



variables

La bretxa salarial de gènere en dades

vista prèvia >

La crisi no ha afectat de la mateixa manera a tothom. La forta erosió dels salaris s'ha acarnissat precisament amb aquells col·lectius que abans de la crisi ja es trobaven en una pitjor situació al mercat de treball, majoritàriament dones. La bretxa salarial és una mesura que pot contribuir a analitzar aquesta realitat, sense oblidar que podem trobar-nos amb una aparent paradoxa: la bretxa salarial es manté pràcticament estable, però els salaris i les condicions de vida de moltes dones empitjoren notablement.

Núria Sánchez-Mira

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT),
Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament de Sociologia UAB

Nuria.Sanchez.Mira@uab.cat



La bretxa salarial representa avui dia un dels indicadors que reflecteix de forma més sintètica, i amb tota seguretat és el que ho fa de forma més mediàtica, les desigualtats de gènere que travessa el mercat de treball. I això, malgrat que fa dècades que les especialistes dels estudis del treball amb perspectiva de gènere ens recorden que la desigualtat salarial és una de les discriminacions indirectes que han acompanyat la creixent participació femenina al mercat de treball i, fins i tot, s'han intensificat amb l'augment de la mateixa. Lluny de desaparèixer, la bretxa salarial persisteix en nivells pràcticament invariables en les darreres dècades, afectant tots els sectors d'activitat, ocupacions, grups d'edat i nivells educatius, el que evidencia el caràcter estructural de les desigualtats de gènere en el mercat de treball, amb independència de les característiques individuals de treballadores i treballadors.

Des del punt de vista de les condicions de treball i d'ocupació, la bretxa salarial és un indicador de situacions i trajectòries laborals clarament diferenciades per raó de gènere. Més enllà de l'àmbit estricte del mercat de

treball, es tracta d'una xifra que posa de relleu el vincle entre l'activitat laboral i les responsabilitats domèstiques i familiars que recauen, especialment, sobre les dones adultes. Pel que fa a les condicions de vida, els efectes de la bretxa salarial són clars. En termes presents, perquè els salaris continuen representant per la immensa majoria de la ciutadania en les societats capitalistes contemporànies la font principal a l'hora de cobrir les necessitats bàsiques de la vida diària. I en termes futurs, perquè els salaris constitueixen, al seu torn, la via prioritària d'accés a les prestacions de jubilació.

Si bé sembla existir un cert consens en l'esfera pública sobre la necessitat de fer front a la bretxa salarial, aquest s'esvaeix a l'hora de delimitar la problemàtica. La falta d'acord i les confusions existents al voltant de les formes de definir-la i de com mesurar-la tenen repercussions, no només a l'hora d'analitzar-la, sinó també en el disseny de possibles actuacions i en la capacitat de dur-les a terme. Per aquest motiu, aquest escrit tracta, en primer lloc, d'aclarir algunes d'aquestes discussions al voltant de la definició i mesura de la

bretxa. En segon lloc, analitza diverses dades amb l'objectiu de descriure la realitat d'aquesta situació i la seva evolució recent en el context català, posant-les en relació amb les tendències d'evolució dels salaris. Aquest prisma d'anàlisi permet posar de relleu la forma en què l'erosió dels salaris resultat de la crisi i les reformes enfocades a provocar la seva devaluació ha tingut una especial incidència entre els col·lectius que es trobaven ja anteriorment en una pitjor situació en el mercat de treball; i aquestes persones són, majoritàriament, dones.

Qüestions de definició i de mesura

1. Desigualtat o discriminació?

Probablement un dels aspectes més debatuts al voltant de la bretxa salarial ha estat la pertinència de fer-hi referència en termes de «discriminació» o bé de «desigualtat». Tal com assenyalen Teresa Torns, Carolina Recio, Núria Sánchez i Albert Trinidad¹, han estat diversos els

¹ TORNES, RECIO, SANCHEZ, TRINIDAD, «La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo», p. 89-108.

