



El mercat de treball i les dones

Conxita MARSOL i RIART



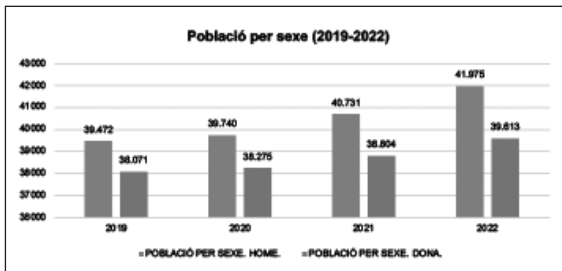
I. La dona i el mercat de treball a Andorra

El gaudiment ple dels drets civils i polítics de la dona va consolidar-se amb l'aprovació de la Constitució, però la igualtat real requereix canvis substancials i estructurals lligats a l'evolució de les societats modernes. És de justícia recordar que ja l'any 1974, els Delegats Permanents dels Coprínceps van aprovar el Decret sobre el contracte de treball, que malgrat no tractar la regulació de forma exhaustiva, sí que va incloure dos qüestions derivades dels canvis econòmics i socials que havia experimentat Andorra: la primera, la prohibició de la discriminació salarial per raó del sexe de la persona treballadora, i la segona, la previsió de períodes de descans per maternitat o adopció amb atur de treball, que posteriorment (1995) va ampliar-se a la impossibilitat d'acomodar la dona embarassada.¹ Més endavant, l'aprovació de la Constitució i de la Llei qualificada del matrimoni, com també el compromís ferm de les institucions públiques amb la promoció de la cultura de la igualtat, que va tenir una de les màximes expressions amb l'aprovació de l'acord del Consell General, del 15 de gener del 2015, per impulsar l'elaboració d'un llibre blanc de la igualtat i l'aprovació de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que va desenvolupar el principi d'igualtat com a dret subjectiu, van constituir fites destacables per remoure els obstacles que encara avui existeixen per fer que aquesta igualtat davant la Llei sigui real i efectiva.

No obstant això, les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones requereixen una resposta específica dels poders públics en tant que les causes són múltiples i necessiten accions transversals tant des de l'àmbit públic com del privat. És per això que el Consell General va aprovar la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (en endavant, la "Llei 6/2022") com un mecanisme per avançar en l'àmbit de la igualtat i eradicar les pràctiques directes, però sobretot indirectes, que poden afectar l'exercici dels drets fonamentals i, en definitiva, el lliure desenvolupament de les dones com a persones.

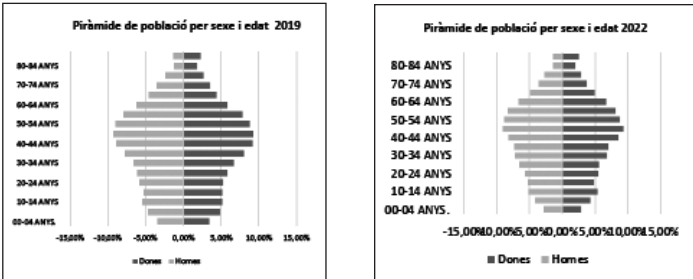
No és objecte d'aquest article l'anàlisi de la situació de la dona en cada àmbit d'actuació que recull la Llei 6/2022 esmentada, sinó fer una aproximació des de la perspectiva del treball atès que he assumit les carteres d'Economia i Treball amb la constitució del Govern de la IX legislatura constitucional, així com les accions concretes que aquesta llei estableix quant a l'ocupació i el treball com a recursos o eines per afavorir una cultura d'igualtat i un coneixement més complet de la situació de la dona al país i, així, eradicar qualsevol pràctica discriminatòria. Però quina és la situació laboral de la dona a Andorra? Existeixen encara desigualtats que afecten les dones malgrat el reconeixement del principi d'igualtat a la Constitució i com a dret subjectiu a la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació? Per contestar aquesta pregunta, convé analitzar els principals indicadors que ens permetin conèixer quin és l'estat de la qüestió, ja que un examen del mercat de treball des d'una visió neutra, sense atendre la variable del sexe, pot oferir una foto esbiaixada de la realitat laboral, atès que ningú no pot negar que Andorra viu una situació privilegiada des de la perspectiva econòmica i laboral en relació amb els països del nostre entorn geopolític. Efectivament, la gestió de la crisi sanitària, juntament amb els elements atractius que Andorra proporciona – com són l'alta seguretat al país, l'educació de qualitat i gratuïta o un sistema sanitari enfortit–, ens ha portat a gaudir d'un creixement econòmic sostingut que, a més, es complementa amb una taxa d'ocupació molt elevada tenint en compte que la situació de demanda d'ocupació que tenim pot considerar-se com a estructural.

