

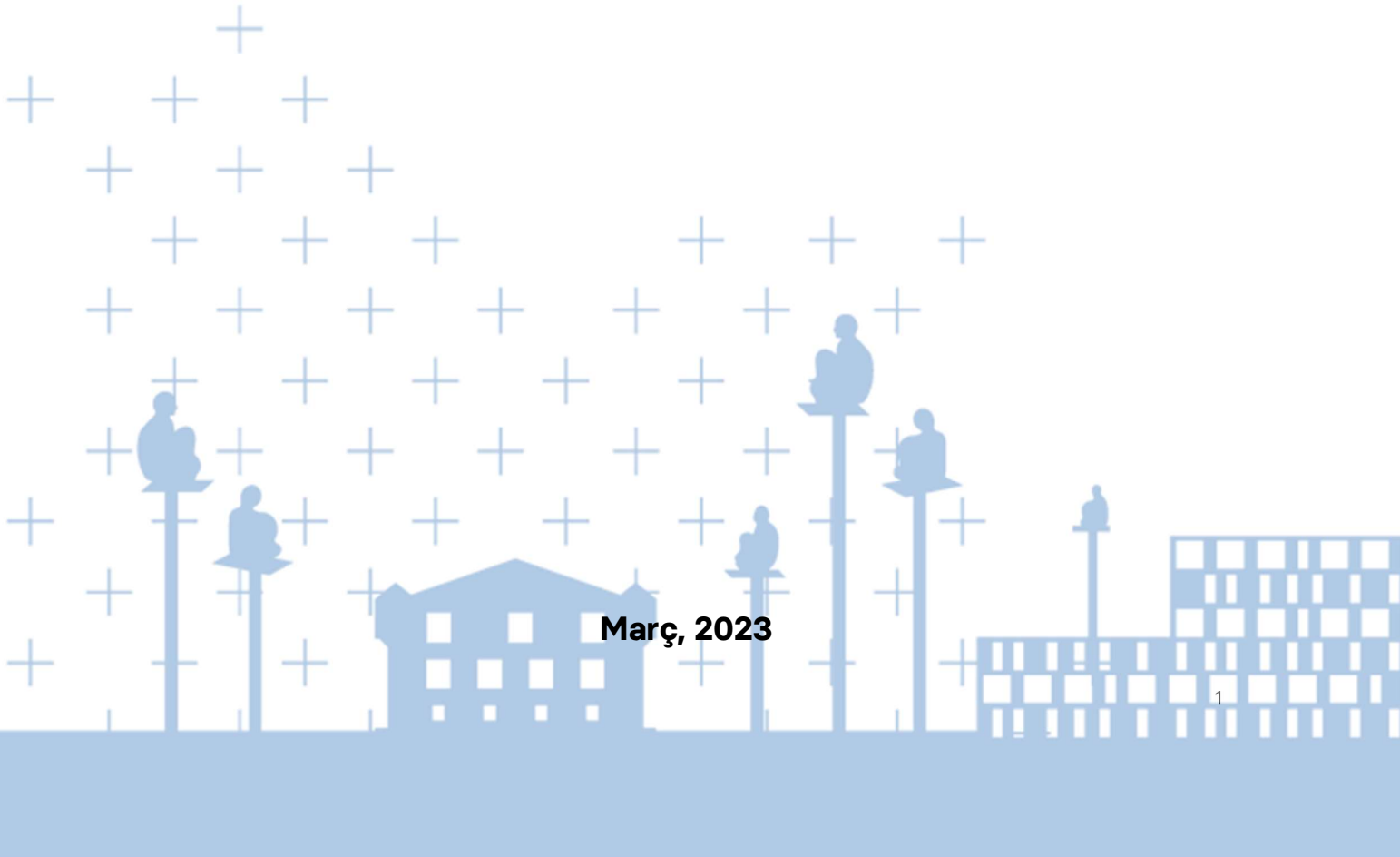


Informe Observatori de la Igualtat

Bretxa de gènere a Andorra

Equip de treball

Meritxell Moya
Joan Micó Ibañez
Nuri Segués Daina



Març, 2023



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Sumari

Sumari	3
1. Introducció.....	4
2. Context i dades demogràfiques gènere	5
3. Desigualtat de gènere en l'àmbit laboral	9
a. Taxa ocupació.....	11
b. Anàlisi de la bretxa salarial.....	12
c. Causes de la desigualtat.....	15
Segregació sectorial	15
Segregació ocupacional	17
Antiguitat	19
Conciliació familiar i laboral: aturs paternals i maternals	20
4. Dades econòmiques : pensions contributives i no contributives	25
a. Pensions de jubilació.....	25
b. Bretxa de gènere de les pensions.....	26
c. Pensió de viduïtat.....	28
5. Conclusions	31

