió sexual del treball s'ha conceptualitzat com un problema d'especialització funcional, de cost d'oportunitat, o de manca de compromís i de preferències de les dones. Des d'aquestes perspectives no s'interroga el fet que l'absència femenina al mercat laboral o la presència discontinua, concentrada en sectors feminitzats i en els segments inferiors en responsabilitat i remuneració no és el fruit d'una preferència massiva de les dones pel treball de pitjors condicions, sinó el resultat de l'exigència de compatibilitzar el seu treball en dues esferes, la productiva i la reproductiva (Carrasquer, 2009; Torns i Carrasquer, 1999).

A mesura que la inserció de les dones al mercat laboral es va generalitzar entre les dones de diferents nivells socio-econòmics i grups d'edat, es van anar transformant les teories per explicar les desigualtats que aquestes patien (i pateixen). El concepte de *dobla presència* posa de manifest la necessitat, fonamentalment de les dones, de donar resposta de manera simultània a les exigències del treball assalariat (ocupació) i del treball domèstic i reproductiu. Aquest segon tipus de treball, que és invisible, limita la participació femenina al mercat laboral, alhora que facilita la participació masculina (Carrasquer, 2009; Torns i Carrasquer, 1999).

L'evidència que existeix sobre el diferent impacte que té la càrrega de treball domèstic i reproductiu sobre homes i dones és molt abundant. D'una banda, a partir de l'anàlisi dels usos del temps es coneix que el temps mitjà de dedicació dels pares (masculins) a la cura dels fills/es (cura bàsica, com alimentar, rentar, etcètera), no varia en funció de si aquests estan o no ocupats (Borràs, 2011). Això indica que el gruix d'aquest treball de cura bàsica és dut a terme per les dones. D'altra banda, a partir de l'anàlisi dels itineraris laborals, s'ha constatat que el naixement d'un fill/a, pels homes, acostuma a anar acompanyat d'un augment en la dedicació laboral i dels nivells d'ingressos (Flaquer, Escobedo, i Navarro, 2009). Aquest resultat contrastaria netament amb l'impacte observat sobre els nivells d'ingressos per les dones, que fins i tot en contextos molt més igualitaris com els dels

països nòrdics, s'estima que cauen al voltant d'un 20% com a resultat de tenir fills/es (l'anomenada "*child penalty*", que es traduirà al llarg d'aquest informe com a "penalització de la maternitat"). Aquesta penalització segueix sent evident a 10 anys i a 20 anys vista (Kleven, Landais, i Søggaard, 2019). En un treball recent, Nix i Eckhoff Andersen (2019) desmenteixen una de les hipòtesis sobre la "inevitabilitat" d'aquesta desigualtat, que és la hipòtesi del 'peatge biològic'¹. Fent servir les parelles de dones lesbianes com a contra-exemple, observen que la penalització que aquestes mares pateixen és només del 13% (en oposició al 20%), ja que les co-mares absorbeixen, al seu lloc, una penalització del 5%. Els efectes a llarg termini no s'estenen més enllà dels 5 anys per cap de les dues persones de la parella, en contrast amb el model observat a les parelles heterosexuales. Els resultats mostrarien que la penalització de la maternitat és, en gran part, un problema de divisió sexual del treball al sí de les parelles.

Aquest informe es centra precisament en analitzar la penalització de la maternitat entre les dones treballadores del municipi de Barcelona. És àmplia la literatura que s'ha produït en els darrers anys sobre aquest objecte d'estudi (per exemple, Angelov, Johansson, i Lindahl, 2016; Bergsvik, Kitterød, i Wiik, 2019; Kleven, Landais, i Søggaard, 2019; Nix i Eckhoff Andresen, 2019), però són escassos els treballs que hagin abordat aquesta qüestió en l'àmbit espanyol i menys en un àmbit urbà tan concret com la ciutat de Barcelona. Un tret en comú de les anàlisis prèvies realitzades sobre aquesta qüestió és l'ús de dades procedents de registres administratius. En aquest cas, es faran servir dades d'aquesta naturalesa, provinents de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), en la seva edició de 2016. A la secció 2 s'ofereixen més detalls sobre aquesta font de dades i la metodologia utilitzada.

Concretament, l'anàlisi que es desenvolupa en aquest informe s'orienta a conèixer diverses qüestions. En primer lloc, identificar en quina mesura la penalització de la maternitat afecta només a les dones, o també es pot parlar d'una penalització de la paternitat. En segon lloc, es persegueix entendre com es manifesta aquesta penalització, a quins aspectes del treball afecta (als salaris, a la participació en el mercat de treball, a

¹ Idea segons la qual els costos biològics associats a la maternitat, com l'embaràs i la lactància, són tan alts (en termes d'exigència de temps i dedicació), i no transferibles, que l'impacte negatiu en la carrega professional de les mares vindria a ser "inevitable".

l'estabilitat laboral). Una tercera qüestió consisteix en estudiar les causes que explicarien aquesta penalització.

1. LA PRECARIETAT LABORAL I EL GÈNERE: ALGUNES DADES DE CONTEXT

Quan s'analitza el mercat de treball des d'una perspectiva de gènere, una qüestió que generalment es constata és que la precarietat laboral afecta més a les dones que als homes. Això s'observa també entre la població resident al municipi de Barcelona. La taula 1.1 sintetitza els principals indicadors que habitualment s'utilitzen per mesurar les desigualtats de gènere en el mercat de treball. Com es pot apreciar, les dones tenen menor taxa d'activitat² i pateixen major temporalitat i parcialitat, malgrat tenir, de mitjana, majors nivells de qualificació. Només l'indicador de l'atur es troba a nivells similars, tot i que la seva tendència longitudinal (Figura 1.1) mostra que en moments de cicle econòmic expansiu, l'atur femení tendeix a augmentar, com de fet ja comença a apreciar-se.

Taula 1.1. Desigualtats de gènere al mercat laboral

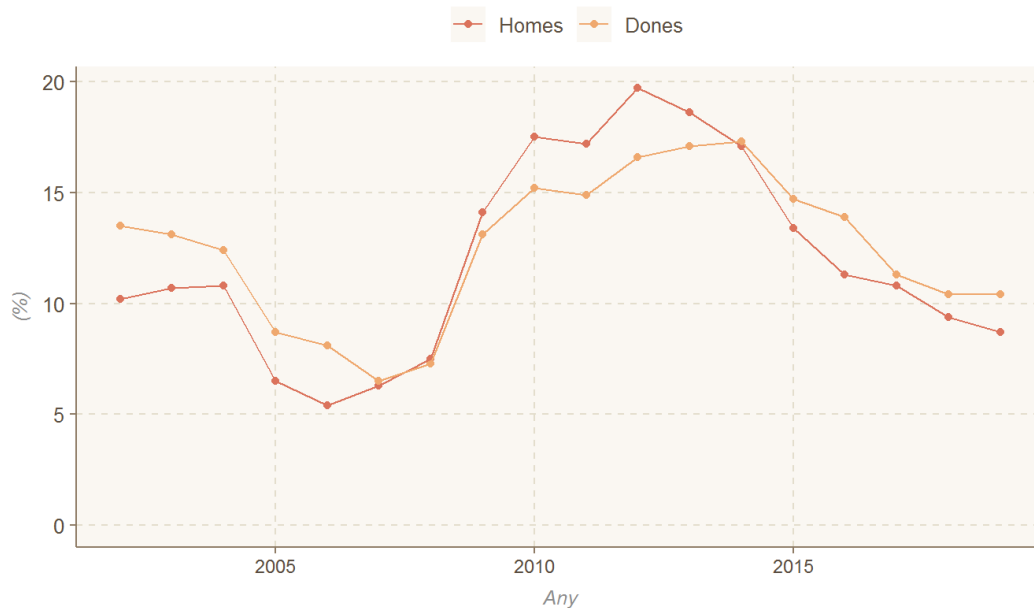
Indicador	(%)			Font i àmbit territorial
	Dones	Homes	Bretxa	
Taxa d'activitat (16:64 anys)	69,9	80,1	-12,77	EPA, Barcelona (Q1, 2018)
Taxa d'ocupació (16:64 anys)	62,8	71,8	-12,60	EPA, Barcelona (Q1, 2018)
Índex de temporalitat contractual	19,1	18,3	4,37	EMCV, Barcelona (2017-2018)
Índex de temporalitat empírica	12,0	11,2	7,14	EMCV, Barcelona (2017-2018)
Taxa de parcialitat	22,6	7,5	201,33	EPA, Catalunya (Q4, 2018)
Taxa d'atur	10,1	10,3	-1,94	EPA, Barcelona (Q1, 2018)
Població activa amb estudis superiors (16:64 anys)	62,9	53,8	16,91	EMCV, Barcelona (2017-2018)
Població ocupada amb estudis superiors	65,6	55,0	19,27	EMCV, Barcelona (2017-2018)

La taxa d'activitat de les dones creix a un ritme ràpid entre 2002 i 2009, i a partir d'aleshores s'estanca al voltant del 56% (taxa calculada sobre el conjunt de la població per la província de Barcelona). L'anomenat escenari post-crisi no sembla repercutir amb un increment de l'activitat femenina, com en el cas dels homes, sinó més aviat al contrari, s'aprecia una molt poc pronunciada tendència descendent amb petites oscil·lacions. Aquest fet seria consistent amb la noció segons la qual la relació de les dones amb la

² La inactivitat laboral femenina sovint amaga atur prolongat, així com l'elevat cost d'oportunitat que la ocupació assalariada té per les dones amb càrregues de treball de cura.

ocupació depèn de diversos factors (més enllà de l'oferta i la demanda de treball, o de la norma social del treball pels homes) com siguin les prestacions socials de suport a les famílies, la qualitat de les ocupacions (Flàquer et al., 2009), o les necessitats i contingències econòmiques de les llars.

**Figura 1.1. Evolució de la taxa d'atur segons sexe.
Província de Barcelona, 2002-2019³. Percentatge**

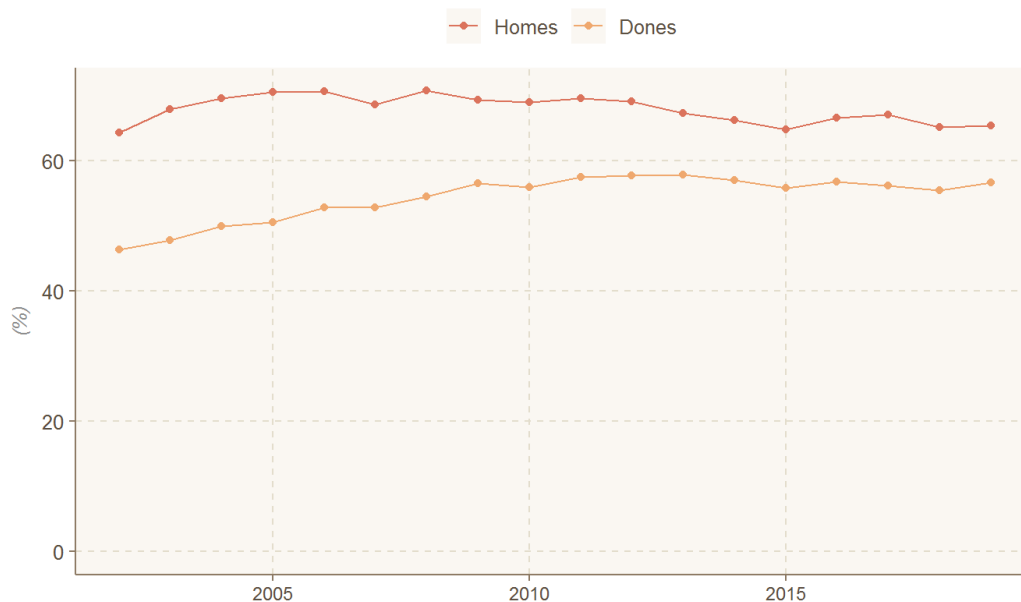


Font: Ajuntament de Barcelona, a partir de dades de la Enquesta de Població Activa.

Aquest estancament relatiu en la taxa d'activitat de les dones, paradoxalment, ha anat acompanyat d'un dràstic descens (de gairebé 13 punts percentuals) en la creença que, donada l'oportunitat, les dones "realment" prefereixen dedicar-se en exclusiva a la maternitat en lloc de treballar de forma remunerada (Figura 1.3).

