

LA BRETXA SALARIAL A ANDORRA

Una de les desigualtats de gènere més clares que encara hi ha a les nostres societats es constata cada cop que es publiquen els resultats de les mitjanes dels salaris de les persones ocupades per gènere: l'any 2017 el salari mitjà femení era el 76,8% del dels homes, segons dades de la CASS.

Ara bé, aquesta desigualtat, és producte d'una discriminació directa entre homes i dones que per la mateixa feina i en les mateixes condicions laborals tenen un salari diferent?, és producte d'altres desigualtats que porten com a conseqüència aquesta diferència de mitjanes de salaris?, o és una barreja? I, en tot cas, quins són els factors que més determinen aquesta bretxa?

Com en tots els fenòmens socials, la resposta no és fàcil, però amb les dades de què es disposa en el context andorrà, en aquest article es vol analitzar la qüestió i donar eines per entendre millor quins són els factors que porten com a resultat aquesta diferència salarial entre homes i dones.

1. Situació del mercat laboral a Andorra: participació femenina

La taxa d'ocupació¹ de les persones assalariades és lleugerament més alta entre les dones que entre els homes (l'any 2017, la taxa dels homes se situava en el 63,8%, mentre que la de les dones era del 66,4%), una dada que indica la plena normalització de la presència de la dona en el món del treball a Andorra.

En canvi, pel que fa als treballadors per compte propi, la proporció de dones és molt inferior a la d'homes (un 32% i un 68%, respectivament). Aquesta xifra representa una desigualtat evident entre homes i dones, ja que els treballadors per compte propi són en una part important empresaris i professionals liberals, amb remuneracions més altes.

Si s'inclouen aquests treballadors en el càlcul de la taxa d'ocupació (assalariats més autònoms), l'any 2017 la taxa d'ocupació de les dones assalariades i autònomes és del 73,7% i la dels homes, un 78,3%.³

La taxa d'ocupació als països d'Europa s'ha calculat tenint en compte el conjunt de persones que treballa d'entre 20 i 64 anys. Les taxes d'ocupació femenina més altes d'Europa són les d'Islàndia (84,5%), seguides de les del Regne Unit (79,8%), Suïssa (77,4%), Alemanya (75,2%) i Dinamarca (73,7%). Andorra és també en aquest grup, a distància de països com Espanya i França o la resta del sud d'Europa.

2. Anàlisi de les dades salarials per gènere

Per entendre els tipus de desigualtats que condicionen la bretxa salarial a Andorra, hem d'analitzar en primer lloc les dades quantitatives disponibles en relació amb aquestes diferències de remuneració:

Taula 1
Evolució del salari mitjà per sexe des del 2005 (en euros), segons dades de la CASS

Salari mitjà per sexe

	Homes	Dones	Ràtio dona/home ⁴
2005	1.906	1.370	71,9
2010	2.270	1.696	74,7
2015	2.236	1.735	77,6
2017	2.287	1.757	76,8

Font: CASS. Elaboració pròpia.

Amb la mitjana de tots els salaris dels assalariats i assalariades (incloent supòsits amb hores extra i tot tipus de jornada i categoria professional), tot i que en els darrers dotze anys ha disminuït la diferència, l'any 2017 el salari mitjà de les dones era encara el 76,8% del salari dels homes.

Autors:

Núria Segués
Joan R. Micó
Sociòlegs i investigadors del
CRES

1 La taxa d'ocupació és la proporció d'assalariats respecte al total de població registrada entre els 16 i els 64 anys.

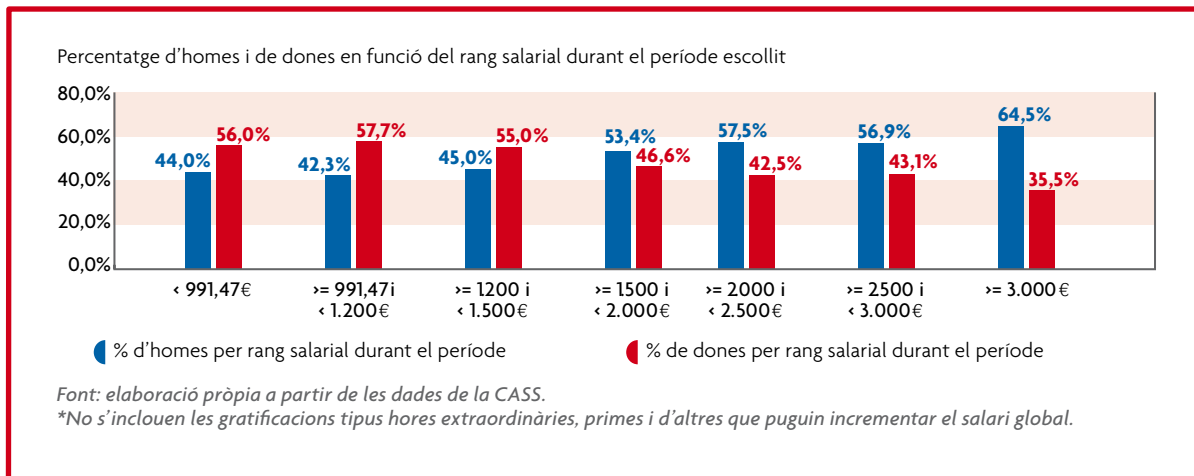
2 <https://www.observatorisocial.ad/observatori/143-observatori-genero/763-laboral>.

3 Aquest càlcul s'ha fet mitjançant el nombre de treballadors assalariats provinent del Departament d'Estadística i el nombre de treballadors per compte propi extret de la CASS. Cal remarcar que hi ha una sèrie de limitacions a l'hora d'interpretar aquesta dada, ja que d'una banda les dades del Departament d'Estadística són una estimació del nombre d'assalariats a temps complet i, d'altra banda, el càlcul no té en compte l'edat dels treballadors.

4 La ràtio dona/home és el quocient entre el salari mitjà de les dones i el dels homes.



Gràfic 1
 Percentatges d'homes i de dones en funció del rang salarial*
 en el període de novembre 2015 a agost 2017



Al gràfic 1 es veu clarament que les dones estan més representades dins dels salaris més baixos i els homes són clarament majoritaris en les franges més elevades. Aquesta diferència és més elevada a mesura que els salaris són més alts.

3.1. Desigualtat indirecta

Amb les dades disponibles, podem fer una aproximació a les desigualtats indirectes següents:

a) Tipus de jornada

Destaca que les dones ocupen en una proporció més gran llocs de treball a jornada parcial (18% per un 5% d'homes), i naturalment el salari percebut és menor que si treballessin tota la jornada. El que no es pot inferir d'aquestes dades és si les dones que treballen a jornada parcial ho fan voluntàriament o involuntària, però previsiblement el fet que moltes dones continuïn sent les responsables de la cura de la família i de les tasques de la llar fa que hagin escollit jornades reduïdes a l'hora de treballar fora de casa.⁵

3. Anàlisi de les causes de la desigualtat entre homes i dones

La diferència entre la remuneració dels homes i de les dones és multicausal. Però a grans trets es podrien agrupar les explicacions en dos tipus:

La desigualtat indirecta

Està determinada per una sèrie de característiques tant personals com professionals relacionades amb els rols de gènere, i consegüentment afecta en el paper dels homes i les dones tant en la societat com en el mercat de treball (conciliació de la vida laboral i familiar, temps de treball, tipus d'estudis, professions escollides...).

La desigualtat directa

Fa referència a la variable sexe, que determina que només pel fet de ser dona hi ha una retribució menor amb la mateixa feina i amb les mateixes condicions contractuals que un home.

Taula 2
 Tipus de jornada per sexe l'any 2015

		Homes	Dones
Total	1.847	913	934
Completa	88,6	95,1	82,2
Parcial	11,4	4,9	17,8

Font: EFT, elaboració pròpia.