1. Introducció

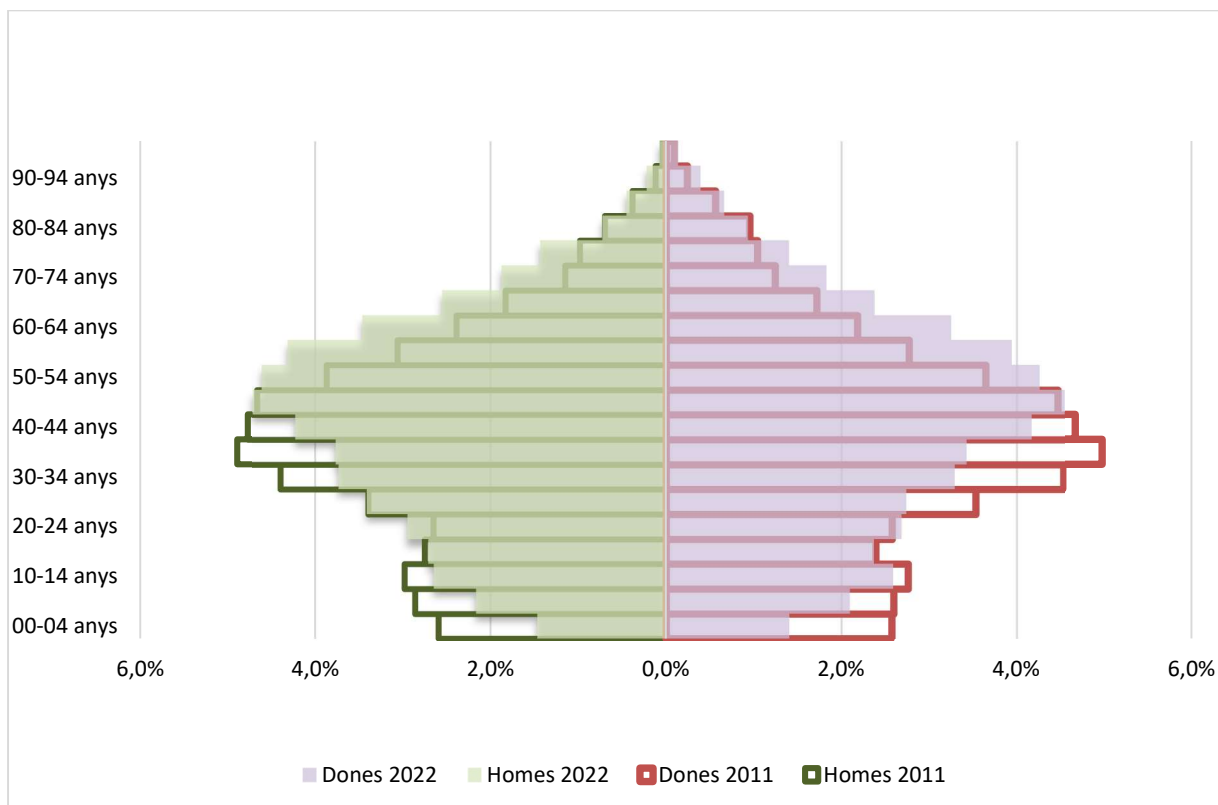
Les desigualtats de gènere són un fenomen social encara a dia d'avui molt present en les nostres societats i Andorra no n'és cap excepció. La bretxa salarial és la diferència de les mitjanes de salaris entre el conjunt d'homes i dones i és conseqüència d'una sèrie de desigualtats que es produeixen en el mercat laboral, però també en altres àmbits de les relacions entre homes i dones. Malauradament, també repercuteixen en el període del final de la trajectòria laboral, és a dir, quan s'entra en la jubilació.

Aquestes desigualtats s'inicien des del inici de la vida, amb el procés de socialització: el sistema de creences, de valors i tot el conjunt d'estereotips que ens acompanyen al llarg de la trajectòria vital. Uns patrons que s'inculquen i tenen incidència en les decisions que es prenen en la fase educativa i acadèmica on encara es reproduïxen els rols de gènere tradicionals. Conseqüentment, la vida laboral també vindrà marcada per aquests rols assignats socialment i culturalment.

Per entendre millor la situació, es desglossen al llarg de l'informe dades demogràfiques per tenir una visió global de la composició de la població, seguit de dades del mercat laboral on es desenvolupa la bretxa salarial i quines variables l'agregen. Finalment, es tracta la qüestió de les pensions i com aquestes es veuen condicionades per l'activitat laboral precedent i la precarietat que afecta majoritàriament el col·lectiu de les dones.

2. Context i dades demogràfiques gènere

Gràfica 1. Piràmide de població: Comparativa 2011-2022



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'estadística.
Data de consulta: 21/02/2023

La població a Andorra del 2022 és de 81.588 habitants, segons les dades de població del Departament d'Estadística. El 2012 es registrava una població de 69.758 habitants, la qual cosa suposa un augment en termes absoluts de 11.830 habitants i un 14,5% en termes percentuals.

El gràfic anterior mostra dos piràmides superposades. Les barres en color lila i verd de fons corresponen als homes i dones, respectivament, de la piràmide del 2022; les barres sense fons i amb contorn verd fosc i vermell dibuixen la piràmide del 2011.

Pel que fa als principals canvis en relació a la piràmide de població, s'observa una davallada de població en les franges d'edat de 0 a 9 anys, passant de 7.411 a 5.820 l'any 2022. Aquest fenomen pot vincular-se a un descens del nombre de naixements¹ i a un augment de l'edat mitjana a la maternitat².

¹ L'indicador conjuntural de fecunditat se situa en 0,97. Aquest indicador equival al nombre de fills que una generació de dones tindria durant l'edat de fertilitat. Generalment si aquest indicador és inferior a 2 indica que no s'està produint un reemplaçament de la població, tot i que aquest reemplaçament és pot donar a través del creixement migratori.

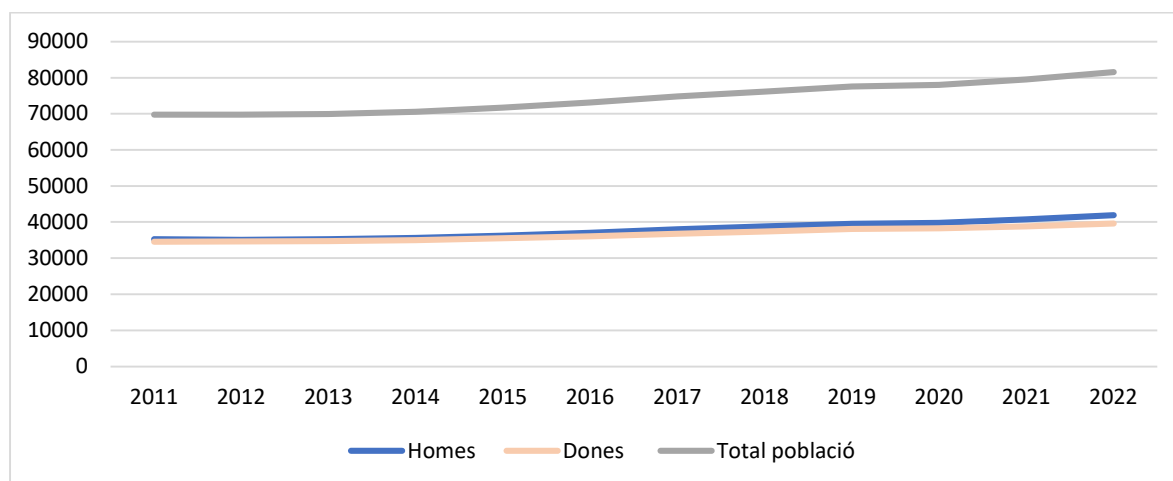
² L'edat Mitjana a la maternitat se situava als 31,8 anys al 2011 i a 33,0 anys al 2021. Encara no s'han pogut obtenir les dades amb relació a l'any 2022. Darrera consulta de les dades: 23/02/2023.

Un endarreriment en l'edat mitjana de la maternitat pot explicar-se per una diversificació en les formes de convivència però també en factors com buscar una situació laboral i econòmica el més estable possible, així com la emancipació de la llar d'origen. A més a més, creiem que també podria afegir-se com un factor més a considerar per les dones a l'hora de tenir fills, certes dificultats amb relació a la conciliació familiar i laboral. Com veurem més endavant, sovint són les dones les que segueixen assumint certes responsabilitats, evidenciant que encara no hem pogut revertir els rols associats a determinades tasques. Com també veurem al llarg de l'informe, aquestes desigualtats acaben tenint un impacte en les carreres professionals de les dones.