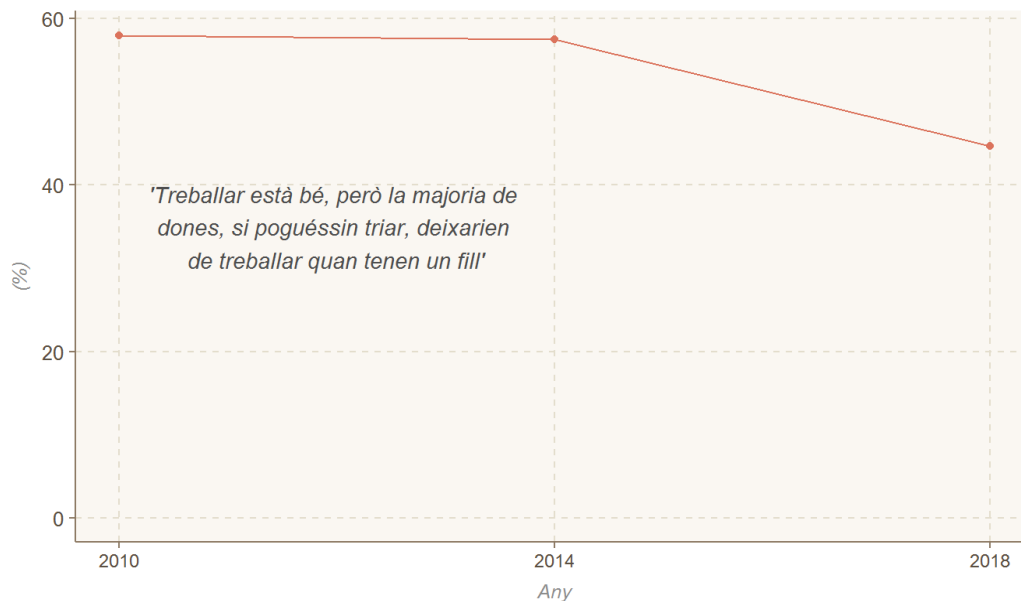
³ A diferència de la resta d'anualitats, la mitjana del 2019 només es calcula sobre els tres primers trimestres.

Figura 1.2. Evolució de la taxa d'activitat segons sexe. Barcelona, 2002 – 2019. Mitjana anual.



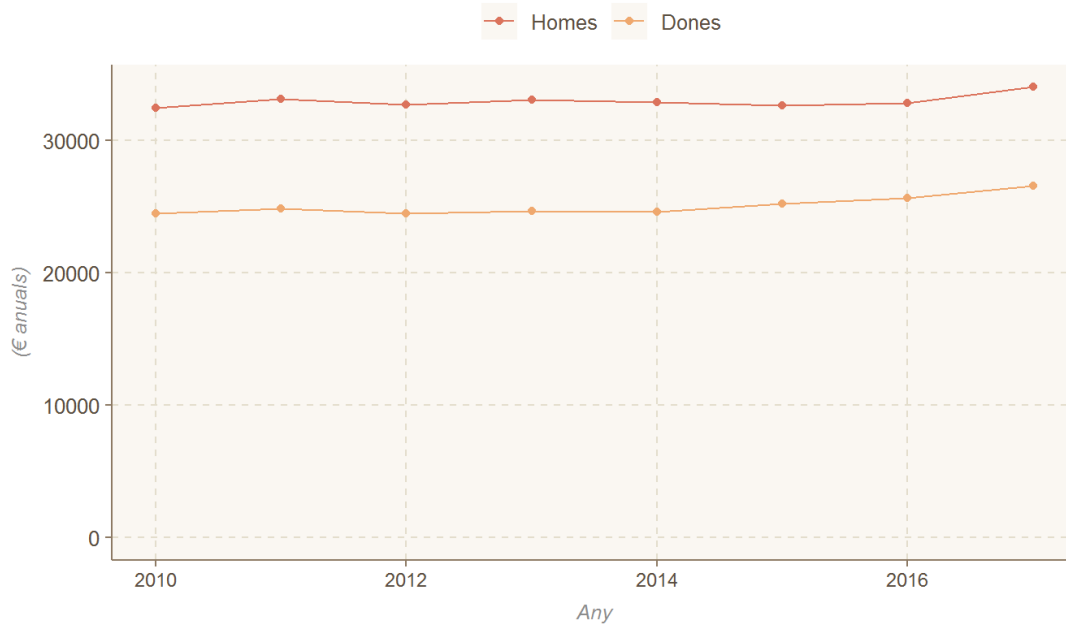
Font: Ajuntament de Barcelona, a partir de dades de la Enquesta de Població Activa.

Figura 1.3. Canvis en actituds. Proporció de persones (de 15 a 74 anys) que declaren estar "Molt" o "Bastant" d'acord. Barcelona, 2010-2018.



Font: Ajuntament de Barcelona, Enquesta de Valors de Barcelona.

Figura 1.4. Salaris mitjans segons sexe. Barcelona, 2010-2016. Euros anuals.



Font: Ajuntament de Barcelona, a partir de la Mostra contínua de vides laborals.

Una de les formes en què més clarament es manifesten les desigualtats de gènere al mercat laboral és a partir de les diferències salarials. En mitjana, entre el període 2010 – 2016 els salaris de les barcelonines són un 24% més baixos que els dels homes. En els darrers anys s’observa una tendència a la reducció de les distàncies, passant d’una diferència del 25,1% el 2014 al 21,9% el 2017. Malgrat el caràcter positiu d’aquesta reducció, una bretxa del 21,9% en els sous significa que, en relació als homes, les dones estarien treballant “gratuïtament” a partir del 13 d’Octubre fins al final de l’any. A un ritme de reducció del 0,5% anual, l’actual bretxa salarial no s’eliminarà fins l’any 2060.

2. LA MOSTRA CONTÍNUA DE VIDES LABORALS: ASPECTES METODOLÒGICS I ORGANITZACIÓ DE LES DADES

L'anàlisi realitzada es basa en les dades de la Mostra contínua de vides laborals del 2016. La MCVL es tracta d'una font amb una mostra aleatòria del 4% de les persones que han tingut algun vincle amb la seguretat social al llarg de l'any de referència, ja sigui per via de la cotització laboral, o com a persona beneficiària d'alguna transferència de la seguretat social. Si bé és cert que la MCVL té un problema de representació pel fet de no incloure les persones sense vinculació amb la seguretat social (bé sigui per inactivitat, o per treballar sense contracte), aquesta és una font sense igual per estudiar trajectòries laborals a mig i a llarg termini. Malgrat les seves mancances, la MCVL és la millor font disponible en l'actualitat per analitzar les trajectòries laborals longitudinalment, la vinculació amb el mercat laboral, i la penalització per tenir infants.

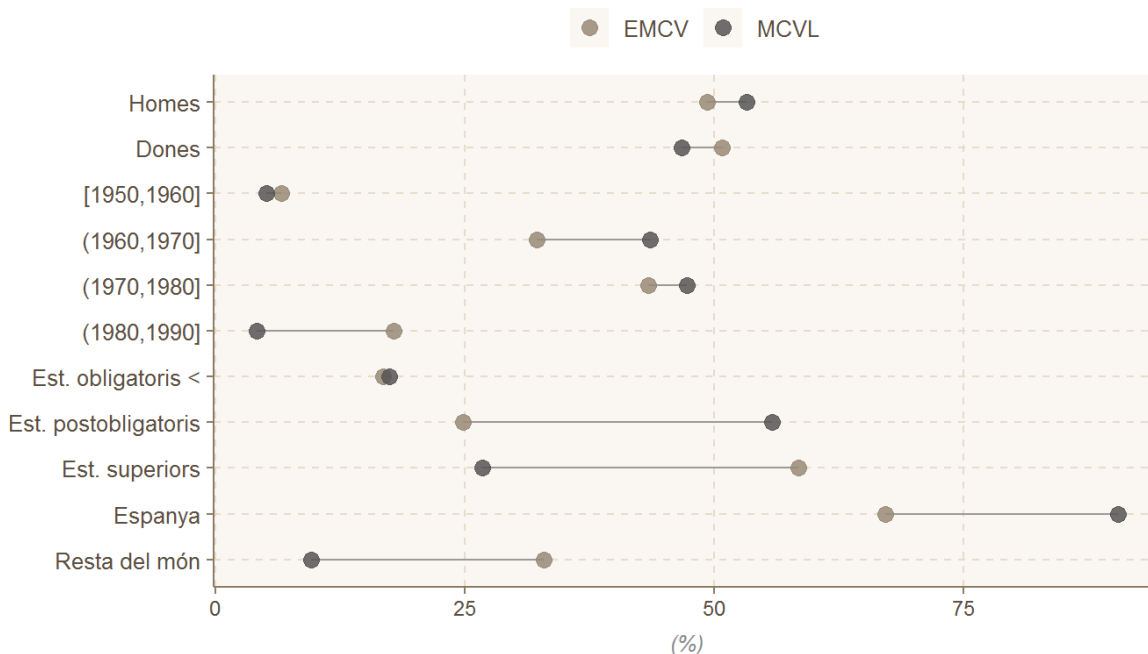
Sobre el conjunt de la mostra, s'ha fet una extracció dels casos d'interès per a l'anàlisi, consistents en les persones amb domicili al municipi de Barcelona, residents en llars amb menors d'edat, en parelles heterosexuales. La MCVL no conté dades de filiació, sinó de convivència, pel que la composició de la llar s'ha aproximat a partir del sexe i l'edat dels diferents membres de la llar. A l'Annex 1 es recullen el conjunt de filtres aplicats per realitzar aquesta selecció. Posteriorment, també s'han aplicat filtres relatius a la data de naixement del primer fill/a, que hauria de caure com a màxim a l'any 2010 per poder garantir un mínim de 6 anys de trajectòria posterior informada pels pares i mares⁴.

La mostra resultant la componen 4.177 individus. Les seves característiques socio-demogràfiques principals queden recollides a la Figura 2.1, on es comparen amb la composició de la mostra per Barcelona de les Estadístiques metropolitanas sobre condicions de vida (EMCV) per l'edició 2016-2017, ajustades per sexe i edat a partir de les darreres estimacions poblacionals d'Idescat (Porcel, Cruz i Navarro-Varas, 2019). Les diferències més destacades des del punt de vista de la composició recauen en la

⁴ El focus del treball consisteix en analitzar l'impacte del primer fill o filla sobre les trajectòries laborals de les dones, però la informació de composició de la llar disponible a la MCVL no permet identificar amb precisió el primer descendent, sinó el més gran entre els fills o filles que conviuen a la mateixa llar.

nacionalitat i en el nivell d'estudis. D'una banda, tot i que la població estrangera es concentra en la franja d'edats laborals, es tracta d'un segment de població sobre-representat en l'economia submergida, i infra-representat entre els beneficiaris de prestacions de jubilació, fet que explicaria les mancances de la MCVL per representar-lo. D'altra banda, la informació sobre nivell d'estudis procedeix de les dades del padró d'habitants, les quals són conegudes per no disposar d'informació actualitzada sobre aquest atribut dels individus, i tendeix a infra-representar la població d'estudis superiors. Les mancances que presenten les dades del padró sobre nivell formatiu no es consideren suficients com per a obviar completament la informació proporcionada, molt valuosa com a *proxi* del capital cultural i de l'estatus social.

Figura 2.1. Comparació composició de la mostra entre la Mostra contínua de vides laborals (MCVL, 2016) i les Estadístiques metropolitanes sobre condicions de vida (EMCV, 2016-2017). Barcelona, 2016. Percentatges.



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals (2016) i IERMB i Idescat, Estadístiques metropolitanes sobre condicions de vida (2016-2017).

Pel que fa a la informació relativa a ingressos, la MCVL ofereix informació sobre les bases de cotització. Aquestes, que s'informen mensualment, tenen l'inconvenient d'estar limitades per dalt, ja que per llei existeixen uns límits màxims en les bases, que poden variar segons el règim de cotització i els grups de cotització. A efectes pràctics això significa que la MCVL permet analitzar les desigualtats en els nivells d'ingressos, però seria previsible que aquestes s'eixamplessin en comparar-se amb dades de rendes (netes o brutes) del treball. En analitzar les bases de cotització, s'han inclòs les diferents fonts

d'ingressos dels individus, que majoritàriament consisteixen en rendes del treball, però també poden incloure altres fonts⁵, principalment prestacions d'atur. A l'anàlisi que s'ha portat a terme no s'han separat les possibles fonts d'ingressos, ja que l'objectiu de l'estudi no és tant comparar els salaris —el que, com s'ha esmentat, seria problemàtic a partir de les bases de cotització—, sinó analitzar les diferències d'accés a qualsevol tipus d'ingrés. Això té més interès en termes de risc de pobresa.