⁵ Segons un informe sobre igualtat entre homes i dones a la Unió Europea l'any 2017, les jornades parcials són una estratègia per mantenir la dona vinculada al mercat laboral, especialment després d'haver estat mares. Tanmateix convé aclarir que a Andorra la proporció de dones ocupades a mitja jornada és inferior que a la mitjana europea (31% per un 18% a Andorra).

En el context andorrà, a més a més, s'hauria d'analitzar si la maternitat és un punt d'inflexió a l'hora d'escollir feines de jornada reduïda, o si s'escullen feines que facilitin la conciliació amb les tasques de la llar i la cura dels infants.⁶

b) Tipus de contracte

Taula 3
Durada del contracte per sexe l'any 2015

	Homes	Dones
Total	9.759	859
Indefinida	88,7	87,4
Determinada o temporal	10,9	12,1
NS/NC	0,4	0,5

Font: EFT 2015.

En aquest cas no hi ha diferències significatives per gènere, ja que un 12% de dones tenen contractes d'una durada determinada davant d'un 11% d'homes.

% Treballadors amb contracte temporal per activitat i sexe. EFT 2015

	Total	Homes	Dones
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	8,3	7,1	10,0
Construcció i activitats relacionades	6,0	5,9	6,7
Comerç i reparació de vehicles	6,6	4,0	8,8
Hoteleria i restauració	12,7	8,6	15,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	4,3	5,1	0,0
Organismes financers i assegurances	11,3	5,0	17,5
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	11,0	12,2	10,0
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	19,7	27,2	15,8
Serveis personals	24,7	27,0	22,9
Llars que ocupen personal domèstic	0,0	0,0	0,0
Total	11,6	10,9	12,1

Però, s'ha de destacar que les dones tenen més contractes temporals al sector del comerç, a l'hoteleria i restauració i, sobretot, als organismes financers i les assegurances. Per contra, els homes tenen més contractes temporals sobretot a l'administració pública, educació, sanitat i activitats socials, i als serveis personals. S'hauria de fer una anàlisi més detallada per veure fins a quin punt aquestes diferències en relació amb la temporalitat per sectors són conseqüència d'una desigualtat de gènere.

c) Dualitat laboral, segregació sectorial i ocupacional

Pel que fa a la proporció d'ocupats per activitat i sexe, cal tenir en compte que existeix una segregació sectorial de gènere⁷ en el mercat andorrà. De fet, el 2016 hi havia cinc sectors més masculinitzats (agricultura i ramaderia, indústries manufactureres, producció i distribució d'energia, construcció, i transport i comunicacions) i cinc de més feminitzats (educació, activitats sanitàries i veterinàries i serveis socials, llars que ocupen personal domèstic, organismes extraterritorials, i treball domèstic a la comunitat). I hi havia tres sectors on la representació d'homes i de dones és gairebé igual: hoteleria, sistema financer i comerç i reparació de vehicles de motor.

La desigual concentració d'homes i dones en els diferents sectors (agregada, com veurem més endavant, pel tipus d'ocupació), és també un motiu de la bretxa salarial: els sectors i les ocupacions més feminitzats tenen una mitjana de salari inferior que sectors i ocupacions on hi ha majoria d'homes.

Entre les explicacions, podríem destacar que moltes d'aquestes ocupacions més feminitzades tenen menys «prestigi social», però també que l'entrada de la dona al món laboral no ha estat igual en tots els sectors i ocupacions (com a conseqüència de la diferent distribució de rols i divisió sexual del treball, que tradicionalment s'ha construït culturalment a partir de les estructures d'una societat patriarcal fins no fa pas gaire, on hi havia feines que es consideraven més «femenines», com ara totes les relatives a la cura dels altres o feines com les administratives o la venda, i feines més «masculines», com els oficis relacionats amb la construcció o la mecànica). Això porta com a conseqüència que els sous en aquest tipus de feines vagin a la baixa, com a efecte en el mercat laboral de l'oferta i la demanda: com més potencials treballadors hi hagi per fer una feina determinada, més possibilitats que el salari sigui més baix. Un exemple en serien oficis típicament «femenins» com ara la perruqueria o tots els relacionats amb l'estètica, on les

⁶ Alemanya, Holanda i el Regne Unit són els països d'Europa amb més proporció de dones que treballen a temps parcial (46%, 74% i 39%, respectivament), i són també els països on hi ha més flexibilitat laboral. No obstant això, també són dels països amb més prestacions familiars, sobretot per incentivar la natalitat.