Les feines que són majoritàriament desenvolupades per dones són sistemàticament infravalorades, i, per tant, menys remunerades

termes emprats per a fer referència a la bretxa salarial: discriminació, desigualtat i, fins i tot, diferència salarial. Si bé en una etapa inicial s'identifica com a discriminació una remuneració desigual per un mateix lloc de feina, i d'aquí la reivindicació que durant els anys 1990 reclamava «a igual treball, igual salari», posteriorment es delimita com a discriminatòria tota diferència de remuneració que no quedi justificada per una diferent aportació de valor en el desenvolupament d'una feina. La reivindicació de «a treball d'igual valor, igual salari» respon, doncs, a la constatació que no només les dones cobren menys quan fan les mateixes feines que els homes i, per tant, són discriminades de forma directa, sinó que aquelles feines que són majoritàriament desenvolupades per dones són sistemàticament infravalorades i, per tant, menys remunerades.²

En aquesta línia, s'ha distingit entre «discriminació salarial directa» i «discriminació salarial indirecta»³

per a referir-se a la desigualtat salarial que no és efecte d'un factor de discriminació en si mateix, sinó que és conseqüència de les diferències en l'ocupació d'homes i dones, és a dir, en la seva desigual presència en activitats i ocupacions més o menys valorades, o a la seva diferent antigitat en el lloc de treball i disponibilitat vers el mateix. Aquesta distinció entre discriminació salarial directa i indirecta es troba estretament relacionada amb el debat existent al voltant de les formes de mesura de la bretxa salarial.

2. Salari hora o salari anual?

El salari hora i el salari anual són dos dels indicadors més freqüentment utilitzats per aproximar-se a la mesura de la bretxa salarial. D'una banda, a nivell de les institucions europees, habitualment s'empra l'anomenada «bretxa salarial no ajustada», que es defineix com la diferència entre la mitjana dels ingressos absoluts masculins i femenins per hora treballada, expressada com a percentatge de la mitjana dels ingressos bruts masculins per hora. La utilització d'una mesura basada en el salari hora respon principal-

ment a la voluntat d'excloure les notables diferències en el temps de treball remunerat d'homes i dones entre els estats de la UE⁴.

Per altra banda, sovint s'expressa la bretxa salarial com la diferència entre els ingressos mitjans femenins i masculins mensuals o bé anuals, calculada com a percentatge dels ingressos mitjans masculins corresponents. Mesurada a través d'aquest indicador dona habitualment com a resultat magnituds significativament més elevades que les que resulten del càlcul mitjançant el salari hora. Com comentàvem, això es deu a les diferències existents en el temps de treball remunerat d'homes i dones, sempre menor en el cas d'elles, i que responen a la divisió sexual del treball. En aquest sentit, la bretxa salarial calculada sobre el salari anual té l'avantatge de reflectir en major mesura l'impacte de les responsabilitats domèstiques i familiars sobre les trajectòries femenines i,

⁴ Es parla de «bretxa salarial no ajustada» ja que no corregeix per les diferències entre països en les característiques individuals d'homes i dones, com ara el nivell d'estudis. Es tracta d'una qüestió molt debatuda i no existeix un consens sobre el tipus d'ajustament que hauria d'aplicar-se.

² GRIMSHAW i RUBERY, «Undervaluing women's work».

³ DE CABO i GARZÓN, *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*.

La bretxa salarial representa un dels indicadors que reflecteix de forma més sintètica les desigualtats de gènere que travessen el mercat de treball

Taula 1
Composició del salari brut mensual. Retribucions mitjanes per sexe i bretxa salarial sobre els diferents components. Catalunya, 2014

	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa (%)
Salari base	1.118,19	1.370,96	18,44
Complements salarials	428,05	672,60	36,36
Complements salarials per raó de nocturnitat, treball a torns o durant el cap de setmana	17,85	29,69	39,88
Pagaments per hores extraordinàries	3,55	13,33	73,37
Pagues extraordinàries	20,32	31,04	34,54
Salari brut mensual (total)	1.570,11	2.087,93	24,80
Salari mitjà per hora	10,97	13,05	15,94

Nota: Nota: El salari brut mensual és el resultat de la suma del salari base, els complements salarials, els pagaments per hores extraordinàries i les pagues extraordinàries. Els complements salarials per raó de nocturnitat, treball a torns o durant el cap de setmana s'engloben al seu torn dins els complements salarials.