A efectes de comparar nivells d'ingressos entre homes i dones, la variable de salari per hora seria molt desitjable, ja que permetria comparar la bretxa en ingressos controlant l'efecte derivat de les desigualtats en el tipus de jornada realitzada. Malauradament, aquesta dada no està disponible a la MCVL. S'ha valorat que calcular-la seria problemàtic, perquè ni la informació de jornada és exactament el nombre d'hores treballades, ni les bases de cotització són exactament salaris, deixant un marge d'incertesa sobre els resultats considerable.

L'anàlisi s'organitza en tres seccions. Les dues primeres tenen una orientació més descriptiva, i el seu objectiu consisteix en avaluar l'existència i la magnitud d'una penalització de la maternitat al mercat laboral. Cada una d'aquestes seccions aborda un aspecte clau en la penalització de la maternitat al mercat laboral: la dedicació al treball remunerat i els ingressos individuals. La dedicació i els ingressos s'analitzen, respectivament, a partir de la fracció de la jornada per contracte sobre una jornada completa i les bases de cotització.

La tercera secció té una orientació explicativa. El seu objectiu consisteix en comprendre en quina mesura les desigualtats en els ingressos d'homes i de dones es poden explicar a partir dels factors que típicament determinarien els ingressos en condicions de regulació competitiva dels salaris en un mercat (la categoria professional, el tipus de jornada, el nivell de qualificació, l'estabilitat laboral, el sector econòmic, la mida de l'empresa), i quina part de les desigualtats no queda explicada per les diferències entre aquests factors. La part no explicada de les desigualtats, teòricament seria atribuïble a la discriminació i a la desigual divisió sexual de la càrrega total de treball. Per realitzar aquesta anàlisi es fa

⁵ Les dades de bases de cotització inclouen informació mensual dels ingressos fruit de qualsevol relació de afiliació amb la seguretat social.

servir un model de descomposició de Kitagawa-Oaxaca-Blinder (O'Donnell, van Doorslaer, Wagstaff, i Lindelow, 2008).

A les tres seccions es realitzen anàlisis que, d'una manera o altra, fan servir una perspectiva longitudinal, per veure els efectes a mig i a llarg termini d'un esdeveniment significatiu (el naixement del primer fill/a) en les trajectòries laborals de les persones. En l'aproximació analítica utilitzada, s'ha definit com a referència temporal (T0) l'any de naixement del primer fill/a. S'analitzen períodes de 16 anys, des de 5 anys abans de T0 (T-5) fins a un màxim de 10 anys després (T10). Aquesta re-estructuració de les dades permet comparar l'impacte que té un esdeveniment sobre la trajectòria dels individus, independentment de l'edat o el moment en el temps en què hagi transcorregut. Finalment, cal indicar també que les bases de cotització, inicialment expressades a la MCVL a preus constants de l'any en curs, s'han deflactat per expressar-les en preus constants de 2016, a partir de l'IPC de la província de Barcelona.

3. L'IMPACTE DEL PRIMER FILL/A SOBRE LES HORES TREBALLADES

La proporció d'hores treballades sobre el que a cada empresa representa una jornada completa és una informació disponible a la MCVL per tots els registres laborals associats a cada persona. Aquesta informació no pateix canvis durant episodis de permís per maternitat, ja que no comporta cap canvi en el contracte. En aquest cas, es fa servir per avaluar la variació en la dedicació laboral de les persones al llarg del temps, que es defineix en funció de l'any de naixement del primer fill/a (T0). Així, T-1 es correspon amb l'any previ al naixement de l'infant, i T5 es correspondria amb el moment en què aquest tindrà 5 anys.

Com a apunt general, l'edat mitjana a la maternitat per les dones de la mostra és de 31.8 anys, i pels homes és de 33.7 anys.

A la Figura 3.1. s'aprecia com, en termes agregats, el naixement del primer fill/a té un impacte notable sobre la dedicació laboral de les mares, però no així dels pares. En els cinc anys previs a T0 les trajectòries d'homes i dones són paral·leles, amb una distància de 6 punts percentuals (70,5% de la jornada completa entre les dones, 76,5% de la jornada completa entre els homes). A partir de T-1, any que podria arribar a incloure bona part de l'embaràs —pels naixements durant la primera meitat de l'any—, s'aprecia un descens en la dedicació de les dones, que baixa més dràsticament a partir de T0, i no arriba a remuntar fins els nivells de T-1 en el transcurs dels 10 anys següents. El punt més baix recau a T2, abans de la incorporació dels infants a P3 (nivell en què ja es pot considerar que hi ha escolarització universal).

Taula 3.1. Diferència anual en la durada de la jornada laboral respecte a T-1 segons sexe. Barcelona, 2016. Punts percentuals.

Referència temporal	T0	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	Diferència acumulada
<i>Diferencial dones (%)</i>	-1,6	-7,4	-8,5	-8,1	-8,2	-7,7	-6,4	-5,7	-5	-3,3	-3,1	- 65
<i>Diferencial homes (%)</i>	1,4	2,5	2,9	4,2	5	6,1	7,2	7,6	8,4	8,7	9,2	63

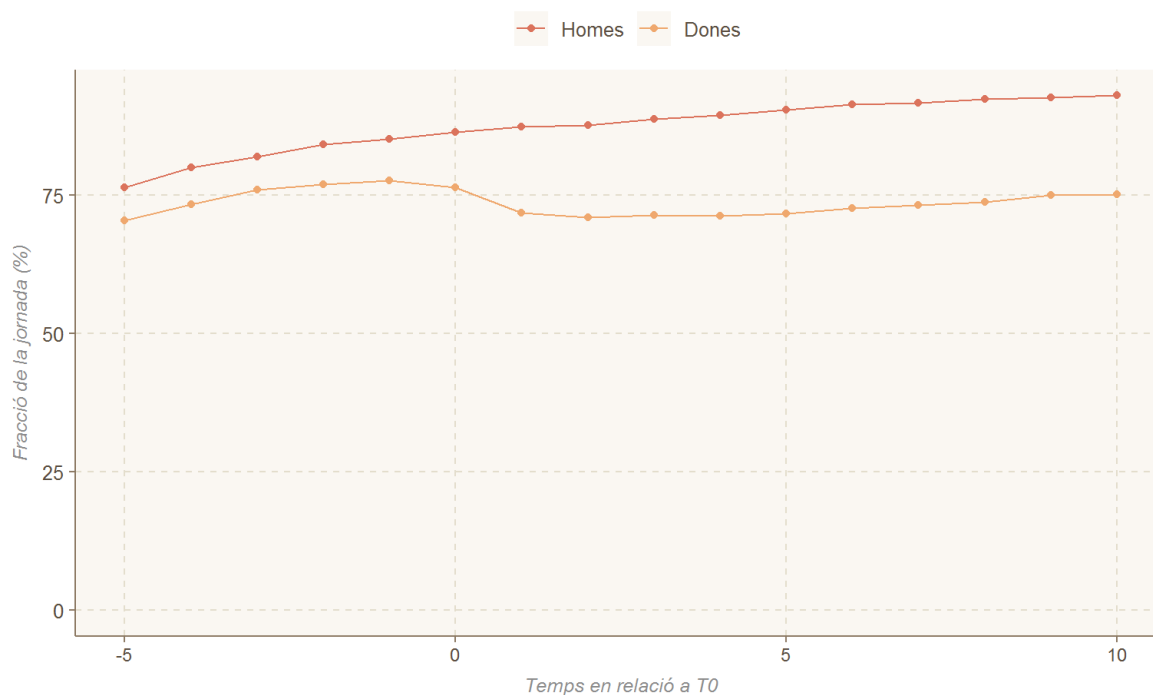
Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

A nivell agregat, en el lapse de 10 anys les dones acumulen 65 punts percentuals de temps no treballat respecte T-1, mentre que en el mateix període els homes incrementen la seva dedicació en 63 punts (Taula 3.1). La dedicació dels homes segueix una tendència

ascendent de manera contínua durant tot el període. Aquesta és una mica més pronunciada entre T-5 i T-3, i podria reflectir diferents qüestions, com una major incidència de l'atur i la parcialitat entre les persones més joves, la compaginació del treball amb altres activitats com els estudis, etcètera. En tot cas, el naixement del primer fill/a no sembla reflectir-se de cap manera particular en les decisions dels pares sobre la dedicació laboral. El punt de màxima dedicació de mitjana entre els homes es troba a T10, amb un 93,1% d'una jornada completa.

Cal notar que aquesta anàlisi inclou els casos en què les persones passen a la inactivitat (no només les reduccions de jornada). La dedicació laboral en aquests casos s'ha informat amb un 0% del que seria una jornada completa. D'altra banda, els permisos per maternitat no comporten reduccions en la dedicació a la MCVL, en la mesura que aquestes no figuren com a episodis de baixa en la afiliació a la seguretat social. Per tant, el descens en la dedicació que s'aprecia entre les dones (per exemple a la Figura 3.1) s'ha d'atribuir íntegrament a les reduccions de jornada, a l'atur, o a la inactivitat, immediatament precedides pel naixement del primer fill o filla.

Figura 3.1. Impacte del primer fill/a sobre la dedicació laboral segons sexe. Barcelona. Proporció sobre la jornada completa.



Font: MCVL 2016

A la Figura 3.2 es mostren les diferències en la dedicació laboral en funció del sexe i del nivell educatiu. Sobre aquest gràfic resulta interessant analitzar els següents aspectes, que es detallen a continuació: el punt de partida en la dedicació laboral mitjana, la pendent des de l'origen, els canvis a partir de T0, si els canvis s'arriben a remuntar, i les diferents pautes traçades per les línies d'homes i dones.

Les dones amb educació primària o inferior parteixen a T-5 del nivell de dedicació laboral més baix, proper al 50%. Les dones d'aquest grup són les úniques per les quals T-1 no és el moment de màxima dedicació, sinó que aquest es troba cap al final de la seqüència (10 anys més tard). Una explicació possible d'aquesta diferència podria recaure en els nivells retributius: amb salaris en mitjana més baixos, les dones amb estudis primaris es veurien constrenyides en major mesura a ampliar més ràpidament la seva dedicació per poder assolir uns mínims salarials, assumint, per tant, una càrrega total major de treball.

Figura 3.2. Impacte del primer fill/a sobre la dedicació laboral segons sexe i nivell educatiu. Barcelona, 2016. Proporció sobre la jornada completa.



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

El grup d'estudis secundaris presenta un comportament més similar al del conjunt de la mostra: una trajectòria paral·lela entre homes i dones al període inicial, una caiguda considerable de la dedicació femenina a partir de T-1, una estabilització a la baixa a partir de T1, i una continuïtat sense arribar a recuperar els nivells inicials. Pels homes no

s'aprecia cap tipus d'incidència derivada del naixement del primer fill/a en la dedicació, ni en sentit positiu ni negatiu.

En el grup d'estudis superiors, en canvi, destaquen algunes particularitats: el punt de partida inicial d'homes i de dones és molt més igualitari, amb valors de dedicació laboral propers al 70% de la jornada pels dos sexes. Però, l'increment en la dedicació de les dones s'estanca a partir de T-2, a diferència del dels homes, que segueix amb una forta pendent ascendent. T0 marca un canvi, tant per les dones com pels homes, fent dels homes amb estudis superiors l'únic grup masculí on s'aprecia una disminució de la dedicació entre T0 i T2. Després de T2, la dedicació dels homes torna a adquirir una pendent ascendent. Aquest resultat és consistent amb treballs previs que han identificat que entre els homes, els d'estudis superiors són els que en mitjana dedica més temps a la cura dels fills/es (Borràs, 2011; Flaquer, Navarro-Varas, Antón-Alonso, Ruiz-Forès, i Cónsola, 2019).

