viure als pirineus

Les dones representen al voltant del 40% de les persones que treballen al sector agroalimentari

viurealspirineus/ACN | 18 de febrero de 2021


Pepita Bullich a l'explotació de Cal Diligent, a la Seu d'Urgell/agroactivitat

Cobren un 23,19% menys que els homes de mitjana, i en el grup de 45 a 54 anys és on es dona la diferència més gran

Les dones representen al voltant del 40% de les persones que treballen al sector agroalimentari a Catalunya. Així ho indica l'informe encarregat pel **Departament d'Agricultura** a la **Universitat de Girona** que descriu i analitza la situació de la dona a la indústria alimentària al país. L'estudi també indica que les dones cobren un 23,19% menys que els homes de mitjana, i en el grup de 45 a 54 anys és on es dona la diferència més gran. Homes i dones tenen un 80% de contractes indefinits, una característica que, a priori, sembla que els iguala, però les dones en tenen molts més de jornada parcial, el 60% del total, i de contractes discontinus, segons revela l'informe.

Segons aquest treball, el grau de feminització de la indústria alimentària varia molt entre empreses, amb un rang que va des de l'11% de dones en empreses

agroalimentàries fins al 70% en càrnies, tot i que més sovint se situa a l'entorn del 40%, segons dades d'afiliació a la Seguretat Social (dels anys 2012 al 2019). Com a referència, la taxa de feminització al conjunt de l'Estat és del 37% (segons dades de l'INE del 2019).



Foto: Núria Rosell de Cal Casal d'Ossera/DMR)

Segons l'estudi, els principals motius que condicionen el grau de feminització de les empreses actualment són la naturalesa de la feina i, com més físicament exigent, més masculina l'empresa. Un altre és l'antiguitat de l'empresa ja que, com més antiga, més masculina. Un altre motiu fa referència al lideratge femení perquè, com més dones a la propietat i direcció, més presència femenina hi ha a l'empresa.

Per subsectors, els que són més a prop de la paritat són els de fabricació de productes de fleca i pastes alimentàries (46% de participació femenina) i el de fabricació d'altres productes alimentaris (42%). Per contra en la fabricació de productes de molineria, midons i productes amilacis (17%) és on menys dones hi ha. Per franges d'edat, la feminització és més gran a la d'entre 30 a 44 anys, segons les dades d'afiliacions. En relació amb els tipus de contractació, homes i dones tenen un 80% de contractes indefinits, tot i que les dones en tenen molts més de jornada parcial, el 60% del total, i de contractes discontinus.

Bretxa salarial en l'àmbit agroalimentari

Pel que fa la diferència salarial a la indústria agroalimentària, les dones cobren un 23,19% menys que els homes de mitjana, i en el grup de 45 a 54 anys és on més diferència existeix, i també entre les i els treballadors que tenen estudis universitaris.



Ca l'Alzina de Puigcerdà)

El creixement dels salaris dels homes és més accelerat que els de les dones a mesura que els anys d'antiguitat incrementen, i la bretxa entre dones i homes augmenta també quan augmenten les responsabilitats en l'empresa. En canvi, la **bretxa salarial** entre treballadors i treballadores de nacionalitat estrangera és menor que entre els de nacionalitat espanyola, segurament també perquè es dona una concentració més alta en les categories laborals més baixes.

Creixent promoció de dones en llocs de responsabilitat

Quant a la feminització del poder, l'estudi indica que la direcció executiva és femenina en un 21%, i la presidència del consell és ocupada per una dona només en el 12,3% dels casos (segons el SABI del 2019). En aquest sentit, les empreses amb propietat o direcció general femenina formen equips de direcció amb més dones (sovint 50% i fins al 80%). A més, a l'empresa familiar, les dones tenen més possibilitats de ser propietàries i directives.

D'aquesta manera, es pot parlar d'una creixent promoció de dones en la jerarquia o de fitxatges de dones en posicions de responsabilitat. Els detonants són una més gran formació de les dones; major ambició empresarial de les dones; millor percepció i valoració social i empresarial de les habilitats més femenines (empatia, habilitat social, capacitat de diàleg); mesures de foment de la coresponsabilització familiar, com ara el permís de paternitat, i la menor vocació familiar de les dones, per major paritat en la conciliació o per una disminució de la voluntat de tenir fills.



(Foto: Anna Planas, pastora a Llessui)

Alhora, sembla que les empreses no posen un sostre de vidre a les seves treballadores, però sí continuen identificant tant la maternitat com la conciliació com a problemes, i, a més, aquests segueixen essent qüestions a resoldre principalment per a les dones, i en menor mesura per als homes.

Altres motius que frenen la presència de les dones passen pel fet que les bases de plantilles encara estan masculinitzades i fan menys probable promocionar-se a dones. Així, algunes dones renuncien a l'ascens per la major responsabilitat que comporta i dedicació horària, tot i que aquest últim factor sembla que ha disminuït. L'informe també revela la sensibilitat creixent que hi ha en temes de discriminació de les dones, especialment per part de les mateixes dones, però l'evolució no és la mateixa entre els homes.

Incrementar la incorporació de la dona

Amb l'objectiu d'avançar vers la incorporació de més dones a la indústria agroalimentària i sumar el talent femení al masculí, l'estudi apunta recomanacions com ara la formació en la perspectiva de gènere als i les dirigents de les organitzacions empresarials del sector, a banda de formar també les mateixes treballadores i treballadors. L'objectiu seria identificar on es produeixen les escletxes per tal d'aconseguir canvis reals pel que fa a la desigualtat entre sexes.

També assenyala com a necessàries la proactivitat empresarial per trencar estereotips amb accions concretes com ara ocupar dones en feines considerades tradicionalment d'homes i homes en feines de dones, o l'ús de la Guia de Bones Pràctiques de gènere en el sector.

D'altra banda, segons aquest mateix informe, tant l'Administració com les agrupacions empresarials han de redoblar esforços en el coneixement sobre la

desigualtat de gènere en el mercat laboral i en les empreses i treballar per continuar la implantació de mesures que ajuden a conciliar la vida laboral i familiar.

L'encàrrec d'aquest treball per part del Departament és una de les accions previstes en el Programa de dones del món Rural i marítim de Catalunya 2016-2020.