Andorra té 84.109 habitants (setembre del 2023) i si observem l'evolució del creixement demogràfic al país durant el període comprès entre el 2019 i el 2022, podem afirmar que, tradicionalment, hi ha un nombre lleugerament més alt d'homes que de dones. (fig. 1)



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 1



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 2

És a dir, hi ha una mitjana de 1.788 dones menys que homes. No obstant això, és interessant completar aquesta anàlisi amb la variable de l'edat tant des de la perspectiva dels grups d'edat com des de l'òptica de la població activa. (fig 2)

Les diferències més destacades entre dones i homes es produeixen en les edats més avançades, com a conseqüència d'una esperança de vida més gran de les dones respecte als homes. Aquesta circumstància no és gens aliena a les polítiques d'ocupació i de protecció social en tant que la suficiència dels recursos econòmics propis depèn de les cotitzacions efectuades durant la vida laboral. Una baixa cotització per part de les dones treballadores incrementa la despesa pública en la branca no contributiva mitjançant la cartera de serveis socials i socio-sanitaris (pensions de solidaritat²).

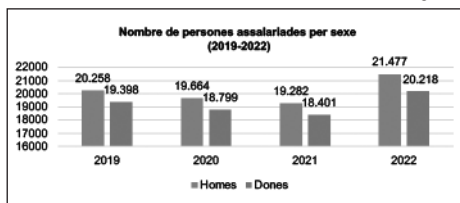
Si ens atenim ara al nombre de persones assalariades per sexe en el període comprès entre l'any 2019 i el 2022, observem que existeix una correlació amb les dades derivada de la població general. (fig. 3)

Un altre indicador important en aquesta àrea és la taxa d'ocupació desagregada per sexe, que es correspon amb el percentatge de persones ocupades respecte de la població en edat de treballar. (fig.4)

La taxa d'ocupació de les dones, tot i que manté un ritme de creixement constant, és 6 punts de mitjana inferior a la dels homes. Per analitzar, finalment, les desigualtats en l'àmbit laboral, escau estudiar la variable del salari i la segregació per ocupació. Com he indicat a l'inici d'aquest article, la prohibició de discriminació salarial constitueix un principi consolidat del nostre ordenament jurídic que actualment es regula a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.³

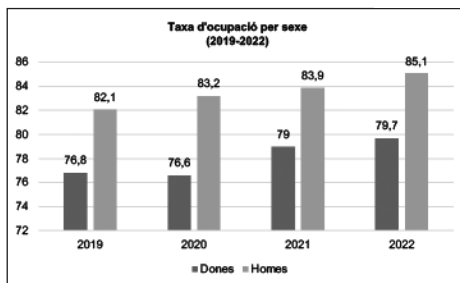
Convé, doncs, analitzar l'anomenada *bretxa salarial de gènere*, indicador que mesura la diferència de salari que reben homes i dones en un moment determinat. Aquesta dada, però, no té en compte la segregació laboral, sia vertical (ocupació de llocs de responsabilitat), sia horitzontal (llocs de treball i jornades de treball). (fig.5)

Figura 3



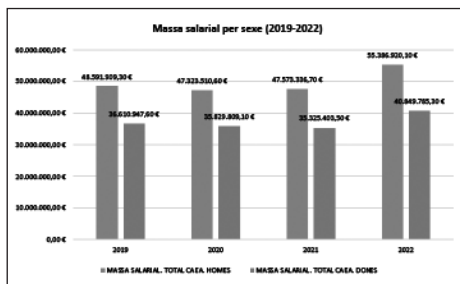
Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 4