⁷ Es llegeix mitjançant l'Indicador de representació; quan és superior a 1,25 significa que hi ha feminització o masculinització del sector.

Taula 4
Assalariats per branca d'activitat el 2016 (segregació sectorial)

	Homes				Dones				Total
	Nre.	Participació ⁸	Representació ⁹	Concentració ¹⁰	Nre.	Participació	Representació	Concentració	
Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	114	66,7	1,32	0,62	57	33,3	0,7	0,7	171
Indústries extractives	1	33,3	0,66	0,01	2	66,7	1,3	1,3	3
Indústries manufactureres	923	63,6	1,26	4,99	529	36,4	0,7	0,7	1.452
Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	123	76,9	1,52	0,66	37	23,1	0,5	0,5	160
Construcció	2.524	89,6	1,77	13,63	292	10,4	0,2	0,2	2.816
Comerç i reparació de vehicles de motor	4.299	49,1	0,97	23,22	4.455	50,9	1,0	1,0	8.754
Hoteleria	2.453	52,2	1,03	13,25	2.250	47,8	1,0	1,0	4.703
Transport i comunicacions	728	66,1	1,31	3,93	374	33,9	0,7	0,7	1.102
Sistema financer	1.014	52,1	1,03	5,48	933	47,9	1,0	1,0	1.947
Activitats immobiliàries i serveis empresarials	2.128	46,6	0,92	11,49	2.442	53,4	1,1	1,1	4.570
Administració pública i seguretat social	1.980	45,9	0,91	10,70	2.337	54,1	1,1	1,1	4.317
Educació	163	27,9	0,55	0,88	422	72,1	1,5	1,5	585
Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	389	20,2	0,40	2,10	1.537	79,8	1,6	1,6	1.926
Altres activitats socials i serveis personals	1.544	56,5	1,12	8,34	1.189	43,5	0,9	0,9	2.733
Llars que ocupen personal domèstic	81	7,1	0,14	0,44	1.057	92,9	1,9	1,9	1.138
Organismes extraterritorials	6	35,3	0,70	0,03	11	64,7	1,3	1,3	17
Treball domèstic a la comunitat	43	20,6	0,41	0,23	166	79,4	1,6	1,6	209
Total	18.513	50,6	1,00	100	18.090	49,4	1,0	1,0	36.603

⁸ La participació correspon al percentatge d'homes o de dones en cadascun dels sectors en relació amb el total d'homes i dones.

⁹ La representació equival a la participació femenina/masculina dividida pel percentatge total de dones/homes.

¹⁰ És la concentració (o percentatge) de dones/homes en aquell sector. Càlcul: nombre de dones/homes en el sector / total de dones/homes.

condicions salarials són molt diferents de les dels oficis més «masculins». Per contra, en oficis encara força masculinitzats, com per exemple fusters, lampistes, etc., que la majoria de les dones i una bona part dels homes no escullen com la seva possible ocupació, els salaris són relativament més elevats.