Una altra aproximació possible a l'anàlisi de la dedicació al treball de les dones és la comparació generacional de diferents cohorts d'edat⁶. D'entrada, a la Figura 3.3 es poden apreciar pautes similars entre les tres cohorts pel que fa a la forma: augment de la dedicació fins T-1, caiguda fins T1, posterior augment i estancament per sota dels nivells a T-1. Les principals diferències en dedicació laboral entre cohorts possiblement tinguin explicacions relacionades amb aspectes conjunturals, com les crisis econòmiques de 1978, 1993 i 2008, o les successives reformes del mercat laboral. En aquest sentit, la cohort nascuda entre el 1975 i el 1985 seria la que es veu afectada tant per la crisi de 2008 (la més llarga de les tres), com per la major flexibilització del mercat laboral. Es podria considerar que el fet que aquesta cohort més jove tingui els nivells de dedicació més baixos, malgrat ser el grup al que hi hauria taxes d'activitat més elevades, es deuria a la major exposició al treball irregular, temporal i en jornada parcial.

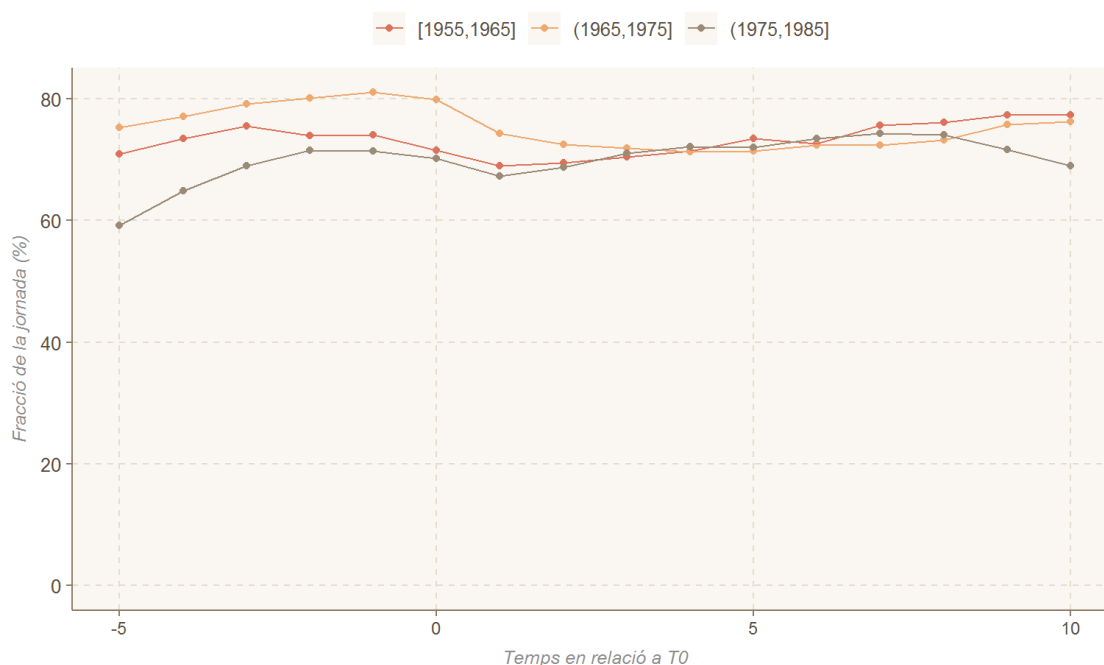
Aquesta cohort també és la que té estudis universitaris en major proporció, fet que podria estar afectant la seva dedicació. En termes generals, però, els estudis universitaris a nivell

⁶ Les cohorts utilitzades en la comparació no inclouen les persones nascudes entre 1951 i 1954, ni entre 1986 i 1990, en ser un nombre molt reduït de casos. S'ha fet servir l'agrupació de cohorts que permetia fer una distribució més equilibrada dels efectius, per tenir grups comparables.

de llicenciatura no haurien de veure's reflectits a T-5 per una cohort on l'edat mitjana a la maternitat està al volant dels 30 anys, però els estudis de postgrau sí podrien tenir una incidència.

D'altra banda, crida l'atenció el fet que la dedicació a les tres cohorts conflueixi al voltant de T3, malgrat les diferències en les taxes d'activitat de les tres generacions. D'una banda, cal tenir en compte que la població inactiva no apareix a la mostra, pel que el comportament observat es restringeix a les dones actives (el 2016) dins de cada generació. En forma d'hipòtesi, aquesta convergència podria entendre's com el resultat de la escolarització universal dels infants a partir dels tres anys, facilitant la reincorporació de les dones actives al mercat laboral.

Figura 3.3. Impacte del primer fill/a sobre la dedicació laboral de les dones segons



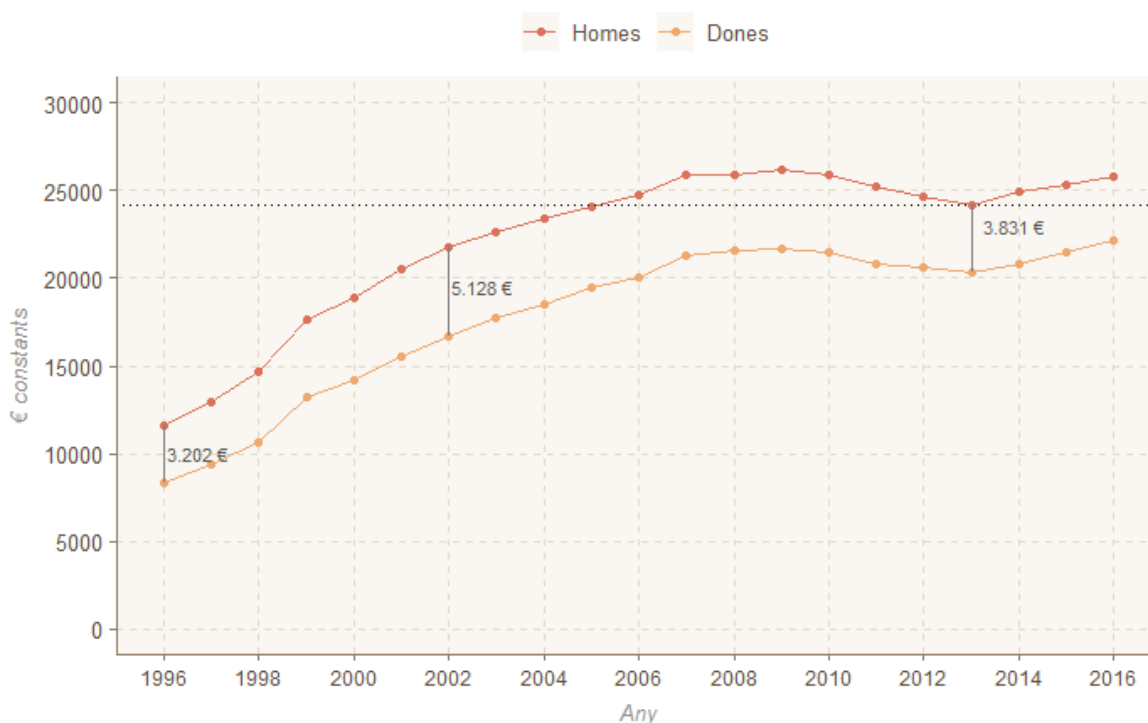
cohort d'edat. Barcelona, 2016. Proporció sobre la jornada completa

Font: Seguretat Social, Mostra de vides laborals.

4. L'IMPACTE DEL PRIMER FILL/A SOBRE LES BASES DE COTITZACIÓ

A continuació s'avalua l'impacte del primer fill/a sobre les bases de cotització individuals. Les bases de cotització (BC) poden incloure tant rendes del treball, com prestacions d'atur i rendes durant el permís per maternitat/paternitat. Com l'objectiu recau simplement en comparar l'accés a ingressos individuals, la distinció del seu origen no resulta prioritari.

Figura 4.1. Import mitjà de les bases de cotització i bretxa absoluta. Barcelona, 1996-2016. Euros constants.



Font: Seguretat social, Mostra contínua de vides laborals.

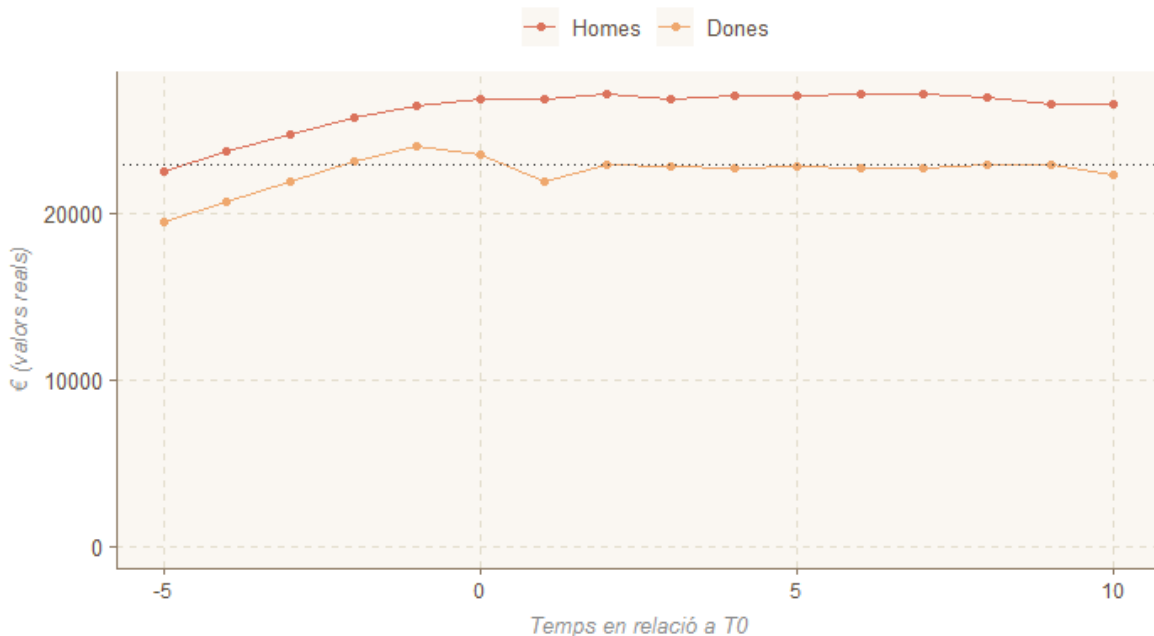
En general, les bases de cotització presenten una tendència ascendent (Figura 4.1), ja que reflecteixen trajectòries individuals, en oposició a valors transversals pel conjunt de la població, la qual cosa dibuixaria una recta més plana (com a la Figura 1.4). Tanmateix, s'aprecia una bretxa constant entre els homes i les dones, la qual es va reduint a mesura que s'incrementen els nivells salarials, passant del 27,7% en 1996 al 14,3% en 2016. D'altra banda, la distància absoluta entre els ingressos mitjans d'homes i de dones es va mantenint més o menys constant al llarg del temps, escurçant-se en els moments de cicle econòmic recessiu, i eixamplant-se en els moments de cicle econòmic expansiu. Tan persistent és la desigualtat salarial per sexes, que, fins i tot, en un dels moments més punyents de la crisi econòmica, l'any 2013, amb l'intens atur que afectava la població

masculina, els ingressos dels homes segueixen sent superiors als de les dones en els seus punts més alts (el 2016).

Un aspecte a tenir en compte sobre la distribució de les bases de cotització és el fet que, entre la cohort per als qui T0 té lloc entre 1997 i 2007 (un 63,9% dels casos), els últims anys de la sèrie entre T-5 i T10 recauen en plena crisi econòmica. Els efectes de la crisi s'aprecien en les figures 4.2, 4.3 i 4.4, en forma d'oscil·lacions descendents en la cua dreta.

La Figura 4.2 mostra l'evolució de les bases de cotització dins del període comprès entre els cinc anys previs al naixement del primer fill/a i els deu anys posteriors. Homes i dones inicien a T-5 similarmet amb una tendència ascendent en el nivell d'ingressos, però amb una bretxa considerable del 13,5% a T-5. En la mesura que aquestes desigualtats prèvies a T0 no es poden atribuir als efectes de la maternitat, les hauríem d'interpretar com el resultat de la segregació horitzontal, la segregació vertical, i d'altres formes de discriminació al mercat laboral.