Font: Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial, Institut Nacional d'Estadística.

per tant, d'unes trajectòries laborals més discontinues, que no només tenen un impacte sobre els seus ingressos presents sinó també futurs, amb el que això implica en termes d'autonomia econòmica i personal per a les dones.

3. El pes dels complements salarials
Sense allunyar-nos d'aquests debats, un altre aspecte que cal tenir en compte a l'hora d'abordar la problemàtica de la bretxa és la constatació que aquesta no es concreta de la mateixa forma en els diferents com-

ponents del salari. Això s'evidencia en les dades de la taula 1, on es representen les retribucions mitjanes d'homes i dones en termes absoluts, juntament amb la bretxa salarial per a cadascun dels components del salari mensual.

En primer lloc, tal com s'ha assenyalat amb anterioritat, les dades mostren que la bretxa salarial sobre el salari mensual total és considerablement superior (24,80%) a la calculada sobre el salari hora (15,94%), reflectint les desigualtats

en el temps de treball remunerat entre homes i dones. En segon lloc, centrant-nos en la qüestió dels components del salari, destaca que la bretxa salarial calculada sobre el salari base (18,44%) és considerablement inferior a la referent al salari mensual total, el que posa de manifest que els complements salarials i les remuneracions de caràcter extraordinari eixamplen considerablement la bretxa.

En aquest sentit, les hores extraordinàries i els complements vinculats

La bretxa salarial calculada sobre el salari anual té l'avantatge de reflectir en major mesura l'impacte de les responsabilitats domèstiques i familiars sobre les trajectòries femenines

a la disponibilitat temporal actuen clarament en detriment dels salaris femenins, amb unes bretxes salarials del 73,37% i 39,88% respectivament. Aquesta realitat es troba sens dubte vinculada a la menor disponibilitat temporal per al treball remunerat per part de les dones, deguda a la seva assumpció majoritària del treball domèstic i de cura en l'esfera de la llar. Amb tot, aquests conceptes representen conjuntament una part poc significativa del total del salari mensual d'homes i dones respectivament —2,06% i 1,36%. En canvi, és molt més rellevant el pes del conjunt dels complements salarials⁵, que representen el 27,6% del salari mensual total femení i el 32,21% del masculí, donant lloc a una bretxa del 36,36%, que duplica la del salari base.

Queda palès, doncs, que la bretxa salarial s'intensifica especialment a través de la part variable del salari. Això s'explica, d'una banda, perquè

els esmentats complements tendeixen a premiar habilitats o característiques pròpies de l'ocupació masculina —perillositat o penositat de les condicions de treball, ús de màquina o força de treball, antiguitat, hores extraordinàries, disponibilitat, rendiment... i no consideren aquelles que s'associen en major mesura a les feines majoritàriament femenines —minuciositat, polivalència, capacitat de simultaniejar tasques, gestió de relacions socials, resolució de conflictes⁶... Més concretament, en el cas de les escales de remuneració basades en l'antiguitat, aquestes perjudiquen la remuneració de les dones en la mesura que, com s'ha assenyalat amb anterioritat, les seves trajectòries són més discontinües degut a l'assumpció de les càrregues reproductives. Es tracta d'unes escales que, addicionalment, sovint no estan justificades en termes de productivitat⁷. També cal assenyalar que determinats tipus de complements, sobretot els vinculats al rendiment o objectius, s'apliquen

amb freqüència de forma discrecional, en perjudici especialment d'aquelles dones millor situades en la jerarquia laboral, en contextos laborals majoritàriament masculins i masculinitzats en termes de cultures organitzatives.⁸

4. La bretxa salarial com a mesura relativa

S'ha insistit amb anterioritat en les implicacions de l'adopció d'un o altre indicador tant en termes de perspectiva d'anàlisi com de formulació de propostes d'intervenció. Caldria afegir aquí una consideració addicional, que és la necessitat de tenir en compte que la bretxa salarial és una mesura relativa, que posa en relació la situació d'homes i dones en un determinat context —país, regió, sector d'activitat, grup professional, empresa... Per tant, cal no oblidar que la bretxa no és indicativa de les condicions de remuneració d'un determinat col·lectiu. És possible identificar una bretxa salarial molt baixa o virtualment nul·la en un sector

⁵ Els complements salarials inclouen, segons la definició metodològica de l'enquesta: el conjunt de retribucions pagades per damunt de les retribucions bàsiques —salari base i pagues extraordinàries— que l'empleador abona habitualment previ acord en conveni col·lectiu. Poden ser de tipus divers i no solen tenir una terminologia uniforme.