Estrictament en termes demogràfics, la població que es situa entre les franges d'edat de 10 a 29 anys augmenta numèricament respecte al 2011, tot i que a partir dels 30 anys i fins als 39 es torna a observar una davallada del nombre d'efectius en aquestes franges d'edat, passant de 13.118 a 11.596. A partir dels 40 anys, es produeix un augment de població en totes les franges d'edat. Cal posar especial atenció en la franja d'edat dels 60 als 64 anys, ja que la població situada en aquesta franja arribarà a l'edat de jubilació en els propers anys. Pel que fa a les persones que tenen 65 anys o més, també s'observa un increment dels efectius.

La gràfica 2 mostra l'evolució de la població total a Andorra des del 2011 fins l'any 2022, juntament amb l'evolució de la població segons el sexe. L'any 2011 hi havia un total de 69.772 persones, enfront 81.588 que hi ha actualment. Pel que fa als homes, des del 2011 el nombre d'efectius s'ha incrementat en 6.771 efectius (41.975 homes) mentre que el de les dones s'ha incrementat en 5.045 (39.613 dones).

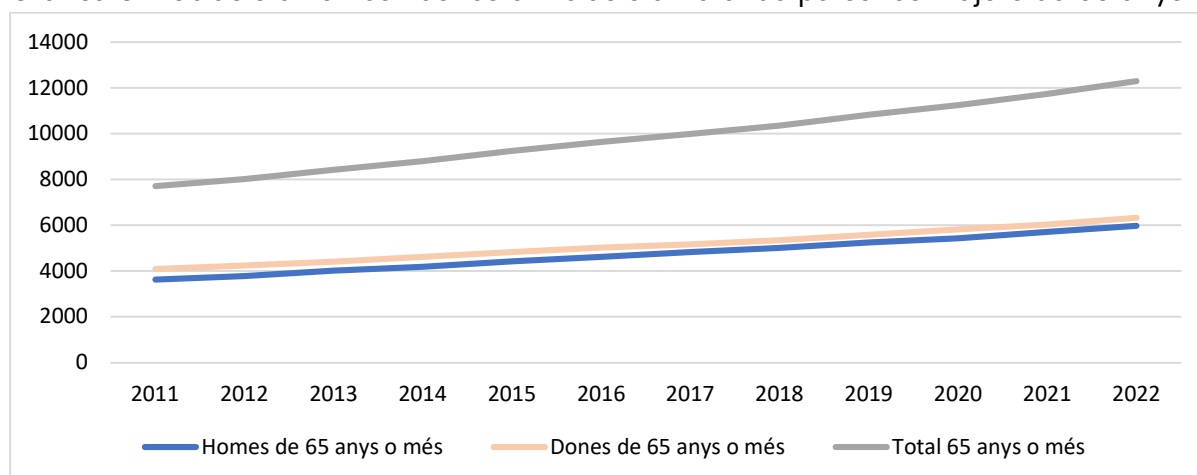
Gràfica 2. Evolució de la població total i per sexes: 2011-2022



Font: Departament d'Estadística, elaboració pròpia

La següent gràfica mostra l'evolució del nombre de persones majors de 65 anys des del 2011 fins al 2022, juntament amb la població d'homes i de dones que tenen 65 anys o més. Com ja apuntava la piràmide de població, el nombre de persones majors de 65 anys s'ha incrementat essent un total de 12.299 persones (de les quals 5.970 són homes i 6.329 són dones) respecte al 2011, on aquesta xifra se situava en 7.710 persones de 65 o més anys. En termes de sobreenvelliment (és a dir, tenint en compte les persones de 85 anys o més) també s'ha produït un increment en el nombre d'efectius, passant de 1.001 al 2011 a 1.583 al 2022 tot i que aquest creixement a partir dels 85 anys s'ha produït en menor mesura.

Gràfica 3. Població d'homes i dones en relació al total de persones majors de 65 anys



Font: Departament d'Estadística, elaboració pròpia

Per tant, ens trobem enfront una situació d'envelliment de la població en general. Si bé així ens ho mostra l'índex d'envelliment de la població, que se situa al 2021 en 115,4.

Aquesta dada el que ens indica és que hi ha una proporció més elevada de gent gran que de gent jove, més concretament, hi ha 115 persones majors de 65 anys per cada 100 menors de 15 anys.

L'envelliment i el sobreenvelliment situen les persones grans al centre dels sistemes de serveis socials, posant de manifest la necessitat de reflexionar i revisar de quins recursos es disposen i quins recursos calen per promoure al màxim l'autonomia d'aquest col·lectiu. D'igual forma, cal que s'asseguri que la gent gran percep uns ingressos que els permetin cobrir les seves necessitats en tots els àmbits. Tot i que aquest article desenvoluparà la bretxa salarial en general entre homes i dones, hem considerat pertinent (vist que cada cop hi ha més gent gran i, sobretot, dones) que cal també que es faci menció a aquesta bretxa en les pensions de la qual no se'n parla tant. Considerem que és important tractar-ho, ja que les generacions de dones que es beneficien actualment de les pensions de jubilació, són aquelles generacions de dones que han tingut una major absència al mercat laboral o una trajectòria menys activa i estable, amb el consegüent resultat d'obtenir pensions relativament més baixes que els homes.

3. Desigualtat de gènere en l'àmbit laboral

Existeixen diferents causes que expliquen la bretxa salarial i es poden dividir en dos grans blocs. El primer fa referència a la desigualtat directa: el fet que les dones cobrin menys que els homes per les mateixes condicions de feina. El segon bloc és la desigualtat indirecta i està determinada per una sèrie de característiques tant personals com professionals relacionades amb els rols de gènere tant en l'àmbit laboral com en l'esfera domèstica però també en l'esfera pública.

Desigualtat directa

Com s'ha comentat la desigualtat o discriminació directa és dona quan hi ha una retribució econòmica diferent entre home i dona pel mateix lloc de treball, amb les mateixes condicions laborals (tipus de jornada, funcions i competències). Una dada que ens permet apropar-nos i ser orientativa de la desigualtat directa és la mitjana salarial per hora i sexe.

A partir de les dades de remuneració neta per hora de l'any 2021 s'ha calculat la bretxa salarial per hora i sexe. De mitjana hi ha una bretxa de gènere del 12,80%.