Figura 4.2. Impacte del primer fill/a sobre les bases de cotització segons sexe. Barcelona, 2016. Valors reals



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

A partir de T0 les bases de cotització de les dones experimenten un descens de fins el 8,9% respecte als seus nivells d'ingressos a T-1. Com ja s'ha vist en el cas de la

dedicació laboral, aquesta davallada en les bases de cotització de les dones s'ha d'interpretar íntegrament en termes de desprotecció, ja que les xifres aquí analitzades sí que inclouen tant les rendes abonades per la Seguretat Social per permís de maternitat⁷, com altres prestacions que puguin rebre les persones, per exemple les prestacions d'atur. En altres paraules, la dràstica caiguda en el nivell de rendes de les dones és degut a un augment en la proporció de dones que perden tots els ingressos i a un augment en la proporció de les dones que veuen disminuïts significativament els seus ingressos.

Taula 4.1. Variació mitjana de les bases de cotització entre T-1 i cada fita temporal subsequent en funció del sexe. Barcelona, 2016. Punts percentuals

Referència temporal	T0	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	Diferència acumulada
Diferencial dones (%)	-2	-8,9	-4,8	-5,1	-5,5	-5,1	-5,7	-5,5	-4,7	-4,7	-7,1	-57
Diferencial homes (%)	1,5	1,7	2,7	1,8	2,4	2,3	2,6	2,7	2,1	0,5	0,4	19

Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

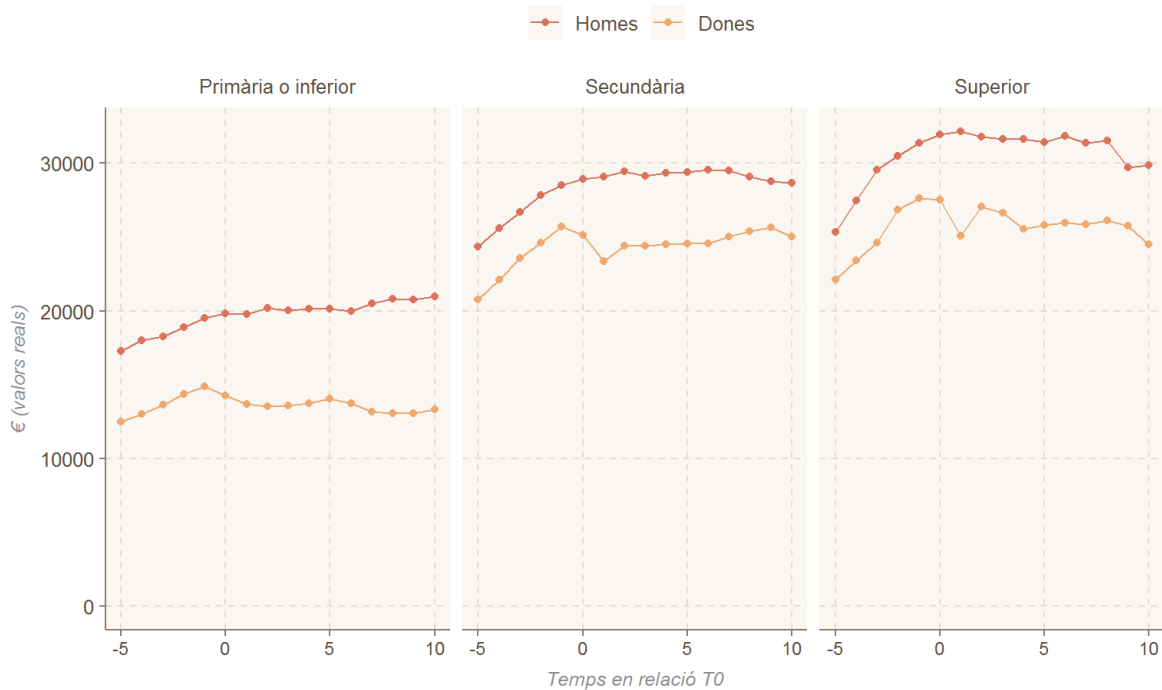
A partir de T2 les bases de cotització de les dones s'estabilitzen a un nivell similar al que tenien els homes a T-5, i inferior al de les dones a T-1. Aquesta situació es manté a deu anys vista i és la causa per la qual la bretxa salarial de gènere augmenta fins el 15,6% de mitjana entre T2 i T10. Al final del període observat, les dones acumulen 57 punts percentuals en les diferències de renda acumulades, una pèrdua d'ingressos que contrasta amb l'increment de 19 punts entre els homes.

La Figura 4.3 sintetitza les diferències en les bases de cotització segons el sexe i el nivell educatiu. Entre el grup amb estudis primaris o inferiors, s'aprecia en els homes una tendència ascendent contínua en les bases de cotització, arribant a T10 a un sostre relativament baix, considerant que coincideix amb el punt de partida de les bases de cotització de les dones amb estudis mitjans i superiors. Entre les dones amb estudis primaris o inferiors, el punt àlgid a nivell d'ingressos és T-1, i no es torna a recuperar a 10 anys vista, malgrat que, com s'ha vist a la Figura 3.2, aquestes dones augmenten la seva dedicació laboral a partir de T5, suggerint certa incongruència entre dedicació laboral i

⁷ Les dades analitzades són prèvies a la sentència del Tribunal Suprem de l'Octubre de 2018 per la qual les prestacions per maternitat i paternitat passen a estar exemptes en el pagament de l'IRPF.

bases de cotització. El valor mitjà d'aquest punt àlgid en les trajectòries de les dones amb estudis obligatoris són 15 mil euros, una xifra que es situa fins i tot per sota del valor més baix que adquireixen les trajectòries masculines en el punt d'origen.

Figura 4.3: Impacte del primer fill/a sobre les bases de cotització segons sexe i nivell educatiu. Barcelona. Valors reals (2016).



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

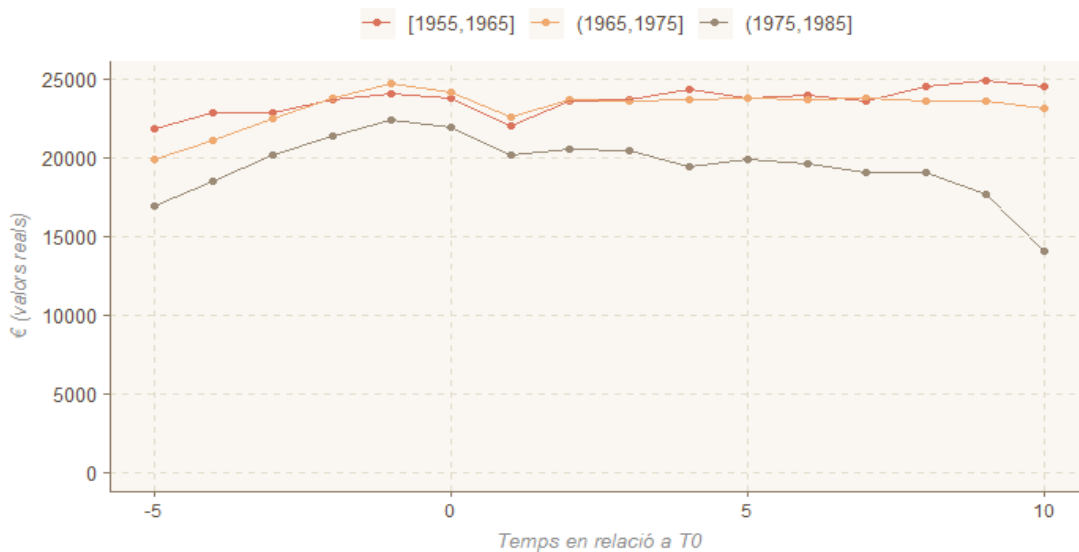
Entre el grup amb estudis secundaris post obligatoris, s'observa una trajectòria masculina amb un ascens força pronunciat els primers anys i una estabilització a partir de T1. Per les dones, la trajectòria comença amb la mateixa forma i uns 3.500€ de diferència. Les bases de cotització d'aquestes comencen a caure a partir de T-1. A diferència de les dones amb estudis primaris, entre les quals la caiguda d'ingressos triga cinc anys en dibuixar una trajectòria ascendent, per les dones amb estudis secundaris T2 ja es situa en una trajectòria ascendent, però el nivell de rendes màxim de T-1 no es recupera fins deu anys després. Les cues descendents que es poden apreciar tant pels homes com per les dones serien atribuïbles a l'efecte de la crisi econòmica de 2008.

Pel que fa al grup amb estudis superiors, s'aprecia un lleu descens i estancament de les bases de cotització dels homes a partir de T1, que no acaba d'anar en sincronia amb la disminució en la dedicació observada a la Figura 3.2. A diferència d'allò observat per Nix i

Eckhoff Andresen (2019) amb les parelles lesbianes, on l'impacte en els ingressos es reparteix entre els dos membres de la parella i té com a conseqüència que la caiguda per les mares de naixement sigui menys intensa, aquí no s'aprecia aquest efecte. Sí que es pot considerar, en canvi, que la recuperació de les mares és més ràpida, però els valors de les bases de cotització tornen a decreixer a partir de T4. Les turbulències al final de les sèries són atribuïbles a l'efecte de la crisi econòmica de 2008.

Un altre aspecte destacable que emergeix de la Figura 4.3, i que prendrà rellevància a l'anàlisi de la descomposició de la desigualtat amb el model Oaxaca-Blinder (a la secció 5), és l'efecte desigual que aporten els estudis en termes d'ingressos en funció dels sexes. Pels homes, la diferència entre tenir estudis mitjans o superiors es tradueix en un clar augment en les bases de cotització. Per les dones, aquesta diferència en la inversió en capital humà no té una traducció clara a nivell d'ingressos. Podria haver-hi certes diferències abans de T0, però es difuminen en el període posterior.

Figura 4.4. Impacte del primer fill/a sobre les bases de cotització segons cohorts d'edat. Barcelona, 2016. Valors reals



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

En comparar l'evolució de les bases de cotització per diferents cohorts d'edat es pot veure que els dos primers grups coincideixen notablement en les trajectòries. La cohort més jove, en canvi, és la que presenta les principals diferències. En un principi la tendència té

la mateixa forma, però el nivell de les bases de cotització parteix de més baix, indicant una bretxa generacional. Les successives baixades del nivell d'ingressos per aquest grup podrien entendre's, a més de pels efectes de la crisi econòmica, per la creixent precarietat laboral que està afectant actualment a la població jove (Antón-Alonso, Porcel i Cruz, 2019).

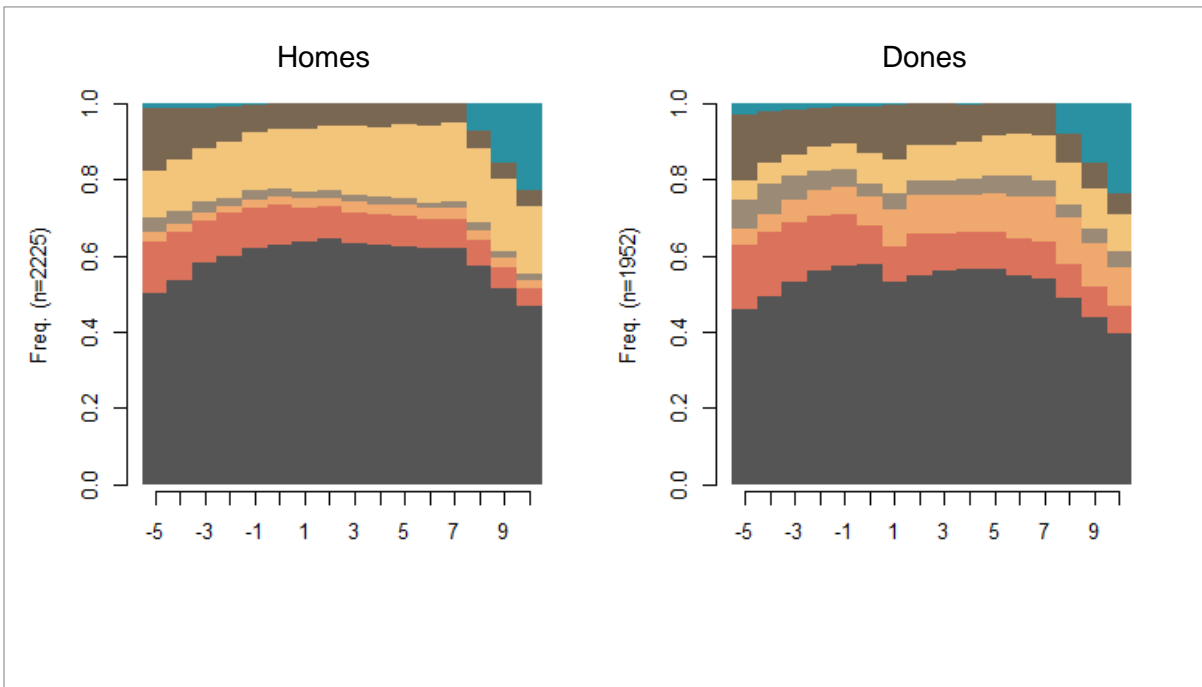
5. LA DESCOMPOSICIÓ DE LA DESIGUALTAT DE GÈNERE EN EL MERCAT DE TREBALL

Els resultats presentats fins el moment mostren una reducció de la dedicació i dels ingressos entre les dones a partir de T0, i grans diferències pel que fa als nivells de dedicació i d'ingressos en funció del nivell d'estudis. Entre els homes d'estudis superiors s'intueix un tímid descens tant en dedicació com en ingressos, però l'impacte que pugui tenir sobre la penalització de les seves companyes requeriria una anàlisi més profunda.