Com hem dit abans, un altre aspecte que cal considerar és que moltes dones busquen un determinat tipus de feina que els permeti conciliar la vida familiar, i per aquest motiu hi ha una entrada massiva en certes feines: un exemple seria la feina de cambrera d'habitació, que és exigent però que es treballa en jornades intensives, sobretot als matins. Un altre exemple serien les feines més administratives; a banda que la informatització ha reduït la necessitat d'aquests tipus d'ocupacions en el mercat laboral, l'oportunitat de poder treballar de dilluns a divendres (per poder conciliar la vida familiar i professional) i el seu prestigi social són al·licients per a moltes dones a l'hora de

voler-hi accedir. D'altra banda, el fet que les feines feminitzades siguin una prolongació dels rols domesticofamiliars tradicionals i que fins ara no fossin feines remunerades, fa que quan entren a formar part del mercat estan menys valorades pel que fa a sou que les feines a què tradicionalment sempre s'havia atribuït un valor de canvi (la majoria de les quals coincideixen en el fet de ser feines masculinitzades).

d) Antiguitat

Un altre factor que alenteix la reducció de la bretxa salarial entre homes i dones té a veure amb el moment en què s'ha entrat al mercat laboral i els anys d'antiguitat als llocs de treball. La hipòtesi seria que si bé es cert que les noves generacions de dones tenen més formació que els homes i que per aquest motiu moltes estan accedint a feines més qualificades, això no es tradueix de manera immediata en una reducció de la bretxa

salarial en aquestes ocupacions: d'una banda, en aquestes feines hi ha més proporció d'homes que tenen més antiguitat, alguns càrrecs més alts, i en conseqüència salaris més elevats. D'altra banda, les condicions salarials a l'entrada de moltes d'aquestes feines actualment no són tan avantatjoses com ho eren fa uns anys, és a dir que els canvis en el mercat laboral han portat com a conseqüència que els joves (tant homes com dones) entrin en el mercat laboral en pitjors condicions i per tant la bretxa de gènere es relaciona també amb la generacional.

e) Tipus de formació

El curs 2017-2018,¹¹ un 58% dels estudiants universitaris són dones i un 42%, homes. Aquest és un senyal que fa pensar que de mica en mica es revertirà part d'aquesta bretxa, ja que hi ha més dones que accedeixen als estudis universitaris i lògicament tindran més oportunitats laborals a la seva vida.

Però, tot i aquesta majoria de dones universitàries en les darreres dècades, encara hi ha una segmentació per gènere a l'hora d'escollir els estudis: amb la mostra d'estudis de la taula 5 s'observa que les dones són majoria en publicitat i relacions públiques, treball social, farmàcia, ciències de l'educació i relacionats, o psicologia. És cert que s'aprecia un canvi de tendència evident, ja que les dones han aconseguit ser majoritàries també en medicina i odontologia, dret i

periodisme. Però, per contra, els homes continuen sent majoria en estudis com informàtica o enginyeria.

Els valors dominants fins fa no gaire a la nostra societat (la dona «cuidadora», amb més «sensibilitat» per a certes professions, o més «avesada» a estudis relacionats amb les lletres) porten com a conseqüència que encara s'arrossegui una segmentació en els estudis per gènere (també molt present en els estudis de formació professional o en les branques que els estudiants escullen a secundària i batxillerat), que condiciona una entrada desigual al mercat laboral que pot dificultar la disminució de la bretxa salarial, tot i que, com hem comentat abans, hi ha un canvi de tendència clara cap a la igualtat per gènere a l'hora de triar els estudis.

f) Segregació ocupacional (vertical)

Un factor fonamental per entendre la bretxa salarial és la segmentació vertical. La proporció de dones que ocupen llocs de responsabilitat a les empreses és clarament inferior a la d'homes i, d'altra banda, les feines que estan a la part més baixa de l'escalafó laboral estan ocupades majoritàriament per dones: hi ha una proporció més gran de dones que tenen ocupacions que se situen en l'escala laboral mitjana-baixa, que són empleades administratives (17% per un 5,5% d'homes), treballadores de serveis (30% per un 17% d'homes) i treballadores

Taula 5
Mostra d'alguns estudis universitaris escollits pels estudiants per gènere. Curs 2017-2018