⁶ GÓMEZ, «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis».

⁷ RUBERY i GRIMSHAW, «The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts».

⁸ TORNIS et al., «La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo».

Les hores extraordinàries i els complements vinculats a la disponibilitat temporal actuen clarament en detriment dels salaris femenins

d'activitat determinat i que tant les treballadores com els treballadors es trobin en una situació de pobresa. Alhora, un augment de la bretxa salarial pot ser tant fruit de l'augment dels salaris masculins com de la reducció dels de les dones. De fet, pot ser el cas que ambdós disminueixin i tot i així la bretxa salarial augmenti o viceversa.

Adicionalment, per entendre la xifra global que assoleix la bretxa en un determinat país, és imprescindible tenir en compte la segregació en l'ocupació. Així, podria donar-se el cas que fixant-nos en la bretxa salarial per sectors o grups d'ocupació, els nivells fossin notablement més baixos que els que obtinguéssim amb les xifres globals, el que s'explicaria perquè les dones es troben concentrades en els sectors pitjor valorats i en els nivells inferiors de les jerarquies laborals, donant lloc a una bretxa salarial major en termes agregats. En aquest sentit, els canvis en la bretxa salarial poden ser el resultat, no només dels canvis en els salaris masculins o femenins, sinó de canvis en l'estructura productiva i la composició de la mà d'obra. D'aquesta manera, pot donar-se el

cas que un augment dels salaris mitjans d'una determinada economia sigui en realitat fruit de la destrucció de l'ocupació pitjor remunerada, com es veurà a continuació.

Finalment, cal tenir en compte que utilitzar exclusivament dades referents al salari mitjà per analitzar la realitat de la bretxa salarial pot oferir-nos una imatge parcial i enganyosa, ja que els valors extrems poden distorsionar la mitjana del salari. En el cas concret de les dades que ens ocupen, els salaris més alts distorsionen la mitjana a l'alça. Tenint en compte aquestes consideracions a continuació analitzem l'evolució de diferents mesures de la bretxa salarial al llarg del període 2008-2014 i la seva incidència en els diversos nivells de la distribució salarial.

La bretxa salarial en dades

1. Evolució de la bretxa salarial

El gràfic 1 mostra l'evolució entre 2008 i 2014 del salari hora i el salari anual d'homes i dones a Catalunya. Les dades relatives al salari mitjà anual estan representades en relació

a l'eix vertical esquerre i les del salari hora han de llegir-se en referència a l'eix vertical dret. Al seu torn, el gràfic 2 mostra l'evolució de la bretxa salarial durant el mateix període, calculada sobre ambdues mesures.