Taula 1. Remuneració neta per hora dels assalariats per sexe l'any 2021

		Home	Dona	Bretxa
Remuneració per hora	Mitjana	13,10 €	15,00 €	-12,80%
	Mediana	10,60 €	13 €	-18,30%

Font: EPF 2021, Departament d'Estadístic

S'ha de tenir en compte que aquesta diferència salarial no sabem en quina proporció es pot atribuir a una discriminació directa, perquè no tenim la informació de les diferències de salari en els mateixos llocs de treballs i les mateixes empreses. Com veurem en els capítols següents, una part important d'aquesta desigualtat es pot atribuir a desigualtats indirectes.

De fet, 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" desenvolupa un règim sancionador per a "les conductes atemptatòries contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'ocupació".

Així mateix, demana a les empreses a aplicar plans i mesures que han de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes, així com afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i obliga a les empreses a tenir un registre detallat d'una sèrie d'indicadors per valorar les retribucions globals per gènere, així com de la seva evolució. Aquestes dades s'hauran de registrar en un registre públic a fi i efecte que els organismes públics competents puguin dur a terme accions de comprovació i d'explotació estadística de les dades que s'hi incloguin.

Amb relació a les dades de la taula 1, val a dir que en l'informe de l'any 2018³ sobre la bretxa salarial a Andorra es constata que en les feines menys qualificades la bretxa salarial és més baixa. També es posava de manifest que els homes, excepte els treballadors no qualificats, tenien un salari per hora superior al de les dones (el dels homes era superior a 9€), encara que, com ja s'ha comentat, és força complex determinar quina proporció de bretxa salarial s'explica per una discriminació directa.

³ Andorra Recerca + Innovació. Revista Ciutadans any 2018, La bretxa salarial a Andorra

Desigualtats indirectes

A continuació s'expliquen les variables que infereixen en la desigualtat de gènere de forma indirecta. Abans, però, es vol fer una diagnosi de la composició del mercat laboral.

a. Taxa ocupació

Taula 2. Evolució de la taxa d'ocupació per sexe entre 2017 i 2021 (en %).

	2017	2018	2019	2020	2021
Andorra 15-64 anys	79,1%	80,7%	80,2%	80,2%	81,1%
Espanya 15-64 anys	61,1%	62,4%	63,3%	60,9%	62,7%
França 15-64 anys	64,7%	65,3%	65,5%	65,5%	65,5%
Europa 15-64 anys	66,4%	67,3%	68,1%	67,0%	68,4%

Font: Departament d'Estadística

El departament d'Estadística calcula la taxa d'ocupació incloent tant els assalariats com els treballadors per compte propi. La taxa a Andorra, tenint en compte les persones compreses entre 15 i 64 anys, s'eleva al 81,1%. A Espanya aquesta se situa 18 punts per sota (62,7%) essent dels països europeus amb més atur i França té una taxa de 65,5%. La mitjana europea és del 68,4%.

Si comentem la taxa global a Andorra, tenint en compte totes les persones majors de 15 anys i només assalariades, aquesta disminueix al 69,8%. Per sexe, la taxa dels homes és de 73,7% i un 65,8% per les dones.

D'altra banda val a dir que a Andorra, entre els autònoms hi ha major proporció d'homes que no pas dones, elles representen un terç del total. Aquesta tendència, la bretxa d'autònoms, es reproduïx a nivell europeu: l'any 2022 un 16,1% dels homes europeus eren autònoms en front un 9,4% de les dones.

Semblaria que treballar per compte propi podria facilitar la conciliació i la vida familiar i que aquest factor pogués incentivar una major proporció de dones que homes autònoms. La realitat no és així, ja que, en primer lloc, els homes són els que segueixen majoritàriament essent autònoms. A Andorra l'any 2021 l'activitat per compte propi es desenvolupava majoritàriament en el sector de les immobiliàries, del comerç i hoteleria. Mitjançant dades de l'Observatori⁴ es posa de manifest que les dones autònomes tenen negocis relacionats amb l'hoteleria i el comerç, els serveis personals, i en canvi els homes tenen negocis vinculats a la construcció. En segon lloc, no totes les feines d'autònoms

⁴ Enquesta de l'Observatori del 2n semestre del 2022.

poden arribar a facilitar la conciliació, doncs en alguns sectors es requereixen moltes hores o estar en determinats llocs en moments puntuals (estar físicament al negocia, atenent proveïdors i clients, etc.). Per tant, en l'elecció de ser o no autònom entre homes i dones són altres elements o factors els que podrien estar intervenint. Alguns estudis sobre empenedoria relacionen una menor proporció de dones empenedores amb factors psico-socials. No hi ha dades estadístiques que ho corroborin, però s'ha detectat que una major percepció del risc a fracassar o la percepció d'una manca d'habilitats per la creació d'empreses repercuteixen en la creació d'empreses per part de les dones⁵.

Una altra dada significativa en relació a l'ocupació és que si es desgrana per franges d'edat s'observa que de la franja de 65 anys o més un 13,6% del col·lectiu estava ocupat en el mercat laboral l'any 2021 representant un 3,2% del total de la població ocupada major de 15 anys⁶. El percentatge de persones que encara es troben al mercat se situa al 14,3% i aquesta xifra s'ha incrementat d'ençà el 2017 (9,10%). Per tant, trobem persones que tot i que han assolit l'edat de jubilació, continuen presents al mercat laboral. Tanmateix, en aquesta franja d'edat hi ha major proporció d'homes que continuen treballant passats els 65 anys. El que es desconeix és la raó per la qual segueixen treballant: si és per voluntat pròpia com podria ser el cas en algunes professions sanitàries i més concretament els metges o, al contrari, és per necessitat econòmica i entra en joc un factor socioeconòmic. També seria molt interessant analitzar si entre les persones que ho fan per necessitat econòmica, quina és la proporció de dones i homes, si es considera la bretxa a l'import mitjà de les pensions per gènere de la que es parla més endavant.

b. Anàlisi de la bretxa salarial

Taula 3. Evolució del salari mitjà per sexe entre el 2011 i el 2021

	Homes	Dones	Ràtio dona/home*
2011	2.296	1.717	74,78
2012	2.283	1.724	75,51
2013	2.260	1.724	76,28
2014	2.339	1.748	74,73
2015	2.236	1.735	77,59
2016	2.342	1.797	76,73
2017	2.331	1.805	77,43
2018	2.387	1.858	77,83
2019	2.395	1.884	78,65
2020	2.407	1.906	79,19
2021	2.461	1.912	77,69