Estudis	Nois		Noies		Totals
	N	%	N	%	
Publicitat i Relacions públiques	0	0	11	100	11
Treball social	0	0	10	100	10
Criminologia	0	0	6	100	6
Farmàcia	0	0	5	100	5
Belles Arts	1	13	7	88	8
Ciències de l'Educació, Pedagogia, Educació	18	17	91	83	109
Psicologia	12	22	43	78	55
Medicina i Odontologia	8	27	22	73	30
Periodisme, Comunicació	7	35	13	65	20
Dret	49	38	80	62	129
Historia i Humanitats	11	39	17	61	28
Filologies i Filosofia	4	40	6	60	10
Administració d'empreses	126	57	95	43	221
Enginyeries	43	75	14	25	57
Economia	14	78	4	22	18
Informàtica	25	89	3	11	28

Font: Institut d'Estudis Andorrans

¹¹ Registre d'Universitaris.
Institut d'Estudis Andorrans.

Taula 6
Ocupació per sexe l'any 2015

	Homes	Dones
Personal directiu	11,3	3,5
Tècnics i professionals	20,7	25,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	5,7	1,9
Empleats administratius	5,5	17
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	30,7	1,5
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	17,3	30,1
Treballadors no qualificats	8,9	20,6

Font: EFT. Elaboració pròpia.

no qualificades (21% per un 9% d'homes). Contràriament, els homes són més nombrosos en els càrrecs jeràrquics (un 17% dels homes per un 5,4% de les dones). Una dada que matisa la segregació ocupacional és que hi ha una proporció més gran de dones en càrrecs tècnics que homes (25,4% per 20,7%).

Aquesta desigualtat es retroalimenta amb les anteriors, ja que si les dones treballen més a mitja jornada, si dediquen més temps a la llar o a la família (i no poden dedicar tant de temps a la feina com els homes), si el fet de tenir fills els comporta una aturada temporal de la vida laboral (cosa que

no passa en la major part dels homes), el resultat és que a condicions iguals, tinguin més dificultats per poder ascendir en la seva carrera professional.

En tot cas, seria molt interessant poder fer un estudi més aprofundit dels mecanismes que tenen com a conseqüència aquesta desigualtat tan important.

3.2. Desigualtat directa

És la desigualtat que comporta que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball i les mateixes condicions horàries i de tipus de feina, tinguin un salari diferent.

Per aquest motiu hem comparat la mitjana dels salaris per hora treballada per sexe i ocupació, encara que amb les dades que hem aconseguit no és gens fàcil esbrinar quina és la proporció de desigualtat que emana directament d'aquesta discriminació i quina està determinada per altres factors com ara l'antiguitat a l'empresa o les funcions assumides en cada ocupació, ja que no hi ha prou informació.

Aquesta manca de dades no és exclusiva del nostre país, sinó que és molt difícil quantificar arreu quina és la proporció de bretxa salarial producte de la discriminació directa. En tot cas, s'han intentat fer aproximacions, com un estudi de la Comunitat de Madrid mitjançant el mètode de descomposició Oaxaca-Blinder, on es demostra que quasi el 53% de les discriminacions s'atribueixen a desigualtats

Taula 7
Retribució hora (euros) per sexe i ocupació. EFT 2015

	Mitjana total*	Home	Dona	Bretxa salarial (%)	Taxa de feminització
Total	10,7	11,5	9,8	14,8	14,8
Personal directiu	19,6	20,0	18,5	7,2	7,2
Tècnics i professionals	14,2	14,4	14,0	2,7	2,7
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,5	11,9	10,3	13,4	13,4
Empleats administratius	9,2	9,5	9,1	4,2	4,2
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	9,4	9,5	7,6	20	20
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	8,3	9,3	7,8	16,1	16,1
Treballadors no qualificats	7,5	7,4	7,5	-1,3	-1,3

*Retribució per hora en cada grup ocupacional. Font: EFT, elaboració pròpia.

indirectes com les que hem exposat anteriorment, i la resta, un 47%, a altres causes sense especificar, entre les quals hi ha la desigualtat directa (sense saber quina n'és la proporció).¹²

A partir de les dades de la remuneració per hora treballada (on es limita l'efecte del tipus de jornada en el salari) s'ha calculat la bretxa salarial per cada agrupació de l'ocupació, que correspon a la diferència de la mitjana dels guanys per hora entre homes i dones. Així, l'any 2015 la bretxa entre homes i dones era del 14,6% (però, com hem dit anteriorment, encara que sigui el mateix tipus d'ocupació, no es pot delimitar quina és la proporció de desigualtat o discriminació directa).