Adicionalment, els resultats obtinguts fins el moment fan emergir una nova pregunta: en quina mesura el descens en els ingressos de les dones s'explicaria principalment com a conseqüència de la reducció en la durada de la jornada laboral? En quina mesura és aquest el factor principal en explicar la reducció de les bases de cotització, o podria haver-hi altres elements explicatius? Els resultats obtinguts fins el moment ens permeten formular algunes hipòtesis sobre aquestes preguntes. D'una banda, ja s'ha vist en el cas de les dones amb estudis primaris que, malgrat augmentar la dedicació a partir de T5, els seus nivells d'ingressos disminueixen també en aquest moment.

Hi hauria altres elements que suportarien la hipòtesi que les dones veuen reduïts diferents aspectes de la qualitat de la seva ocupació, i en conseqüència dels nivells d'ingressos després del naixement del primer fill/a. La figura 5.1 mostra com la proporció de dones ocupades amb contractes fixos a jornada completa (JCCF) disminueix a partir de T0, així com augmenta la proporció de dones aturades. Les dones ocupades en jornades parcials, ja sigui amb contracte fix (JPCF) o temporal (JPCT) semblen experimentar un augment posterior, però a llarg termini es mantindrien a nivells similars als de T0. Per tant, el descens de les bases de cotització va acompanyat d'un descens en la dedicació i un empitjorament de les condicions contractuals. Per tant, resta per respondre en quina mesura el descens dels ingressos és simplement explicable pel descens en la dedicació (i per tant es solucionaria facilitant l'ampliació de la dedicació), o si hi ha altres elements que intervenen a les desigualtats salarials. L'anàlisi de la descomposició de la desigualtat ens permetrà abordar aquestes qüestions.

Figura 5.1: Impacte del primer fill/a en la relació amb el mercat laboral. Barcelona, 2016



6.

Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

Sobre el mètode i les dades

El mètode Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973) serveix per analitzar els factors o variables independents que explicarien les diferències observades entre dos grups (p.e., homes i dones) al llarg de la vida laboral. El mètode descompon la diferència en dues parts: una part de la desigualtat en les variables independents (p.e., diferències en el nivell d'estudi, o en la dedicació laboral), i quina part es podria atribuir a elements no observats. Habitualment es tendeix a considerar la porció de diferències no explicades com a *discriminació*. La penalització de la maternitat cauria dins d'aquesta fracció de les diferències que no poden ser explicades pels elements que determinarien competitivament els sous en un context de mercat.

L'anàlisi s'ha realitzat amb el paquet *oaxaca* (Hlavac, 2014) de R (R Core Team, 2019), en la versió de la descomposició proposada per Neumark (1988, a O'Donnell, van Doorslaer, Wagstaff, i Lindelow, 2007).

La variable dependent consisteix en la mitjana de les bases de cotització entre T0 i T5. Les variables independents del model són el que a la literatura es considera com els principals criteris en determinar els salaris sota l'esquema de les diferències en productivitat: el tipus de dedicació, el nivell educatiu, la categoria professional, l'estabilitat en el lloc de treball, el sector econòmic i la mida de l'empresa. La taula 5.1. sintetitza les variables utilitzades en el model. La primera categoria (en les variables nominals) és la que s'utilitza com a referència.

Taula 5.1. Variables utilitzades al model de descomposició de la desigualtat

Indicador	Informació	Valors
Variable dependent	Mitjana de les bases de cotització entre T0 i T5. Els anys sense BC conegudes es comptabilitzen com a 0.	Min: 0; Max: 70.782 Mitjana: 21.971
Tipus de dedicació	Mitjana de la dedicació (segons contracte) entre T0 i T5, expressat com a percentatge del que al conveni de referència es considera com a jornada completa.	Min: 0%; Max: 100%; Mitjana: 81%
Nivell educatiu	Màxim nivell educatiu assolit, segons informació padronal	Superiors, Secundaris, Primaris o inferiors
Categoria professional (a T5)	Categoria professional segons contracte, agrupada en tres grups (alta, mitjana, baixa)	Alta, Mitjana; Baixa
Estabilitat en el lloc de treball	S'ha assignat una puntuació ordinal als diferents estats de relació amb el mercat laboral, de major a menor estabilitat. La variable és la suma d'aquestes puntuacions entre T0 i T5, de manera que major puntuació representa major estabilitat.	Min: 0; Max: 25; Mitjana: 15,4
Sector econòmic (a T5)	Agrupació del sector d'activitat (segons CNAE) en 5 grans categories.	Serveis, Indústria, Construcció, Agricultura ramaderia i pesca (Primari)
Mida de l'empresa (a T5)	Tipus d'empresa en funció del nombre de treballadors (6 grups)	Grans, Molt grans, Mitjanes, Petites, Micro, Autònoms

Resultats

L'anàlisi de descomposició de la desigualtat permet distingir tres nivells en les diferències observades: a) la part assignable a les diferents característiques o *atributs* dels grups que es comparen (per exemple, les diferències en els salaris que s'explicarien pel fet que hi hagués més homes amb categories professionals altes); b) la part de la diferència atribuïble als diferents efectes o *retorns* que les característiques tenen per cada grup (per exemple, les diferències en els salaris que s'explicarien pel fet que els homes amb categories professionals altes tinguin retribucions més elevades que les dones amb

categories professionals altes); c) també es té en compte la *interacció* entre els atributs i els retorns.

La diferència total entre les mitjanes d'ingressos d'homes i dones entre T0 i T5 és de 5.039 €. La part d'aquesta corresponent als *atributs* (a) es pot interpretar com el valor mitjà en què incrementarien les bases de cotització de les dones si aquestes tinguessin les mateixes característiques que els homes en les variables independents. Per la mostra estudiada, aquest valor és de 2.683 €. En altres paraules, si les dones tinguessin en proporcions similars als homes les característiques de dedicació, estabilitat, nivell educatiu, categoria professional, sector d'activitat i/o mida de l'empresa, els seus ingressos mitjans anuals incrementarien en 2.683 €.

No tots els atributs analitzats juguen a favor dels homes. Si les dones tinguessin el nivell d'estudis primari en proporcions similars a la dels homes, les seves bases de cotització mitjanes disminuirien en 351 € (Taula 5.4). Si treballessin com a autònomes en proporcions similars, aquestes disminuirien en 200 €. L'atribut que, amb diferència, té major pes a favor dels homes és la dedicació mitjana (1.814 €).

Taula 5.2. Resultats per variables de la descomposició Oaxaca-Blinder

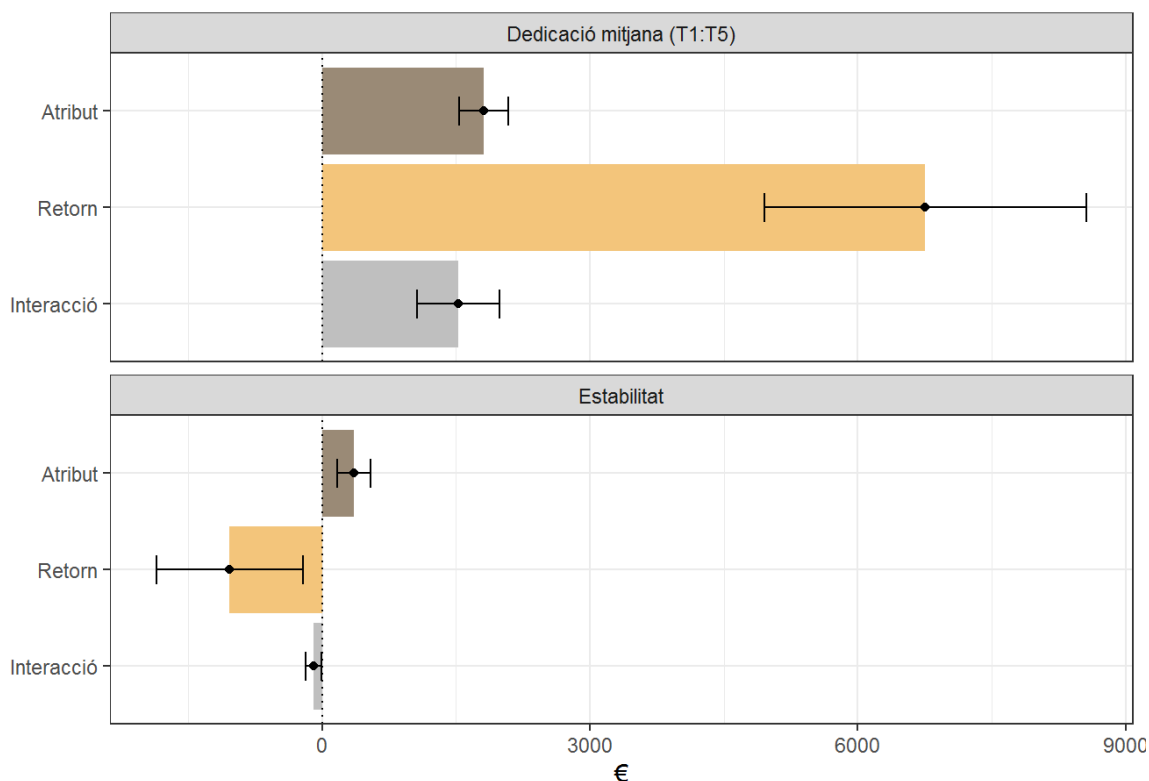
		Atributs	Retorns
<i>Mitjana de les BC entre T0 i T5 (dones)</i>	19.362,39 €		
Bretxa	5.038,96 €	2.683,48 €	1.460,61 €
Constant		- 0,00 €	-2.884,38 €
Dedicació mitjana		1.813,60 €	6.755,90 €
Estabilitat		353,75 €	-1.037,75 €
Estudis: Secundaris		2,78 €	89,54 €
Estudis: Primaris		- 351,41 €	- 95,16 €
CSP: Mitjana		95,28 €	53,46 €
CAP: Baixa		22,60 €	- 289,15 €
CSP: No informat		437,20 €	235,05 €
Sector: Indústria		201,15 €	1,27 €
Sector: Construcció		141,41 €	13,19 €
Sector: Primari		20,33 €	- 9,89 €
Mida: Autònoms		- 200,07 €	- 937,01 €
Mida: Micro		- 33,37 €	- 79,09 €
Mida: Petites		- 3,51 €	- 123,12 €
Mida: Mitjanes		4,64 €	- 62,75 €
Mida: Grans		- 23,94 €	2,76 €

Les diferències en els retorns (b) quantifiquen el canvi en la variable dependent que experimentarien les dones si se'ls apliquessin els coeficients o *retorns* dels homes a les seves característiques. Es pot interpretar com el canvi en el valor mitjà de les bases de cotització per les dones si per aquestes la dedicació laboral, el nivell d'estudis, la categoria professional, etc. tinguessin el mateix rendiment que pels homes. Aquest increment seria en total de 1.461 €.