Font: CASS, elaboració pròpia

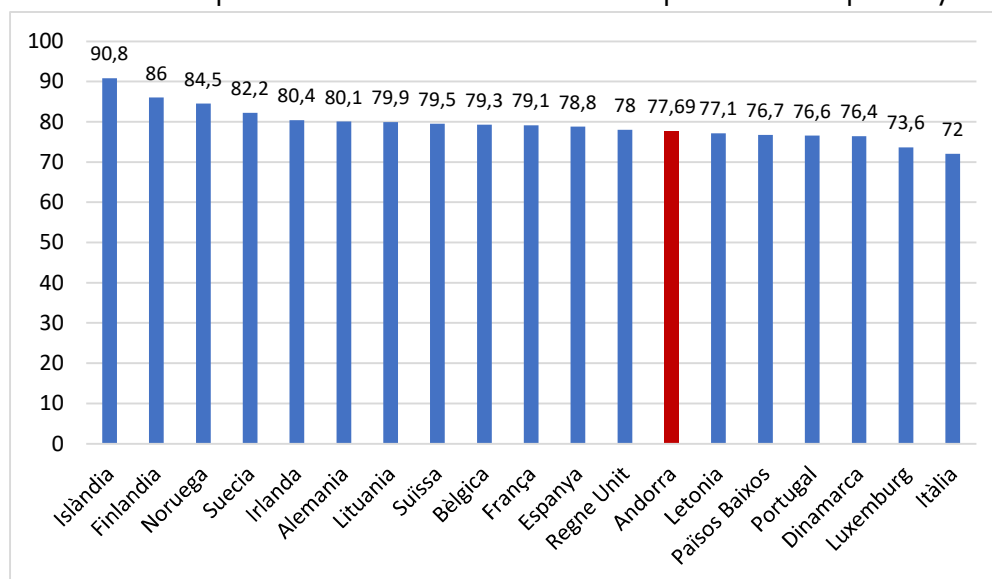
⁵ Emakunde 2021: 'La evaluación de impacto en función del género en el emprendimiento y las pymes'

⁶ Dades extretes de l'Enquesta de forces del treball l'any 2021 del Departament d'Estadística.

En aquesta taula es contempla l'evolució de la mitjana salarial dels assalariats (es computen tot tipus de jornades i inclou els supòsits d'hores extres) i s'observa com en els últims 10 anys la bretxa ha anat disminuint tot i l'augment puntual l'any 2020, possiblement degut a la crisi de la Covid19. No obstant, la diferència l'any 2021 és encara elevada i el salari mitjà de les dones és el 77,7% del salari dels homes, en xifres absolutes és una diferència de 549€.

En la gràfica que segueix es realitza una comparativa a nivell europeu de la bretxa salarial sense discriminar per tipus de jornada o altres característiques laborals. Islàndia és el país tant d'Europa com de tot el món que té menys bretxa salarial, les dones cobren el 91% del salari dels homes. Els països escandinaus responen a tendència un patró similar. Pel que fa als països veïns s'observa una tendència similar a la d'Andorra: França es situa a 79% i Espanya 78,8%. Itàlia és dels països d'Europa que més desigualtat salarial tenia l'any 2021 (72%).

Gràfica 4. Comparativa de la bretxa salarial⁷ en països d'Europa l'any 2021



Font: World Economic Forum, elaboració pròpia

La bretxa salarial per sexe varia en funció de l'ocupació però també del nivell d'estudis. Segons dades provinents del departament d'Estadística, l'any 2021 la remuneració mitjana tant del sector públic com privat mensual era esglaonada per nivells d'estudis. De tal manera que entre els assalariats amb estudis d'ensenyament superior la bretxa es redueix en un 12,8%.

⁷ Diferència de la mitjana salarial entre homes i dones sense discriminar per cap característica laboral: unadjusted Gender Pay Gap (GPG)

Taula 4. Mitjana de remuneracions en el sector privat i públic per nivell d'estudis l'any 2021

Nivell d'estudis	Total	Assalariats del sector privat	Assalariats del sector públic i parapúblic	Bretxa
Estudis obligatoris	1.861€	1.820€	2.366€	-23,1%
Estudis secundaris	2.093€	1.977€	2.521€	-21,6%
Estudis terciaris	2.798€	2.673€	3.065€	-12,8%

Font: Departament d'Estadística, enquesta de forces del treball

Una hipòtesi relacionada amb el nivell d'estudis i els salaris és que els homes amb un nivell inferior d'estudis tenen salaris més elevats que les dones amb els mateixos estudis o que les dones sense estudis universitaris no tenen tantes oportunitats laborals ni d'obtenir salaris tant alts. Aquest fet està directament vinculat a la segregació ocupacional.

La taula sobre remuneracions per tipus de jornada mostra els assalariats amb jornada completa i els assalariats amb contractes indefinits que tenen, de mitja, remuneracions més elevades que aquells assalariats que desenvolupen una feina amb jornada parcial o aquells que tenen contractes temporals. Pel que fa a les jornades parcials, trobem que les dones són les que més freqüentment tenen aquest tipus de jornades (gairebé un 13% de les dones tenen jornades parcials enfront un 3,5% dels homes⁸)

Si observem la bretxa de gènere, podem veure que aquesta és superior en els casos dels assalariats amb jornades completes (-16,7%) i amb contractes indefinits (-19,8%). Aquest fenomen podria explicar-se ja que dins de la feina, i un cop el contracte és indefinit, els homes poden tenir carreres professionals més estables i les dones interrompen la seva carrera, o dediquen més temps que els homes, per crear un projecte familiar interferint en la seva carrera professional. A més, generalment, els contractes laborals temporals són contractes amb salaris baixos i normalment amb més precarietat laboral i, molt probablement, amb salaris similars entre homes i dones. Aquest fet també està relacionat amb la segregació ocupacional que es desenvolupa més endavant.

⁸ Font: Departament d'Estadística. Dades del 2021.

Taula 5. Remuneració neta per tipus de jornada i contracte laboral l'any 2021

Total jornada	Total	Dones	Homes	Bretxa (%)
Completa	2.270 €	2.053 €	2.464 €	-16,7%
Parcial	1.149 €	1.113 €	1.268 €	-12,2%
Tipus de contracte				
Indefinit	2.241 €	1.989 €	2.479 €	-19,8%
Determinat o temporal	1.618 €	1.518 €	1.754 €	-13,5%
Tipus de remuneració				
Remuneració mensual (mitjana)	-	1.932 €	2.412 €	-19,9%
Remuneració per hora (mitjana)	-	13 €	15 €	-12,8%

Font: Departament d'Estadística, enquesta de forces del treball

c. Causes de la desigualtat

En les societats actuals hi ha diverses variables que donen explicació a les desigualtats de gènere en el mercat laboral, són en la majoria dels casos desigualtats indirectes. Aquestes responen a una sèrie de característiques tant personals com professionals relacionades amb els rols de gènere i, per tant, afecta el paper dels homes i de les dones en l'àmbit laboral, com social, i familiar.