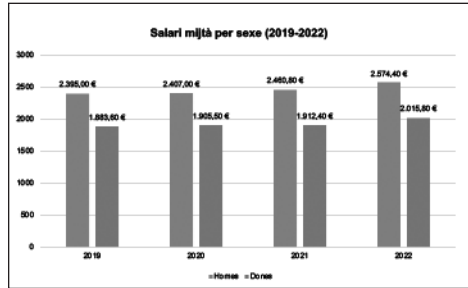
Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 5



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Aquest gràfic és força il·lustratiu perquè permet constatar que, en termes generals, la massa salarial que perceben les dones és inferior a la dels homes i que hi ha una diferència d'un 25,27% de mitjana. Aquesta dada és igualment confirmada amb l'indicador del salari mitjà, que constata aquesta bretxa salarial de gènere. (fig.6)



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 6

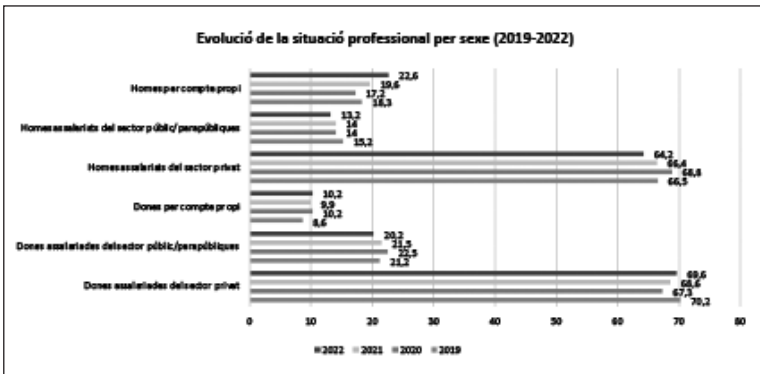


Figura 7

Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

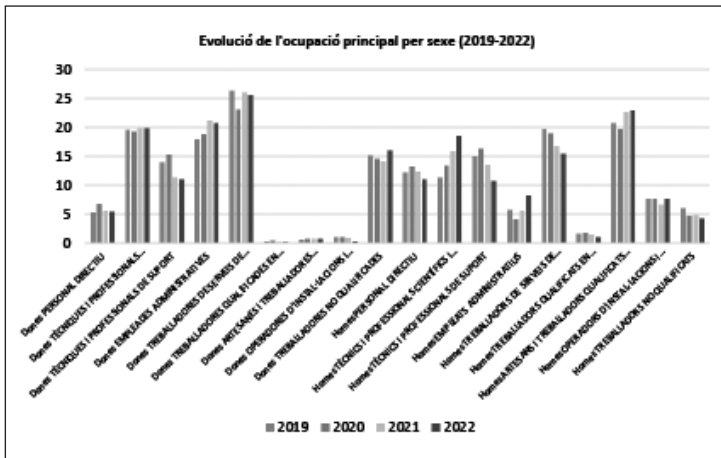


Figura 8

Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Analitzades les dades relatives al salari mitjà, la bretxa salarial de gènere se situa al voltant del 21,54% en el període del 2019-2022.

Quines són les causes que porten a aquesta bretxa salarial si està prohibida la discriminació salarial?

Primer, la segregació laboral té un impacte determinant en aquesta diferència. D'una banda, hi ha una segregació horitzontal entesa com la presència d'homes o de dones en una activitat professional concreta. Si analitzem la situació professional per sectors, podem observar la baixa emprenedoria (compte propi) de les dones en relació amb les activitats desenvolupades per aquest sector pels homes, així com la presència més alta de les dones en el sector públic o parapúblics, amb una diferència d'entre 7 i 9 punts respecte als homes. De forma correlativa també, el percentatge de dones assalariades en l'àmbit privat, si bé té una tendència decreixent, és més alt que el dels homes, de gairebé 5 punts (2022). (fig.7)