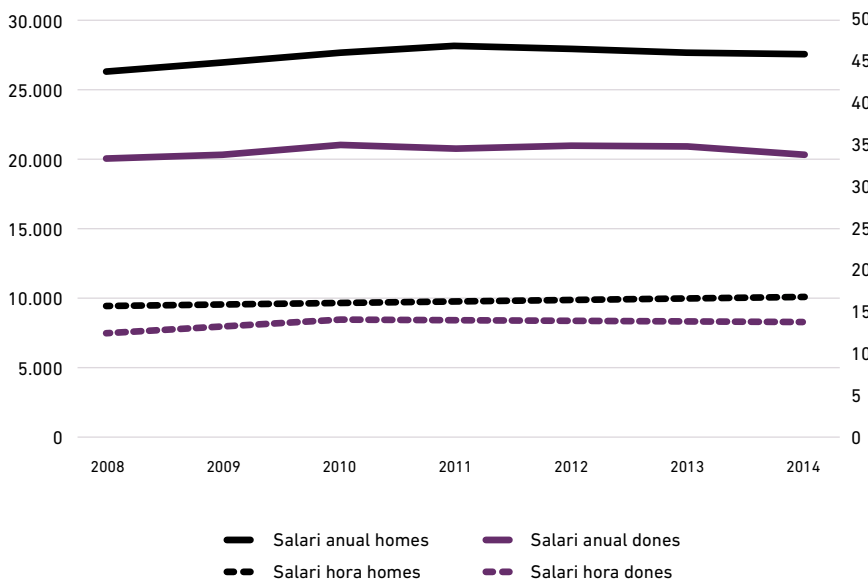
El gràfic 1 mostra una lleugera tendència al creixement dels salaris un cop ja havia esclatat la crisi, en concret durant el període 2008-2010. No obstant, aquest aparent augment és clarament el resultat d'un efecte de composició, com s'ha apuntat amb anterioritat. És a dir, el fet que durant aquesta etapa es destruïssin en major mesura llocs de treball precaris i, per tant, pitjor remunerats és el que donà lloc a l'augment del salari mitjà que cospa el gràfic. Alhora, la disminució que s'observa a partir de 2010 en el salari anual de les dones, que dona lloc a un lleuger augment de la bretxa, sembla atribuïble, almenys en part, a la implementació de les polítiques d'austeritat, que com és ben sabut han afectat en major mesura a les dones, col·lectiu majoritari entre els professionals del sector públic.⁹

⁹ GÁLVEZ MUÑOZ i RODRÍGUEZ MODRÑO, «La desigualdad de género en las crisis económicas».

La bretxa salarial s'intensifica especialment a través de la part variable del salari, amb complements que tendeixen a premiar habilitats o característiques pròpies de l'ocupació masculina

Gràfic 1

Evolució del salari mitjà anual, del salari hora mitjà i de la bretxa salarial calculada sobre ambdues mesures. Catalunya, 2008-2014 (euros)



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

Malauradament les dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial disponibles per a Catalunya no permeten reconstruir sèries temporals per al període anterior a la crisi i, per tant, detectar més clarament l'efecte de la mateixa sobre els salaris i la bretxa. No obstant, sabem per

altres treballs amb dades relatives al conjunt de l'Estat espanyol¹⁰ que durant el període d'expansió s'observava una lleugera disminució de la bretxa salarial, tant relativa al

10 CARRASQUER, SÁNCHEZ, i LOPEZ, «La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales».

salari anual com al salari hora, atès que els salaris femenins augmentaven sensiblement per damunt dels masculins. En canvi, sembla clar que l'adveniment de la crisi, i la implementació de les polítiques d'austeritat, ha posat fre i, fins i tot, ha revertit aquesta tendència.

Amb tot, tal com s'ha apuntat anteriorment, l'anàlisi d'aquestes xifres agregades resulta poc informativa, en la mesura en què la bretxa salarial és un fenomen que respon a una diversitat de factors que operen en diferents nivells i que no afecten de la mateixa manera a diferents col·lectius dins el mercat de treball. És per això que a continuació s'analiza l'evolució de la bretxa salarial per nivells de la distribució salarial.

2. La bretxa i la distribució salarial

Tal com s'ha assenyalat anteriorment, és convenient aproximar-se a l'estudi de la bretxa salarial a través de mesures complementàries, relatives a la distribució del salari, com ara la mediana, els quartils o els decils. El gràfic 3 mostra l'evolució, entre 2008 i 2014, d'algunes d'aquestes mesures de distribució del salari anual, desagregades per

Utilitzar exclusivament dades referents al salari mitjà per analitzar la realitat de la bretxa salarial ofereix una imatge parcial i enganyosa, ja que els valors extrems poden distorsionar la mitjana del salari