Segregació sectorial

La taula següent ens mostra la distribució dels assalariats per sector d'activitat i més concretament la participació, la representació i la concentració per sexe.

Així doncs, en un primer moment, si ens fixem amb la participació (fa referència al percentatge d'homes o de dones en cada un dels sectors en relació amb el total d'homes i dones) s'observa que hi ha sectors on trobem major proporció d'homes que de dones. Per exemple al sector de la construcció: 90% dels treballadors són homes, així com al sector de la producció i distribució d'energia (71% d'homes), al transport i comunicacions (70%), a l'agricultura i ramaderia i les indústries manufactureres (64% i 63% respectivament). Així ho corrobora l'indicador de representació (participació femenina o masculina), quan l'índex és superior a 1,2 significa que hi ha masculinització o feminització del sector. En els casos esmentats es tracta de sectors masculinitzats.

En canvi, els sectors més feminitzats són en primer lloc les llars que ocupen personal domèstic (amb un 91% de dones treballadores), aquest és alhora el sector amb menys representació masculina, seguit del d'activitats sanitàries i veterinàries i serveis socials (79%), el treball domèstic a la comunitat (77%) i l'educació (71% de dones).

La representació i concentració sectorial no ha evolucionat en els darrers anys, doncs la proporció d'homes i dones es manté estable en els respectius sectors més masculinitzats i feminitzats.

Taula 6. Assalariats per sector d'activitat i segregació sectorial l'any 2021

	Homes				Dones				Total
	Nbre	Participació	Representació	Concentració	Nbre	Representació	Representació	Concentració	
Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	99	64,2	1,32	0,54	55	35,8	0,7	0,30	154
Indústries manufactureres	955	62,8	1,29	5,19	566	37,2	0,8	3,08	1522
Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	122	71,2	1,46	0,66	49	28,8	0,6	0,27	171
Construcció	3345	90,0	1,84	18,18	373	10,0	0,2	2,02	3717
Comerç i reparació de vehicles de motor	4133	50,6	1,04	22,46	4041	49,4	1,0	21,96	8174
Hoteleria	1838	50,5	1,03	9,99	1801	49,5	1,0	9,79	3640
Transport i comunicacions	812	69,8	1,43	4,41	352	30,2	0,6	1,91	1164
Sistema financer	862	48,9	1,00	4,69	903	51,1	1,0	4,91	1765
Activitats immobiliàries i serveis empresarials	2616	46,5	0,95	14,22	3014	53,5	1,1	16,38	5630
Administració pública i seguretat social	2124	45,4	0,93	11,54	2550	54,6	1,1	13,86	4675
Educació	181	29,0	0,59	0,98	442	71,0	1,5	2,40	622
Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	510	21,2	0,43	2,77	1895	78,8	1,6	10,30	2405
Altres activitats socials i serveis personals	1538	55,6	1,14	8,36	1227	44,4	0,9	6,67	2765
Llars que ocupen personal domèstic	98	9,2	0,19	0,53	973	90,8	1,9	5,29	1071
Organismes extraterritorials	4	33,3	0,68	0,02	8	66,7	1,4	0,04	12
Treball domèstic a la comunitat	45	22,9	0,47	0,24	151	77,1	1,6	0,82	196
Total	19.282	48,8	1,00	100,00	18.401	48,8	1,0	100,00	37.683

Font: CASS, elaboració pròpia

Segregació ocupacional

Quant a les ocupacions entre homes i dones també hi ha força diferències. Ens trobem davant una segmentació ocupacional però també vertical: la presència de dones en alts càrrecs és encara avui en dia feble en comparació als homes (5,7% de dones per un 13,4% d'homes). No obstant això, val a dir que gràcies al elevat nivell d'estudis que assolixen les dones (tenen més presència en la formació d'ensenyament superior) hi ha hagut una mobilitat social de les dones respecte a les seves mares, una mobilitat ascendent que s'ha anat donant al llarg dels anys i que ha afavorit més les dones que els homes. Segons dades de l'Insee⁹, a França l'any 1982 només un 4% de dones ocupaven llocs de directives mentre que l'any 2020 la dada s'incrementa fins al 18% (pels homes era de 10% i 23% respectivament).

Taula 7. Ocupació per sexe l'any 2021 en percentatges (CNO)

% en vertical	% Dones	% Homes	Total ocupats
Personal directiu	5,7%	13,4%	9,9%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	18,5%	15,1%	16,7%
Tècnics i professionals de suport	10,7%	12,7%	11,8%
Empleats administratius	22,1%	5,6%	13,3%
Treballadors de serveis de restauració i comerç	25,2%	16,3%	20,4%
Treballadors qualificats en activitats agrícoles	0,3%	1,2%	0,8%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries	0,7%	23,1%	12,7%
Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	1,1%	6,8%	4,2%
Treballadors no qualificats	14,5%	5,0%	9,4%

Font: Departament d'Estadística, enquesta de forces del treball

També hi ha major proporció de dones que desenvolupen feines com a treballadores de serveis de restauració i comerç (25% en front un 16% d'homes), com a empleades administratives (22% per un 6%), altrament tenen feines no qualificades (14,5% per un 5%). Els homes ostenten més càrrecs de responsabilitat, tanmateix les dones progressivament també arriben a aquests càrrecs, sobretot en el sector de l'educació i de la sanitat, trencant cada cop més el sostre de vidre.

En la taula 8 s'observa com es materialitza la bretxa salarial en determinades ocupacions i aquesta s'accentua en les ocupacions masculinitzades. Per tant, en les ocupacions on hi ha major proporció de dones menor és la disparitat de salari entre homes i dones. Un exemple ho és el salari mitjà entre les tècniques o professionals científiques i intel·lectuals (7,4% de bretxa) o entre les treballadores administratives. De fet en aquest cas la bretxa és per l'home doncs el seu salari és subtilment inferior al de la dona. En

⁹ Insee références 2022. Femmes et hommes: une lente décréue des inégalités

aquestes ocupacions més feminitzades la mitjana del salari és sovint inferior que en aquelles ocupacions més masculinitzades.