Tot seguit, podem observar algunes diferències de gènere pel que fa a la presència de dones i homes per ocupació principal. El percentatge de dones com a personal directiu és 7 punts inferior al dels homes i, en canvi, la proporció de dones que ocupen llocs de treball no qualificats és 12 punts superior a la dels homes; a més, les dones tenen més ocupació en el sector de la restauració i els comerços (de 7 punts respecte als homes), que són dos dels sectors d'activitat més importants del nostre teixit empresarial. (fig.8)

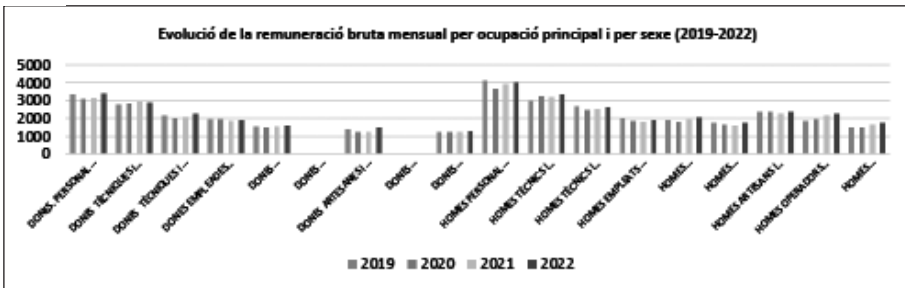
Es valoren de manera diferent les feines desenvolupades per dones que per homes? Doncs, si ens atenim a les dades disponibles relatives a la remuneració bruta mensual per ocupació principal i per sexe, podem concloure que hi ha també diferències que expliquen aquesta bretxa. Podem observar que els homes directius perceben una mitjana de 675 euros més que les dones directives durant el període 2019-2022, però és que fins i tot en les feines no qualificades, que estan majoritàriament ocupades per dones, perceben menys ingressos que els homes; concretament, una mitjana de 345 euros. (fig.9)

També convé analitzar la població assalariada per sexe i per decils. Aquest indicador econòmic permet endreçar el conjunt de la població, desagregada per sexe, des de la persona més pobra fins a la persona més rica, i dividida en deu grups, de manera que el primer decil és el més pobre i el desè és el més ric. (fig.10)

D'acord amb aquestes dades, observem, pel que fa al primer decil, és a dir, el més pobre, que tenim una mitjana del 13,85% de dones davant el 6,25% dels homes, i només una mitjana del

Figura 9

Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern



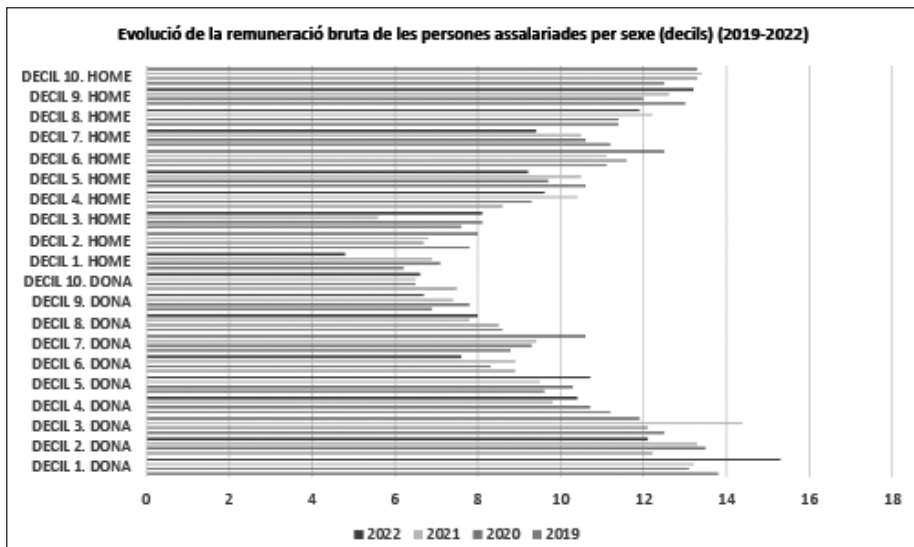


Figura 10

Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

6,78% de les dones davant el 13,12% dels homes se situen dins del desè decil durant el període 2019-2022.