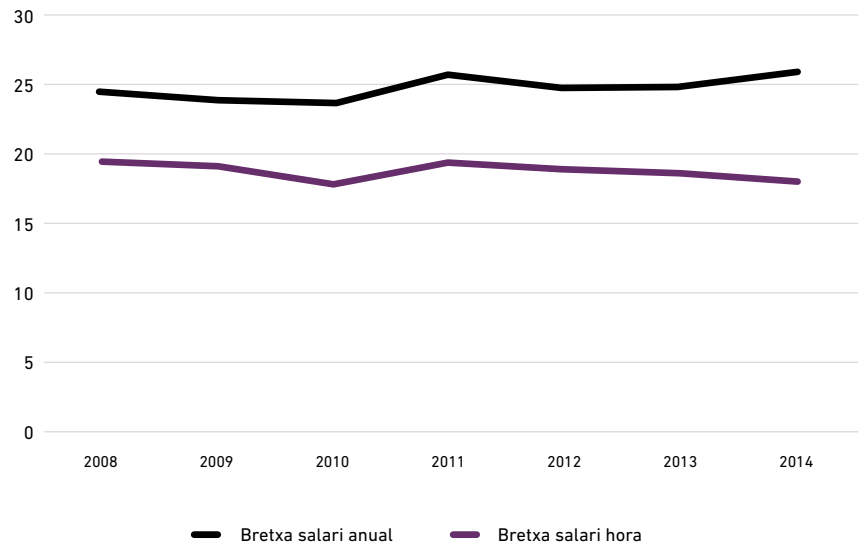
sexe. En concret, es representen, per a homes i dones per separat, la mediana, és a dir, el valor del salari que acumula el 50% de la distribució salarial; els percentils 10 i 90 i els quartils inferior i superior, és a dir, el valor del salari que acumula el 10%, el 90%, el 25% i el 75% respectivament. Al seu torn, el gràfic 4 representa l'evolució de les diferències relatives entre homes i dones per a cadascun d'aquests indicadors de la distribució, el que seria una mesura equiparable a la bretxa.

Si ens fixem en primer lloc en les dades d'evolució dels salaris representades al gràfic 3, es constata una tendència a l'augment dels salaris més alts —particularment els dels homes del percentil 90— paral·lela a una disminució dels més baixos —percentil 10. Es constata, doncs, de forma molt clara la tendència a l'augment de les desigualtats socials, tant entre els homes com entre les dones.

Alhora, no representa cap sorpresa el fet que, per a tots els indicadors de la distribució, el salari masculí sigui superior al femení. No obstant, la magnitud d'aquestes diferències així com l'evolució de les mateixes, no

Gràfic 2

Evolució de la bretxa salarial calculada sobre el salari mitjà anual i el salari hora mitjà i de la bretxa salarial calculada sobre ambdues mesures. Catalunya, 2008-2014 (%)



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

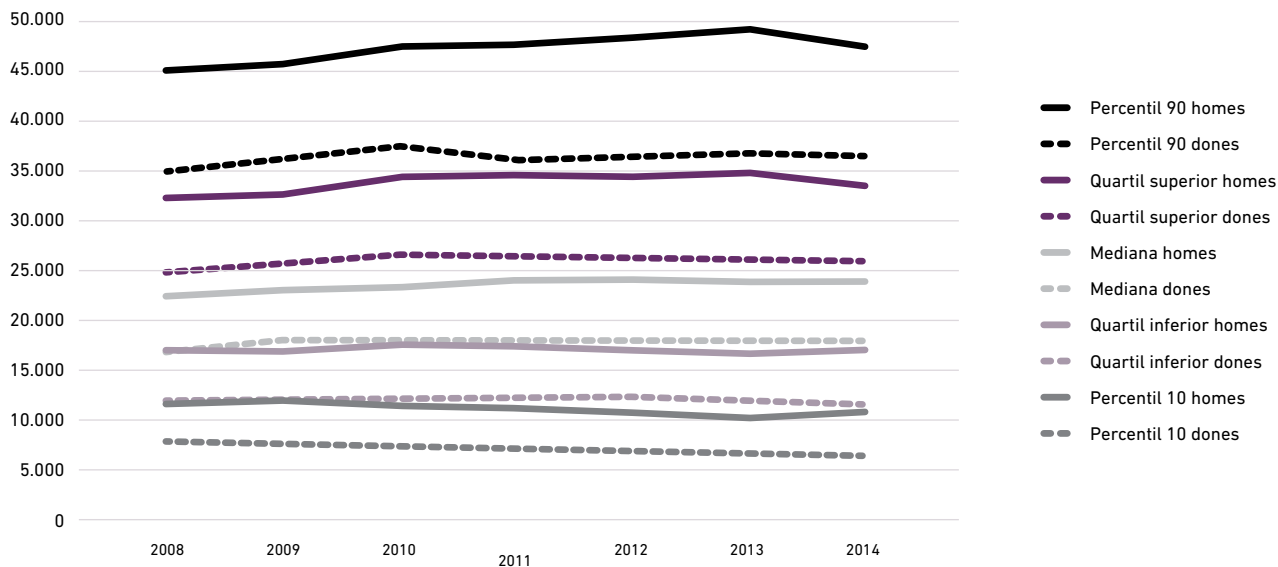
són equivalents segons en quin nivell de la distribució ens fixem. Probablement les més remarcables són les que s'observen en els extrems de la distribució. Així, la diferència absoluta entre el que cobren els homes i les dones del percentil 90 és de 11.086,73 euros el 2014, diferència que va augmentant entre el