Així doncs, la desigual concentració d'homes i de dones, tant als sectors d'activitat com en les ocupacions, és un motiu més que justifica la bretxa salarial. D'una banda les ocupacions més feminitzades i en certes ocasions menys remunerades tenen menys reconeixement i prestigi social (com a conseqüència dels tradicionals rols de gènere i de les tasques atribuïdes més a les dones i als homes). Per altra banda, per una qüestió d'oferta i de demanda de mà d'obra al mercat laboral on en funció de la quantitat de treballadors que hi hagi disponible, el salari mitjà és superior o inferior (S'ha de recordar que l'accés majoritari de les dones al mercat laboral no ha estat en totes les ocupacions per igual, i potser és una de les causes que les feines que continuen sent més masculinitzades conservin unes millors condicions salarials.

Taula 8. Remuneració neta dels assalariats per tipus d'ocupació l'any 2021

	Total	Dones	Homes	Bretxa (%)
Personal directiu	3.551 €	3.228 €	3.705 €	-12,9%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	3.102 €	2.997 €	3.236 €	-7,4%
Tècnics i professionals de suport	2.045 €	2.047 €	2.695 €	-24,0%
Empleats administratius	1.877 €	1.894 €	1.817 €	4,2%
Treballadors de serveis de restauració i comerç	1.749 €	1.548 €	2.023 €	-23,5%
Treballadors qualificats en activitats agrícoles	1.693 €	967 €	1.898 €	-49,1%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries	2.293 €	1.278 €	2.325 €	-45,0%
Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	2.101 €	1.327 €	2.210 €	-39,9%
Treballadors no qualificats	1.386 €	1.288 €	1.626 €	-20,8%

Font: Departament d'Estadística, enquesta de forces del treball

La segregació de gènere entre sectors, ocupacions i camps d'estudi segueix evidenciant desigualtats. Com hem vist, les dones segueixen representant la major part del treball en llars que ocupen personal domèstic, educació, sanitat i serveis socials. Segons la Comissió Europea¹⁰, atraure a més dones als estudis tecnològics i el posterior desenvolupament professional cap a les TIC pot ajudar a satisfer la demanda en sectors econòmics que són estratègicament importants. Tot i això, les dades del Women in Digital Scoreboard¹¹ posen de manifest que encara existeix una bretxa de gènere en les

¹⁰ European Commission: 2022 report on gender equality in the EU.

¹¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>.

habilitats digitals. Només un 19% dels especialistes en TIC i un terç dels graduats en ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques són dones i, a més, segons aquest informe les dades no estan mostrant gaires avenços, sinó que es mantenen estables.

Antiguitat

Un altre factor important a l'hora d'explicar la bretxa salarial és l'antiguitat en el lloc de treball perquè representa un complement salarial. La incorporació més tardana de la dona al mercat laboral, en sectors específics i nivells laborals afecta directament aquest plus salarial que va lligat al recorregut professional, i per tant és també rellevant a l'hora d'explicar la bretxa salarial.

Així, en ocupacions o professions on la presència de la dona és més recent, l'antiguitat potser un factor que pugui condicionar part de la bretxa en haver més proporció de dones amb menys temps d'antiguitat, possiblement els seus ingressos són menors desenvolupant la mateixa feina.

Taula 9. Bretxa salarial en funció dels anys d'antiguitat i sexe, 2021

Antiguitat	Total	Dona	Home	Bretxa
Menys d'1 any	1.659 €	1.473 €	1.842 €	-20%
D'1 a 2 anys	1.890 €	1.697 €	2.063 €	-17,70%
De 3 a 5 anys	2.075 €	1.787 €	2.306 €	-22,50%
De 6 a 9 anys	2.075 €	1.916 €	2.233 €	-14,20%
Més de 10 anys	2.529 €	2.218 €	2.878 €	-22,90%

Font: Departament d'Estadística

Conciliació familiar i laboral: aturs paternals i maternals

a) Maternitat i paternitat

L'any 2021 un total de 397 homes es van agafar una baixa paternal davant de 583 dones. A banda de la diferència en el nombre de baixes per sexe que evidencia que els homes no agafen sempre la baixa paternal, també és important destacar la mitjana de dies que estan de baixa en ambdós sexes. Els homes de mitjana estan de baixa uns 25 dies. La llei de permisos paternals preveu un període d'un mes. En canvi, les dones del període atorgat per llei que es correspon a 20 setmanes -140 dies aproximadament-, gaudeixen de mitjana de 99 dies d'aturada. Hi ha dos factors que podrien explicar aquesta situació: un percentatge -desconegut- de dones transfereixen part de la baixa de mitjana 28 dies a les respectives parelles, possiblement amb la voluntat de poder compartir la cura. Una segona explicació és que elles per decisió pròpia s'incorporin abans al mercat laboral, doncs la llei només obliga 6 setmanes de baixa.

Taula 10. Evolució de les variables dels aturs de maternitat l'any 2021.

		Nombre d'aturs	Nombre d'aturs nous	Dies pagats període	Import pagat	Mitjana de dies pagats	Import pagat per dia
Homes	Adopció	0	0	0	0	-	-
	Propis	3	3	219	13.477	73	61,5
	Paternitat	394	363	9.841	741.631	25	75,4
	Total homes	397	366	10.060	755.108	25,3	75,1
Dones	Adopció	1	1	65	5.104	65	78,5
	Propis	576	418	56.879	3.538.738	98,7	62,2
	Paternitat	2	2	56	2.844	28	50,8
	Risc embaràs	4	2	302	36.280	75,5	120,1
	Total dones	583	423	57.302	3.582.965	98,3	62,5

Font: CASS, memòria anual 2021

No obstant, indistintament de les raons, l'escenari explicat té un impacte directe sobre els rols de gènere i les tasques de cura a la llar i, per tant, sobre la conciliació familiar i professional tant de les dones com dels homes. Les primeres surten més perjudicades ja que se'ls segueix atribuint culturalment i socialment el paper de cuidadora i es fan càrrec de les persones dependents la major part del temps.

Si bé poc a poc la tendència es reverteix i entre les generacions joves hi ha cada cop més corresponsabilitat, la desigualtat en l'esfera domèstica és una fita pendent.

b) Hores dedicades a les tasques de la llar i la cura d'infants

A aquesta desigualtat en l'esfera domèstica, mencionada en l'apartat anterior, ens hi podem aproximar si tenim en compte les hores que es dediquen a les tasques domèstiques entre homes i dones o el temps que es dedica a la cura dels fills. La tendència a atribuir les responsabilitats familiars a les dones pot dificultar en gran mesura un equilibri entre la vida personal i familiar. Tot i que no coneixem en profunditat les raons per les quals són més les dones les que ocupen feines a jornades parcials, sí que podem anticipar que la maternitat i la necessitat de conciliar produeixen abandonaments del mercat de treball i interrupcions de les carreres professionals i que poden explicar en gran mesura el perquè les dones ocupen més feines en jornades parcials que els homes.