Finalment, convé valorar les dades relatives a la demanda d'ocupació. Podem afirmar en aquest sentit que Andorra és un país privilegiat. Fins a l'any 2002, el mercat de treball donava resposta suficient a l'oferta i la demanda, però les necessitats d'estudi, d'observació i d'anàlisi del Govern en matèria d'ocupació laboral, de formació professional i d'immigració van justificar la creació del Servei d'Ocupació, que va potenciar-se a partir de la crisi econòmica internacional del 2008, amb l'aprovació dels programes de foment de l'ocupabilitat. Durant el període 2019-2022, a més, hem de tenir en compte un element distorsionador com va ser l'esclat de la pandèmia del coronavirus SARS-CoV-2, que va comportar la suspensió dels contractes de treball o, fins i tot, l'acomiadament de les persones treballadores derivat del tancament de les activitats empresarials: però, tot i així, les dades que presenta el país en aquesta àrea són excepcionals si les comparem amb la situació de desocupació dels països del nostre entorn.

Per això, i per finalitzar l'anàlisi de dades, convé estudiar la demanda d'ocupació així com les prestacions per desocupació involuntària atorgades pel Govern a favor de les persones que van perdre la feina. (fig.11)

Les diferències de gènere en la recerca de feina no són importants. Tanmateix, les dones inscrites al Servei d'Ocupació en situació de millora d'ocupació són més en tot el període analitzat i de forma constant. Això vol dir que el punt de partida, en termes generals, no és el mateix per als homes que per a les dones i, per tant, poden sol·licitar una millora de treball

per raons econòmiques, per condicions laborals, per obligacions familiars, etc.

Val a dir que, tot i que no és objecte d'anàlisi d'aquest article, durant l'any 2023 les persones inscrites al Servei d'Ocupació han tingut una tendència decreixent constant. Actualment, en situació de recerca de feina hi ha inscrites 148 dones i 143 homes.

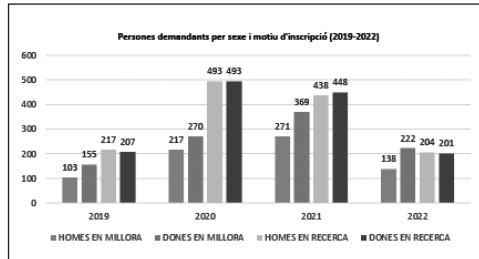
No obstant això, pel que fa a les persones que s'han beneficiat de la prestació per desocupació involuntària durant el període 2019-2022, sí que existeixen algunes diferències de gènere que cal destacar. Tret de l'any 2022, les dones s'han beneficiat més que els homes de la prestació per desocupació, especialment l'any 2021, moment en què encara s'estaven patint les conseqüències de la pandèmia sobre el mercat de treball. Això ens indica, tot i que de forma parcial, que les crisis econòmiques i socials afecten de forma diferent els homes i les dones. (fig. 12)

Doncs bé, la conclusió és clara: existeixen diferències de gènere i, com a mínim, desigualtats que cal treballar de valent i erradicar-les amb la finalitat d'evitar que constitueixin discriminacions. Certament, la legislació fins l'any 2022 ja recollia la prohibició de discriminació, però ha estat necessari anar més enllà i fer un tractament específic de les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones pel fet de ser-ho.

La Llei 6/2022 té com a objectiu final enfrontar les causes d'aquestes desigualtats mitjançant l'eliminació dels estereotips de gènere que influeixen en l'accés de les dones a diversos llocs de treball, en la promoció de les dones cap a llocs de responsabilitat o en la valoració econòmica de les feines desenvolupades majoritàriament per dones. I per això, la Llei 6/2022 ha introduït dos eines fonamentals per constatar i fer desaparèixer aquestes desigualtats i discriminacions: (1) el registre de la bretxa salarial de gènere i (2) l'obligació d'aprovar plans d'igualtat.