Un dels aspectes més rellevants dels resultats obtinguts recau en les grans diferències en el rendiment que tenen diferents variables. La més destacada és la dedicació laboral. Si bé els homes tenen una dedicació mitjana major que les dones (88,4% i 72,3% de la jornada completa, respectivament), aquesta diferència en la dedicació comporta una quantitat de desigualtats en les bases de cotització superior al valor de la bretxa total (Figura 5.2). En altres paraules, si la dedicació de les dones tingués per aquestes el mateix rendiment que té pels homes, les dones ingressarien de mitjana 6.756 € anuals més. Un rendiment desproporcionat que difícilment podria explicar-se en termes de diferències en productivitat, sino que més aviat apuntaria al fet que les diferències en dedicació (i la desigual retribució salarial en funció del tipus de jornada), emmascaren la discriminació de gènere al mercat laboral actual.

A diferència de la dedicació o tipus de jornada, l'estabilitat sembla tenir un efecte que beneficiaria en major mesura a les dones, malgrat que aquestes gaudeixen de menor estabilitat que els homes. En altres paraules, si les dones tinguessin el mateix nivell d'estabilitat que els homes ingressarien en mitjana 354 € anuals més, però si l'estabilitat tingués per les dones el mateix rendiment que pels homes, aplicat al nivell d'estabilitat observat per les dones, aquestes deixarien d'ingressar 1.038 € a l'any (Figura 5.2). El treball com a autònomes i en empreses petites també mostra majors retorns per les dones en comparació amb els homes.

Figura 5.2. Distribució i retorn de la dedicació i l'estabilitat en la descomposició de la desigualtat. Barcelona, 2016.

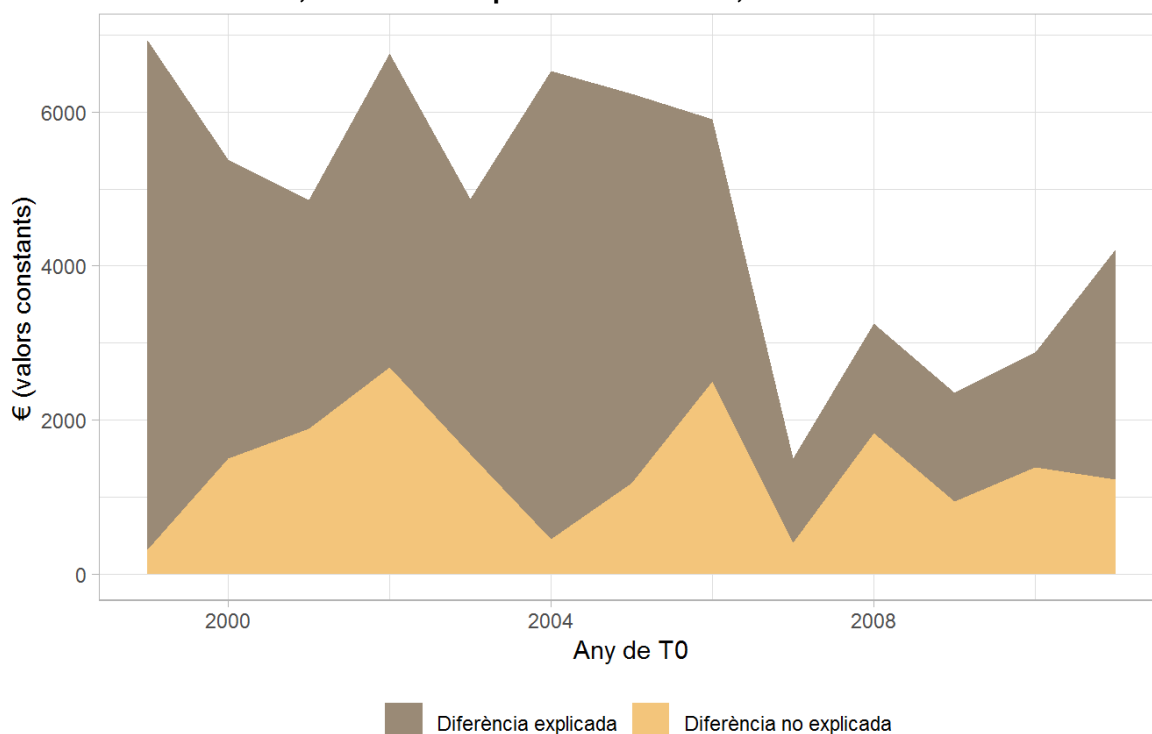


Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

La Figura 5.3 presenta els resultats d'aplicar el model de descomposició de la desigualtat⁸ a cada cohort de T0, és a dir, agrupant totes les persones que han tingut el primer fill/a en el mateix any. Com s'ha apreciat anteriorment, les desigualtats econòmiques entre homes i dones tendeixen a incrementar en moments de cicle econòmic expansiu, com s'aprecia al gràfic entre 1999 i 2006.

⁸ La versió del model utilitzada per fer el gràfic s'ha simplificat, ometent les variables per *sector primari* i per la *CSP no informada*, en no estar informades per cap individu en determinades anualitats.

Figura 5.3. Diferències en les bases de cotització mitjanes (T0:T5) entre homes i dones, i fracció no explicada. Barcelona, 1999-2010



Font: Seguretat Social, Mostra contínua de vides laborals.

Per la cohort que tenen el primer fill el 2007, s'aprecia una dràstica caiguda de la diferència total en les bases de cotització d'homes i dones durant els 5 anys posteriors. Malgrat el fort increment de l'atur masculí que es va experimentar entre 2007 i 2012, les rendes mitjanes dels homes segueixen estant per sobre de les de les dones, però gairebé totes les diferències en les rendes per aquest grup no poden ser explicades ni per la dedicació, ni la qualificació, ni el sector, ni la mida de l'empresa. Aquest resultat seria coherent amb la interpretació de les diferències no explicades com a discriminació, o en altres paraules, com a desigual compensació salarial pels homes, no justificada en termes de productivitat.

Aquesta pauta es repeteix per les cohorts que tenen el primer fill o filla de 2007 a 2009, a qui el període entre T0 i T5 agafa completament dins del rang 2007-2013, l'etapa més problemàtica de la crisi. Com s'ha vist a la Figura 1.1, a partir de 2012 l'atur masculí comença una trajectòria descendent. A la Figura 5.2 aquest moment coincideix amb un renovat eixamplament de la bretxa salarial entre homes i dones. En definitiva, els resultats de la Figura mostren el que es podria descriure com un procés d'igualtat a la baixa: les característiques dels homes només s'aproximen a les de les dones en èpoques de crisi.

CONCLUSIONS

Al llarg d'aquest document s'ha analitzat el fenomen descrit com a “child penalty” o penalització de la maternitat, que consisteix en l'empitjorament dels indicadors sobre la relació amb el mercat laboral en termes de durada de la jornada, de nivell d'ingressos i d'estabilitat laboral, a partir del naixement del primer fill.

S'ha treballat amb un subconjunt de la Mostra contínua de vides laborals (2016), que inclou homes i dones residents a Barcelona, que conviuen amb una parella del sexe oposat, i amb entre un i tres fills o filles. S'ha realitzat una anàlisi dels canvis en les trajectòries individuals durant un lapse de 16 anys, des de 5 anys abans del naixement del primer fill/a, fins a deu anys després. Per les bases de cotització, s'ha treballat amb valors reals per l'any 2016.

Entre els resultats obtinguts, destaquen els següents:

S'ha identificat una caiguda en l'extensió de les jornades laborals de 9 punts percentuals (acumulat) per les dones durant els dos primers anys de vida del fill/a. Després dels dos primers anys, la tendència per les dones és que la dedicació segueixi baixant paulatinament fins als 4 anys — moment en què hi ha una escolarització pràcticament universal dels infants—, i que després augmenti tímidament, però mantenint-se de manera sistemàtica i a llarg termini un 5% per sota dels nivells previs al naixement del fill/a. En contraposició, a les trajectòries laborals dels homes no s'aprecia aquest impacte del naixement del primer fill/a, a excepció del subgrup d'homes amb estudis superiors. Entre aquests, es dona un lleuger descens en la durada de les jornades laborals entre els dos primers anys. Si bé aquest resultat és consistent amb anàlisis prèvies sobre els usos dels temps dels homes (Borràs, 2011; Flaquer et al., 2009), on s'assenyala una major implicació d'aquells pares amb estudis superiors en la cura bàsica dels infants, les dades no donen a entendre de manera clara que aquesta major implicació es tradueixi en una reducció de l'impacte sobre les carreres laborals de les dones, com es suggereix en recerques prèvies com la de Nix i Eckhoff Andresen (2019).

Cal destacar que els resultats obtinguts es basen només en esdeveniments laborals que comportin canvis a nivell de afiliació a la Seguretat Social, pel que els descensos en dedicació laboral no inclouen els permisos per maternitat ni paternitat, que malgrat reduir la dedicació laboral dels progenitors temporalment, no produeixen canvis a nivell de

afiliació. Per tant, els canvis observats a les trajectòries de les dones són directament atribuïbles a reduccions de jornada, canvis de feina amb jornades inferiors, períodes d'atur, excedències o períodes d'inactivitat.

Un altre resultat destacat que s'ha identificat és una caiguda de 11 punts percentuals (acumulat) en les bases de cotització per les dones durant els dos primers anys de vida del primer fill/a. De nou, aquesta reducció es dona malgrat que la llicència per maternitat compensi el 100% del salari (i quedi contemplada en les dades de les bases de cotització). Si bé és cert que a partir del primer any de vida dels infants les bases de cotització de les dones s'estabilitzen, ho fan a uns nivells aproximadament un 5% inferiors als que les mares tenien l'any abans del naixement del fill/a, i de mitjana, un 15,6% inferior al nivell dels homes. A deu anys vista, les dones deixen d'ingressar un 57% de les seves bases a l'any abans del naixement del primer fill, que és el moment de màxims ingressos al llarg dels 16 anys observats.

L'anàlisi de la descomposició de la desigualtat ha permès avaluar fins a quin punt les caigudes en les rendes de les dones s'explicarien simplement per la reducció en la seva dedicació. Si la majoria de la caiguda en els ingressos de les dones es degués només a la caiguda proporcional en la dedicació al treball, se'n podrien extreure dues implicacions: a) que les polítiques més efectives serien aquelles que permetessin restituir el més ràpid possible la dedicació laboral anterior al naixement, i b) que no existiria discriminació (salarial), sinó obstacles a la participació.

Els resultats, però, apunten a una situació diferent. D'una banda, s'ha observat que, efectivament, una part important de les desigualtats en les bases de cotització provenen de les diferències en la dedicació laboral. Les dones amb fills entre 0 i 5 anys tenen, de mitjana, una dedicació laboral del 72% respecte el que seria una jornada completa. Entre els homes, en canvi, aquest percentatge ascendeix al 88%. Si les dones tinguessin el mateix nivell de dedicació laboral que els homes, ingressarien en mitjana 2.683 € més a l'any. D'altra banda, s'ha vist que l'efecte més decisiu en relació a la dedicació recau en els seus retorns, altament desiguals entre homes i dones. Si cada hora de dedicació de les dones comptés igual que la dels homes, en mitjana les dones tindrien uns nivells d'ingressos de 6.756 € anuals més.

Per tant, hi ha dos marcs conceptuals que es poden utilitzar per tal de comprendre aquesta desigualtat tan elevada en la compensació del treball. D'una banda, es podria

argumentar que una major dedicació laboral pot anar associada a una ocupació amb major responsabilitat, i que habitualment la responsabilitat implica millores salarials. Això podria donar compte dels diferents rendiments en la dedicació laboral d'homes i de dones, entenent que hi hauria una variable moderadora, el nivell de responsabilitat, que determinaria els retorns de la dedicació laboral. Malauradament, no es disposa de cap informació relativa a la responsabilitat, per la qual cosa aquesta hipòtesi no s'ha pogut sotmetre a anàlisi. En qualsevol cas, encara que es pogués demostrar que no existís tal desigualtat en la valoració de la dedicació laboral, sinó que en realitat els coeficients reflectissin estrictament diferències en responsabilitat, seguiria havent-hi una pregunta pertinent a respondre: per què la dedicació laboral, i per tant, la responsabilitat, es distribueix de manera tan desigual entre els sexes? Amb o sense la moderació del nivell de responsabilitat, el problema final segueix recaient en una desigualtat de fons amb què les dones entren al mercat laboral, que és la de la doble presència. És a dir, la desigual càrrega total de treball, i la necessitat de compatibilitzar, d'estar present, tant a l'esfera del treball productiu com a la del treball reproductiu.