2008 i el 2013, donat que els salaris masculins en aquest segment de la distribució augmenten més que els femenins, però es torna a reduir entre el 2013 i el 2014. En canvi, la diferència entre els i les que cobren salaris en el percentil 10 de la distribució era de 4.656,83 euros el mateix any i ha seguit la tendència inversa

La bretxa salarial és un fenomen que respon a una diversitat de factors que operen en diversos nivells i que no afecten de la mateixa manera a diferents col·lectius dins el mercat de treball

Gràfic 3

Evolució de la mediana, quartils inferior i superior, i percentils 10 i 90 del salari anual. Catalunya, 2008-2014 (euros)



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

—reducció fins al 2013 i posterior augment—, fonamentalment degut a una reducció major dels salaris masculins que dels femenins en aquest extrem de la distribució. Aquestes dades reafirmen la necessitat de posar en relació la mesura relativa que representa la bretxa salarial amb indicadors absoluts del salari. En efecte, s'observa com una reducció de les diferències entre homes i dones

en l'extrem inferior de la distribució es dona en un context de disminució tant dels salaris femenins com masculins, de manera que el que s'està produint és un efecte d'igualació a la baixa, que no representa un avenç en cap sentit.

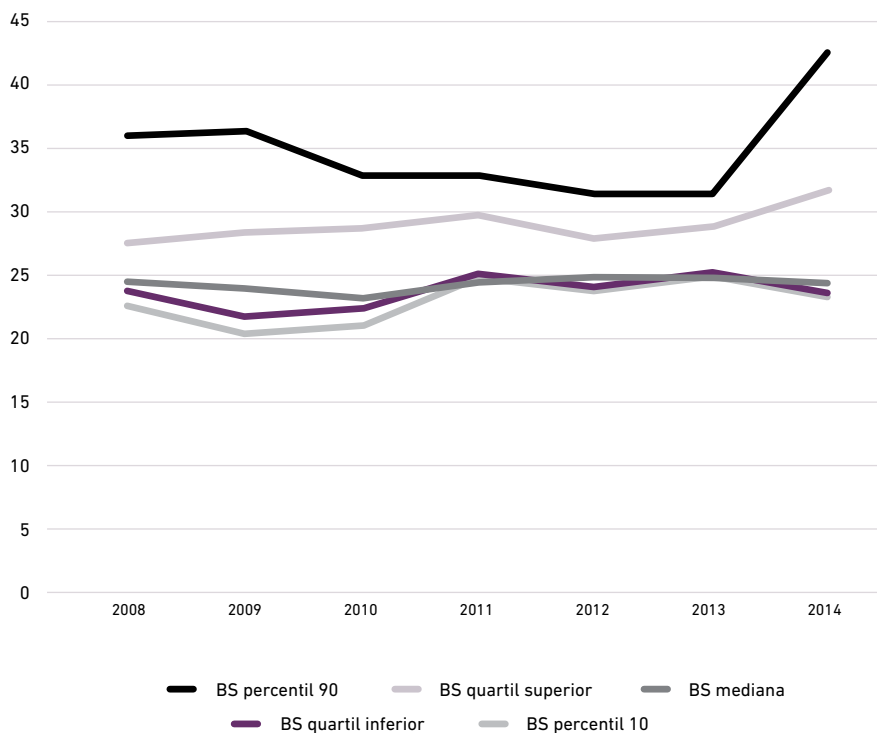
També resulta reveladora la comparació de les diferències relatives del que cobraven homes i dones en

ambdós extrems de la distribució, representades al gràfic 4. Així, si amb dades de 2014 el salari del percentil 90 de les dones era un 23,20% menor que el dels homes, aquesta xifra assolía el 42,57% al percentil 10. De fet, la bretxa salarial augmenta a mesura que baixem en la distribució salarial: 23,24% al quartil superior, 24,25% a la mediana i 31,74% al quartil inferior. El que