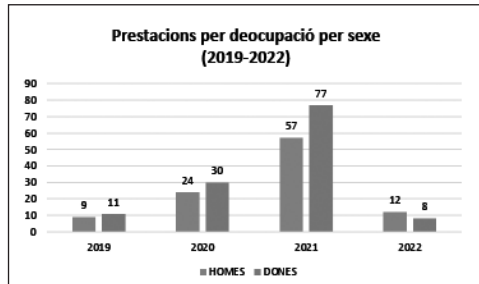
II. La introducció de la perspectiva de gènere com a recurs per eradicar les desigualtats per raó de sexe i de gènere

Es parla molt de sexe i de gènere com a sinònims i això provoca molta confusió en l'àmbit públic però també en la societat. Als efectes d'aquest article, parlem de sexe com la realitat biològica de cada persona, i de gènere, com la construcció social i cultural que, basada en la diferència biològica, assigna diverses característiques emocionals, intel·lectuals i actitudinals



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 11



Font: elaboració pròpia del Departament d'Estadística del Govern

Figura 12

a dones i homes. D'aquesta manera, es construeix un sistema de relacions socials i de poder entre les dones i els homes.

Són aquestes creences, doncs, la base de les desigualtats que abans s'han exposat i, conscients d'això, hem reforçat el nostre cos normatiu per dotar-nos d'eines que facin visibles les desigualtats i, com a conseqüència, siguin revertides per les mateixes empreses.

Tot canvi social que afecta l'*statu quo* requereix un període d'adaptació i d'acceptació. La prohibició de fumar en espais públics o a la feina semblava impossible fa uns anys i, en canvi, l'aprovació d'una legislació específica va afavorir aquest canvi d'un costum que estava força arrelat en la societat i que actualment no només està superat, sinó que la gent també és conscient del seu dret a estar en un espai sense fum.

Una situació semblant és que la que promou la Llei 6/2022 amb accions a curt, mitjà i llarg termini que constitueixen una estratègia en la qual els poders públics, els agents socials, les institucions públiques i la societat en general tenen un rol determinant per integrar una manera de fer diferent.

Aquesta manera de fer es diu *integració o transversalitat de la perspectiva de gènere*. Un altre concepte, de caràcter tècnic, que ha estat objecte de múltiples crítiques. Possiblement, per desconeixement. Què significa això d'integrar la perspectiva de gènere en una acció pública o privada? El Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, l'any 1997, va definir aquest concepte com el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifiqui, com legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i les experiències de les dones, així com les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, la posada en marxa, el control i l'avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se'n igualment i no es perpetui la desigualtat.

Dit això de forma més planera, no és el mateix analitzar el mercat de treball amb xifres neutres o globals que com les acabo de presentar, desagregades per sexe, de manera que es fan paleses les diferències entre homes i dones.

I si els poders públics tenim l'obligació de promoure les condicions necessàries per fer efectiu el dret a la igualtat, dret subjectiu desenvolupat per la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, les persones físiques i jurídiques, i els agents econòmics i socials també tenen l'obligació d'integrar aquesta perspectiva de gènere, aquesta mirada de la realitat que no invisibilitzi la situació de les dones i dels homes davant un fet concret.

Efectivament, l'article 56 de la Llei 6/2022 obliga les empreses a portar un registre anual amb diversos indicadors que ha estat desenvolupat mitjançant el Decret 530/2023, del 22-11-2023, d'aprovació del Reglament del Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere. Els indicadors són mesures, fets, opinions o percepcions que assenyalen una situació o condició específica i que mesuren els canvis experimentats en aquesta situació o condició amb el pas del temps.

L'anàlisi de les dades del Departament d'Estadística permet fer una aproximació sobre la situació laboral de les dones, però cal anar més lluny i crear nous indicadors per tenir una radiografia més completa i fidedigna.

Certament, aquesta obligació constitueix una càrrega més sobre l'empresa. En som conscients, però alhora és una fórmula que permet generar una cultura empresarial d'igualtat. Els resultats de l'anàlisi han de ser públics per al conjunt de la plantilla, cosa que facilitarà els canvis interns i remourà els obstacles perquè deixin d'existir aquestes desigualtats.

Amb aquest registre, les empreses disposaran d'un estudi desagregat per sexe que mesurarà les diferències de gènere internes en àmbits com la política retributiva, considerant no només les retribucions globals sinó també altres paràmetres complementaris, com són la jornada, l'edat i el grup professional segons la Classificació nacional d'ocupacions i l'equivalència dels llocs de treball o d'igual valor.