La segona perspectiva que podem adoptar per entendre les desigualtats en el retorn de la dedicació entre els sexes és la de les desigualtats en l'accés a la ocupació de qualitat (Maruani, 2000). Segons aquest plantejament, tota empresa, encastada en un context social estratificat, reproduceix l'estratificació social dins de la que existeix. En un escenari regulat, on estratificar els treballadors en funció dels seus atributs socio-demogràfics infringiria diferents lleis, la reproducció de l'estratificació adopta formes més subtils. Per exemple, els instruments que serveixen per jerarquitzar els treballadors i treballadores, com el nivell de qualificació i la responsabilitat, avui en dia estan intrínsecament lligats a les condicions d'ocupació (el tipus de contracte, temporal o indefinit, i el tipus de dedicació, completa o parcial). D'aquesta manera, no és una pràctica aïllada el fet que el mateix treball, requerint el mateix nivell de formació i el mateix esforç, acostumi a tenir un reconeixement del nivell de qualificació i una remuneració diferent segons si aquest s'exerceix en el marc d'un contracte fixe o temporal, o dins d'una jornada completa o parcial (Maruani, 2000). La clau recau en què el tipus de contracte i el tipus de dedicació no es distribueixen aleatòriament entre la població activa. Per això, el que conceptualment es poden considerar com a causes "objectives" en la diferència de remuneració (a partir de la diferència en qualificació o en responsabilitat), es determinen a partir d'unes condicions d'ocupació desiguals, en bona part a causa de la doble presència.

Adicionalment, Maruani (2000) argumenta que en l'accés a l'ocupació de qualitat (amb contractes estables, a jornada completa, amb remuneracions justes) operen diferents nocions de *legitimitat social*, delimitant per a qui haurien de ser o no ser determinats treballs (veure també Daune-Richard i Wilson, 1995; Ortiz García, 2014). Aquesta noció de legitimitat es recolza en aquells atributs socials que tenen un paper en l'estratificació social en la que existeix l'empresa, com puguin ser l'origen ètnic, l'edat, i evidentment, el gènere. Aquest raonament ens acaba portant al mateix lloc que en el cas anterior: si el problema de fons no és la desigualtat en la remuneració *per se*, ho és la desigualtat en l'accés a l'ocupació de qualitat. I aquesta és difícilment explicable ni per les diferències en preparació o qualificació de les dones, ni per les seves preferències. Per contra, les expectatives de gènere sobre la distribució de la càrrega total de treball demarquen tant la disponibilitat per l'activitat assalariada de les persones en un rol de gènere femení, com l'imaginari social sobre el seu dret a la ocupació de qualitat.

Davant d'aquesta situació, que té efectes claríssims en l'autonomia econòmica de les dones i, al mateix temps, repercuteix també en el risc de pobresa infantil (Thévenon, Manfredi, Govind i Klauzner, 2018), es fa palès que les polítiques públiques orientades a garantir la igualtat no poden deixar de banda el suport a la cura, és a dir, la redistribució de la càrrega total de treball. Aquest tipus de polítiques han d'encarar dos reptes importants: a) facilitar, a qui ho desitgi, la reincorporació al lloc de treball amb nivells de dedicació laboral iguals als del moment anterior al naixement del primer fill; b) Compensar, a partir de transferències monetàries i de llicències parentals retribuïdes (de més llarga durada que les existents actualment) la pèrdua d'ingressos que implica la reducció de la dedicació laboral per motius de cura. En aquest sentit, la universalització de l'educació 0-3 en paral·lel a un sistema de preus públics de les escoles bressol ajustat a la renda de les famílies (tarificació social), o l'establiment d'un sistema estatal o autònom de suports econòmics orientats a la infància, podrien contribuir a alleugerir aquest problema.

En els darrers anys, el consistori de Barcelona ha dut a terme actuacions importants, tant pel que fa a l'establiment de la tarificació social a les escoles bressol municipals —prou progressiva com per corregir les desigualtats de renda entre les famílies i afavorir la ocupació femenina de les mares amb menys recursos potencials (Navarro-Varas, 2019)— com per la dotació i posada en marxa del *Fons 0-16*, adreçat als infants més vulnerables de la ciutat. No obstant, la baixa cobertura pública de les escoles bressol al municipi

aboca una part important de les famílies a l'assumpció de les cures mitjançant la inactivitat de les mares o l'ajuda informal d'àvies i avis i, les més afortunades, mitjançant el sector privat. Hi ha, per tant, camí per fer encara en aquest camp.

D'una altra banda, resta una part del problema per resoldre que no és menor, que en aquesta anàlisi s'ha identificat com la desigualtat en els rendiments, i que requereixen de canvis més profunds, que no passen només per l'esforç educatiu, la dedicació horària, o l'estabilitat que les dones puguin aconseguir per si mateixes, sinó que requereix de la plena implicació dels homes.

BIBLIOGRAFIA

- Angelov, N., Johansson, P., i Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Antón-Alonso, F., Porcel, S., Cruz, I. (2019). *Condicions i trajectòries laborals de la població jove a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Bergsvik, J., Kitterød, R. H., i Wiik, K. A. (2019). Parenthood and Couples' Relative Earnings in Norway. *European Sociological Review*, jcz062.
- Borràs Català, V. (2011). Los tiempos y los trabajos de los hombres. *Sociología del Trabajo*, 73, 42-59.
- Callander, E. J., Schofield, D. J., i Shrestha, R. N. (2012). Towards a holistic understanding of poverty: A new multidimensional measure of poverty for Australia. *Health Sociology Review*, 21(2), 141-155.
- Carrasquer, P. (2009). *La Doble presencia el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Daune-Richard, A.-M., i Wilson, A. (1995). Women's Employment and Different Societal Effects in France, Sweden, and the United Kingdom. *International Journal of Sociology*, 25(2), 39-65.
- de la Cal, M. L. (2009). Avances metodológicos para el análisis y la comprensión de la desventaja social femenina. *Revista Internacional de Organizaciones*, 3, 29-47.
- Flaquer, L., Escobedo, A., i Navarro, L. (2009). El impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo: Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de tres años. *Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la muestra continua de vidas laborales*. Madrid: FIPROS.
- Flaquer, Lluís, Navarro-Varas, L., Antón-Alonso, F., Ruiz-Forès, N., i Cónsola, A. (2019). La implicación paterna en el cuidado de los hijos en España antes y durante la recesión económica. *Revista Española de Sociología*, 28(2).
- Hlavac, M. (2014). Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. *SSRN Electronic Journal*.
- INE. (s. f.). *Poverty and its measurement The presentation of a range of methods to obtain measures of poverty* (p. 34). Instituto Nacional de Estadística. Recuperat el 21 de Novembre de 2019, de http://www.ine.es/en/daco/daco42/sociales/pobreza_en.pdf
- Kleven, H., Landais, C., i Søggaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo. *Política y Sociedad*, 34, 9-17.

- Navarro-Varas, L. (2019). *El cuidado de la primera infancia. Desigualdades sociales y territoriales en la metrópolis de Barcelona*. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Nix, E., i Eckhoff Andresen, M. (2019). *What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms* (N.º 902; Discussion Papers). Statistics Norway, Research Department. Recuperat el 12 de Setembre de 2019, de <https://ideas.repec.org/p/ssb/disap/902.html>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. JSTOR.
- O'Donnell, O., van Doorslaer, E., Wagstaff, A., i Lindelow, M. (2007). *Analyzing Health Equity Using Household Survey Data: A Guide to Techniques and their Implementation*. The World Bank.
- O'Donnell, O., van Doorslaer, E., Wagstaff, A., i Lindelow, M. (2008). Explaining differences between groups: Oaxaca decomposition. *Analyzing Health Equity Using Household Survey Data*.
- Ortiz, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82, 73-9224.
- Porcel, S., Cruz, I., i Navarro-Varas, L. (2019). Barcelona i les estadístiques de condicions de vida: Més de tres dècades aportant coneixement de la metròpoli. *Anuari Metropolità de Barcelona*, 2018, 391.
- R Core Team. (2019). *R: A language and environment for statistical computing*. (Versión 3.6.0) [Computer software]. R Foundation for Statistical Computing.
- Thévenon, O, Manfredi, T., Govind, Y. i Klauzner, I. (2018). *Child poverty in the OECD: Trends, determinants and policies to tackle it*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 218, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/c69de229-en>
- Torns, T., i Carrasquer, P. (1999). El perquè de la reproducció. *Papers: revista de sociologia*, 59, 99–108.
- Valls Fonayet, F., i Belzunegui Eraso, À. (2017). L'ocultació de la qüestió del gènere en les estadístiques sobre pobresa. *Barcelona societat. Revista de coneixement i anàlisi social*, 21.

ANNEX ESTADÍSTIC

Selecció de casos segons composició de la llar:

```
library(tidyverse)

CONV <- read.csv2("../MCVL2016CONVIVIR_CDF.TXT", header = F)

# Defineix els noms de les variables (Identificador de la persona
de la mostra, sexe i data naixement de les diferents persones a la
llar)
noms <- c(sort(c("ID",
paste0("P", c(1:9), "_SEX"),
paste0("P", c(1:9), "_DOB")),
"P10_DOB", "P10_SEX"))

names(CONV) <- noms

# Per la data de naixement, extreu només l'any
CONV <- CONV %>%
  mutate_at(vars(matches("_DOB")), function(x) floor(x/100))

CONV2 <- CONV %>%
# llars de mínim 3 persones i màxim 5 (3 infants)
  filter(!is.na(P3_DOB)) %>%
  filter(is.na(P6_DOB)) %>%
  mutate(dif_edat1 = P1_DOB - P2_DOB,
         dif_edat2 = P2_DOB - P3_DOB,
         hetero = P1_SEX != P2_SEX) %>%
# llars on potencialment hi hagi parelles heterosexuales
  filter(dif_edat1 %in% c(-10:10) & hetero) %>%
# llars de persones residents a Barcelona (a PERSONAS)
  filter(ID %in% as.integer(PER2$IPF)) %>%
# llars on potencialment la tercera persona sigui un fill/filla, i
que els pares/mares tinguin més de 20 anys al moment del naixement
  filter(dif_edat2 <(-20)) %>%
# llars on el fill/filla tingui menys de 31 anys (el 2016)
  filter(P3_DOB > 1985) %>%
# llars on s'hagi identificat que hi ha mínim 1 descendent (a
DATOS FISCALES)
  filter(ID %in% DF2$ID)
```


Resultats dels models de regressió en l'explicació de les bases de cotització mitjanes entre T0 i T5 (€ constants, 2016)

Taula A.1. Model de regressió sobre el valor mitjà de les BC (T0 a T5). Euros anuals.

	Model Sexe	Model dedicació	Model Estudis	Model ocupació	Model empresa
<i>Constant</i>	24344,09 ***	3147,87 **	8702,74 ***	19293,65 ***	24821,71 ***
Sexe: Dones	-5086,11 ***	-1221,31 **	-2148,75 ***	-2122,53 ***	-2043,89 ***
Dedicació mitjana		239,89 ***	221,39 ***	136,7 ***	132,02 ***
Estudis: Secundaris			-1539,3 **	-547,35	-288,93
Estudis: Primaris			-10346,42 ***	-5997,61 ***	-5327,72 ***
CSP: Mitjana				-7508,38 ***	-6957,46 ***
CAP: Baixa				-16398,59 ***	-14267,61 ***
CSP: No info.				-16318,69 ***	-16305,52 ***
Estabilitat				302,19 ***	265,41 ***
Sector: Administració					-4160,04 ***
Sector: Immobiliari i comercial					-3551,35 ***
Sector: primari i llar					-5739,54 ***
Sector: Serveis al públic					-6537,92 ***
Mida: Autònoms					-4283,1 ***
Mida: Micro					-4248,38 ***
Mida: Petites					-1199,99 *
Mida: Mitjanes					-75,93
Mida: Molt grans					-1560,99 **
<i>Observacions</i>	<i>4175</i>	<i>4175</i>	<i>4173</i>	<i>4173</i>	<i>4173</i>
<i>R² ajustada</i>	<i>0,034</i>	<i>0,314</i>	<i>0,400</i>	<i>0,617</i>	<i>0,651</i>
<i>AIC</i>	<i>91.244</i>	<i>89.818</i>	<i>89.213</i>	<i>87.341</i>	<i>86.970</i>