Si tenim en compte el tipus d'ocupació i el sexe, es destaca que, a excepció dels treballadors no qualificats, els homes tenen una retribució per hora superior a 9 euros. Les dones que treballen com a treballadores manuals, treballadores de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals) i les treballadores no qualificades estan molt per sota dels 9 euros l'hora.

En la mateixa línia es constata que en les feines menys qualificades, la bretxa salarial és baixa, i la diferència més gran es detecta entre els treballadors manuals (de la construcció, indústria...) i entre els treballadors dels serveis (restauració, comerç...), seguits dels comandaments intermedis.

Segons les dades d'Eurostat de l'any 2016,¹³ la bretxa salarial en el conjunt dels 28 països de la Unió Europea era d'un 16%, mentre que a Estònia, Àustria i Alemanya assolien el 25%, el 20% i el 21%, respectivament, essent els països amb més bretxa salarial. Els països amb menys bretxa salarial són Romania, Itàlia i Bèlgica, tots tres entre el 5,2 i el 5,5%.

Quant als països fronterers amb Andorra, la xifra era del 14% a Espanya i el 15,1% a França.

4. Conciliació familiar i laboral

Al voltant de les desigualtats descrites hi ha un aspecte que planeja per entendre la bretxa de gènere: dedicar més temps a la llar, o que en moltes parelles l'home estigui més especialitzat i dediqui més esforços a la feina remunerada i la dona sigui la principal responsable de la família i la llar, és l'origen de moltes desigualtats que porten com a conseqüència la bretxa laboral.

Un indicador que ens permet avaluar la corresponsabilitat a la llar són les hores dedicades a les tasques de la llar entre homes i dones: el 2017, la població andorrana manifestava que dedicava una mitjana de 13 hores setmanals a les tasques domèstiques.¹⁴ Si es té en compte la resposta per sexe, els homes deien que hi dedicaven una mitjana de 10 hores i les dones, més de 16 hores.

Aquesta xifra disminueix quan parlem de les persones que viuen en parella i treballen a jornada completa, ja que els homes augmenten el temps dedicat a les feines domèstiques dues hores, tot i que continua havent-hi una diferència entre homes i dones de quatre hores. S'ha de destacar com a factor positiu que en les parelles de 25 a 39 anys en què tots dos treballen a temps complet, la diferència és de menys d'una hora. A mesura que augmenta l'edat, també augmenta la diferència de les hores destinades a la llar entre homes i dones: en les parelles de 40 a 54 anys la diferència és de 4 hores i en les de més de 55 anys, de 8 hores.

Taula 8
Mitjana d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques

	Conjunt de la població		Persones que viuen en parella		Persones que viuen en parella i treballen a jornada completa	
	Casos	Mitjana	Casos	Mitjana	Casos	Mitjana
Total	761	12,935	499	14,338	299	13,494
Home	402	9,741	260	10,682	157	11,554
Dona	359	16,483	239	18,311	143	15,627

*Retribució per hora en cada grup ocupacional.
Font: EFT, elaboració pròpia.