Aquest últim paràmetre és molt important. La valoració econòmica dels llocs de treball, sobretot en feines amb sexes subrepresentats, exigeix un examen lliure d'estereotips de gènere. Ja hem vist com les feines no qualificades, quan estan desenvolupades per dones, estan menys valorades que quan les executen els homes. Per això, és imprescindible oferir un acompanyament a les empreses del nostre país en l'acompliment d'aquesta normativa perquè allò que inicialment sembla feixuc deixi de ser-ho i es converteixi en una oportunitat de canvi. Encara més si tenim en compte la dimensió de les nostres empreses.

Aquest registre anual que té com a finalitat mesurar la bretxa professional de gènere constitueix la base o el punt de partida per acomplir la segona de les obligacions que la Llei 6/2022 imposa a les empreses: l'aprovació dels plans d'igualtat. Tot i que l'adopció d'aquest instrument només és exigible a les empreses amb una plantilla de cinquanta o més persones, totes les empreses, amb independència de la dimensió que tinguin, estan obligades a implantar totes les mesures necessàries per eliminar les discriminacions directes o indirectes entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en la resta de condicions de treball, incloent-hi l'extinció del contracte.

Com deia abans, aquestes obligacions constitueixen oportunitats de reflexió en una organització. L'experiència d'aquestes pràctiques revela que allò que inicialment es veia com una cosa innecessària i, fins i tot, imposada per organismes internacionals, ha comportat un diàleg sobre el funcionament de l'empresa i ha descobert pràctiques millorables i comportaments que havien passat desapercebuts i que, analitzats amb perspectiva, ara es perceben com a no acceptables.

L'elaboració d'un pla d'igualtat és un procés que està força estandarditzat. La Llei 6/2022 el defineix com un conjunt sistematitzat de mesures adoptades després de fer una diagnosi sobre diversos àmbits, com ara la selecció i la contractació, la promoció professional, la classificació professional i la valoració dels llocs de treball, la formació professional, les retribucions, el temps parcial, l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral, o la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'examen de cadascuna d'aquestes parcel·les està precedit per un compromís públic de l'empresa pel que fa la cultura de la igualtat dins de l'organització i a la creació d'un grup de treball, una comissió o un comitè encarregat de liderar aquest procés. Però per portar a terme aquest procés és necessari tenir un coneixement mínim sobre la matèria. Sense perjudici de les obligacions de l'empresa de tenir una formació continuada, el Govern, a través de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, i ara amb la Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana, ha fet jornades formatives a empreses en col·laboració amb la Cambra de Comerç, Indústria i

Serveis, i s'ha constituït com a punt de referència en aquest àmbit per a la resolució de dubtes juntament amb el Departament de Treball.

Només des de la formació continuada i el convenciment de la necessitat d'incorporar aquests processos es poden fer canvis substancials per eradicar les desigualtats estructurals que pateixen les dones en relació amb el gaudiment efectiu dels seus drets fonamentals, de manera que la igualtat deixi de ser una quimera per convertir-se en una realitat.

Conxita Marsol i Riart,

Ministra de Presidència, Economia, Treball i Habitatge

Notes

- 1- ABRIL CAMPOY, Joan Manel (2019). *L'evolució de la situació de la dona a Andorra des d'una perspectiva jurídica*. Fundació Julià Reig.
- 2- Decret del 30-05-2018, de publicació del text refós de la Llei 6/2014, del 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris.
- 3- Article 71 bis. *Igualtat de remuneració*
 1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta retribució, sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe femení en cap dels elements o les condicions de la retribució esmentada.
 2. Són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones assalariades un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats, i de càrrega física, mental i psicosocial.
 3. Quan l'òrgan judicial declari l'existència d'una situació de discriminació retributiva per raó de sexe, ha de reconèixer a la persona treballadora afectada, com a part integrant de la indemnització de danys i perjudicis, les diferències retributives derivades de la desigualtat de tracte durant tot el temps en què s'ha constatat la situació de discriminació.