Els salaris estan disminuint, en particular, entre aquells col·lectius que ja es trobaven en una pitjor situació dins el mercat de treball en el moment d'esclatar la crisi. I aquestes persones són, sobretot, dones

Gràfic 4

Evolució de la bretxa salarial calculada sobre la mediana, quartils inferior i superior i percentils 10 i 90 del salari anual. Catalunya, 2008-2014 (%)



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

aquestes dades ens estan indicant és la forta concentració de les dones en els nivells inferiors de la distribució. A destacar, també, que són aquests salaris els que mostraven una

tendència més clara a la baixa, com s'observa al gràfic 3.

D'aquesta manera, mentre els salaris de les dones i —sobretot— dels

homes del percentil 90 i del quartil superior tendien a augmentar, la mediana de la distribució i el quartil inferior masculí es mantenien relativament estables, i eren els salaris femenins del quartil inferior, juntament amb els dels homes i les dones del percentil 10, els que disminuïen clarament. En resum, la degradació dels salaris femenins en el quartil inferior ha provocat un eixamplament de la bretxa salarial davant l'estabilitat dels salaris masculins; en canvi, en l'extrem inferior de la distribució —percentil 10— s'ha donat una reducció de la bretxa salarial per igualació a la baixa dels salaris masculins.

Més desigualtat i pitjors condicions de vida per a gran part de les dones treballadores

Aquestes dades obliguen a emfatitzar dues idees. En primer lloc, que l'aparent estabilitat i, fins i tot, augment dels salaris mitjans que mostraven les dades del gràfic 1 són fruit d'un efecte de composició que s'esvaeix quan ens fixem en la distribució del salari. L'augment dels salaris més alts empeny el salari

mitjà a l'alça, el que no significa, ni de bon tros, que aquesta sigui la realitat de la majoria de la població; encara menys si tenim en compte que la dràstica disminució d'ingressos de moltíssimes persones, homes i dones, no es veu reflectida en aquestes dades, ja que amb la pèrdua de la feina han deixat de percebre un salari. En segon lloc, les dades evidencien que els salaris estan disminuint, en particular, entre aquells col·lectius que ja es trobaven en una pitjor situació dins el mercat de treball en el moment d'esclatar la crisi. I aquestes persones són, sobretot, dones. ■

■ Bibliografia

CARRASQUER, Pilar, SÁNCHEZ, Núria i LÓPEZ, Martí. «La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales». *VI Congreso de la Red Española de Políticas Sociales*. Sevilla, 16-17 de febrer de 2017.

DE CABO, Gema i GARZÓN, M^a José. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2007.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina i RODRÍGUEZ MODROÑO, Paula. «La desigualdad de género en las crisis económicas». A *Investigaciones Feministas*, núm. 2, pàg. 113-132, 2012.

GÓMEZ BUENO, Carmen. «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis». A *Papers. Revista de Sociología*, núm. 63-64, pàg. 123-140, 2001.

GRIMSHAW, Damian i RUBERY, Jill. «Undervaluing women's work». European Work and Employment Research Centre. The University of Manchester, Working Paper Series, 53, 2007.

RUBERY, Jill i GRIMSHAW, Damian. «The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts». A *Cambridge Journal of Economics*, núm. 39 (2), pàg. 1-25, 2014.

TORNS, Teresa, RECIO, Carolina, SÁNCHEZ, Núria i TRINIDAD, Albert. «La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo». A DÍAZ, Capitolina i SIMÓ-NOGUERA, Carles (eds.). *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados*, pàg. 89-108. València: Tirant Lo Blanch, 2016.