12 Mangas, L., Cornejo, J. 2013, "Panorama Laboral. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo, Universidad Complutense de Madrid", [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20C3%BAltimas%20desigualdad%20g%C3%A9nero%2027_septiembre_2013\(corregido\).pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20C3%BAltimas%20desigualdad%20g%C3%A9nero%2027_septiembre_2013(corregido).pdf)

13 Eurostat. *Gender pay gap statistics*. Gender pay gap in unadjusted form: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

14 Dades de l'Observatori del primer semestre del 2017: <http://www.iea.ad/images/Observatori/Temes/Genere-2017.pdf>

Conclusions

Tal com s'ha intentat explicar al llarg de l'article, la bretxa salarial entre homes i dones és resultat d'una sèrie de factors entrelaçats que fan que la seva disminució no evolucioni tan de pressa com seria necessari. En aquest sentit, la discriminació directa, és a dir, dones que cobren menys salari per la mateixa feina i el mateix lloc de treball que un home, no seria la situació més estesa, encara que sí la més greu. Caldria tenir més informació per analitzar-ne bé l'abast. Per contra, les desigualtats indirectes són les responsables en una proporció més gran de la bretxa salarial per gènere. Que siguin indirectes no vol dir que no siguin importants, o que no es pugui emprendre cap acció per pal·liar-les. La majoria estan relacionades amb canvis de mentalitat que encara no estan plenament assumits pel conjunt de la societat: la dona encara és en molts casos la principal responsable de la llar i de la família i l'home el principal sustentador econòmic del nucli familiar.

Que els homes encara no valorin ni assumeixin en la mateixa proporció que les dones tasques tan importants per a la societat com la cura de la família, o que hi hagi feines encara masculinitzades o feminitzades, serien exemples d'alguns dels canvis pendants.

S'han de buscar fórmules perquè les dones i els homes es corresponsabilitzin, perquè tenir fills no penalitzi la carrera professional de les dones i perquè puguin arribar a càrrecs directius en la mateixa proporció que els homes. Fórmules que requereixen polítiques que incentivin un repartiment igualitari de les tasques de la llar, per exemple amb permisos obligatoris de paternitat.

En tot cas, l'anàlisi detallada del conjunt de desigualtats detectades, i que porten com a conseqüència la bretxa laboral, hauria de servir per promoure accions positives encaminades a una igualtat en les condicions de treball i els salaris reals entre homes i dones.

BIBLIOGRAFIA

- BIGI, M.; COUSIN, O.; MÉDA, D.; SIBAUD, L.; WIEVIORKA, M. (2015). *Travailler au XXIe siècle: des salariés en quête de reconnaissance*. Le monde comme il va. Paris: R. Laffont.
- Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra. *Informe Econòmic 2016*.
- Centre de Recerca Sociològica (2003). *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*.
- Centre de Recerca Sociològica (2018). *Estudi sobre el mercat laboral a Andorra*.
- Eurostat. *Gender pay gap statistics*. Gender pay gap in unadjusted form: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- GOUDSWAARD, A.; NANTEUIL, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- INSTITUT D'ESTUDIS ANDORRANS. Dades de l'Observatori del primer semestre del 2017: <http://www.iea.ad/images/Observatori/Temes/Genere-2017.pdf>
- MANGAS, L., CORNEJO, J. (2013). *Panorama Laboral. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*, Universidad Complutense de Madrid: [https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20%C3%BAltimas%20desigualdad%20g%C3%A9nero%2027_septiembre_2013\(corregido\).pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17-Causas%20%C3%BAltimas%20desigualdad%20g%C3%A9nero%2027_septiembre_2013(corregido).pdf)
- Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*.
- Observatori Social d'Andorra. Institut d'Estudis Andorrans: <https://www.observatorisocial.ad/observatori/143-observatori-genero/763-laboral>
- PIORE, M.J. (1975). "Notes for a Theory of Labor Market Stratification". A: EDWARDS, R.; REICH, M.; GORDON, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*. D.C. Heath and Co., Lexington, Mass.
- SANTOS PRECIADO, J.M. (1997). «La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo». *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 17, p. 153-171. Madrid.
- STANDING, G. (2009). *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Universidad Complutense de Madrid (2013). *Panorama laboral 2013. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*.
- Unió Europea (2018). Report on equality between women and men in the EU: <http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2018/03/2018ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU.pdf>