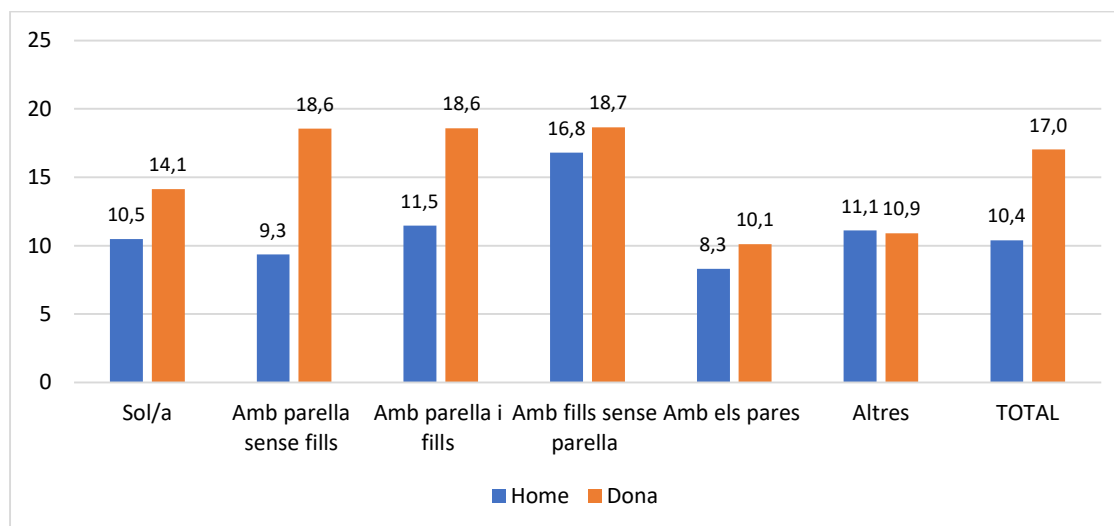
Segons l'informe sobre igualtat de gènere de la UE del 2022, les dones segueixen abandonant el mercat de treball en taxes més elevades que els homes després de tenir fills o per altres raons o responsabilitats de cura. De fet, si mirem les dades a nivell Europeu¹² una de les raons principals per les quals les dones d'entre 25-54 anys son inactives¹³ és per dedicar-se a tasques de cura (5,7%) o altres raons familiars (gairebé un 3%). Pel que fa als homes, el percentatge que manifesta no trobar-se al mercat laboral per raons de cura no arriba al 1%.

Si observem la gràfica següent podem veure que, independentment de si a la llar hi ha o no fills, són les dones les que, de mitjana, dediquen més temps a les tasques de la llar. La mitjana d'hores és pràcticament la mateixa entre les llars amb parella sense fills, amb parella i fills o amb fills sense la parella (les dones dediquen gairebé 19 hores a la realització d'aquestes tasques durant la setmana). De forma general i independentment del tipus de llar, són elles les que hi dediquen més temps. Evidentment, a aquestes dades, caldria afegir-hi les que es dediquen a la cura dels fills però ja ens permeten dir que la responsabilitat de les tasques de la llar recau principalment en les dones i que hi ha un desajustament en el repartiment de les mateixes.

¹² [Persones fora del mercat laboral - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)

¹³ No tenen feina i tampoco busquen feina

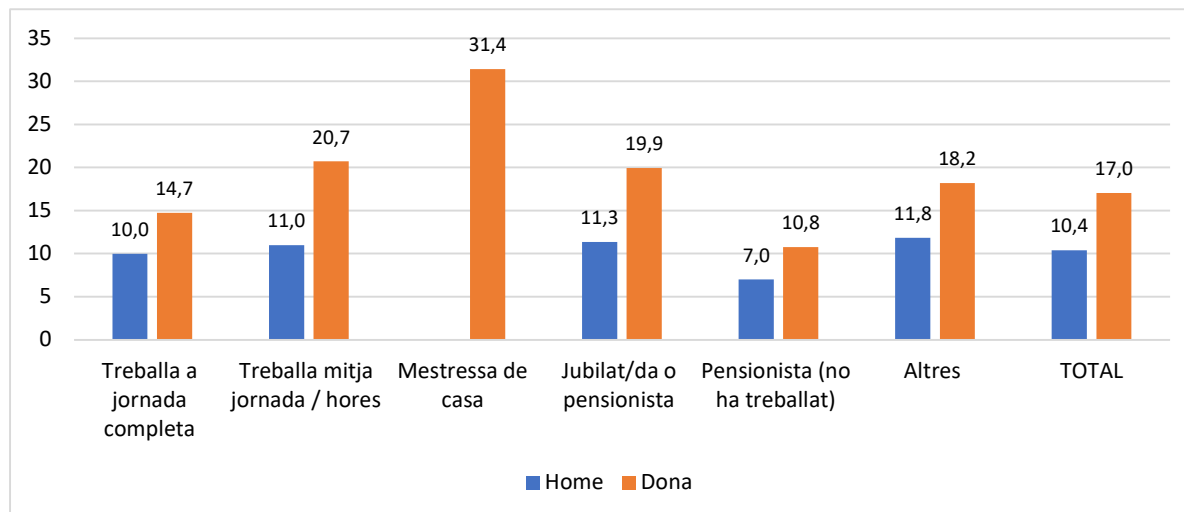
Gràfica 5. Mitjana d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques, segons el sexe i tipus de llar al 2021 (en %)



Font: Enquesta de l'Observatori del segon semestre del 2021 d'Andorra Recerca + Innovació

Aquestes diferències també s'observen segons la situació ocupacional de les persones de manera que les dones que treballen a jornada completa dediquen de mitjana gairebé 5 hores més a la setmana a les tasques domèstiques que els homes que també treballen tota la jornada. Les dones que treballen a mitja jornada dediquen gairebé 10 hores més a les feines de la llar. És a dir, les dones que treballen a mitja jornada després dediquen gairebé una altra mitja jornada a realitzar tasques domèstiques, fenomen que no es produeix en el cas dels homes que només incrementen una hora dedicada a les tasques de la llar quan es troben en situacions de jornades parcials al mercat laboral, si ho comparem amb la mitjana d'hores dedicades en situacions de jornades completes.

Gràfica 6. Mitjana d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques, segons el sexe i l'ocupació al 2021

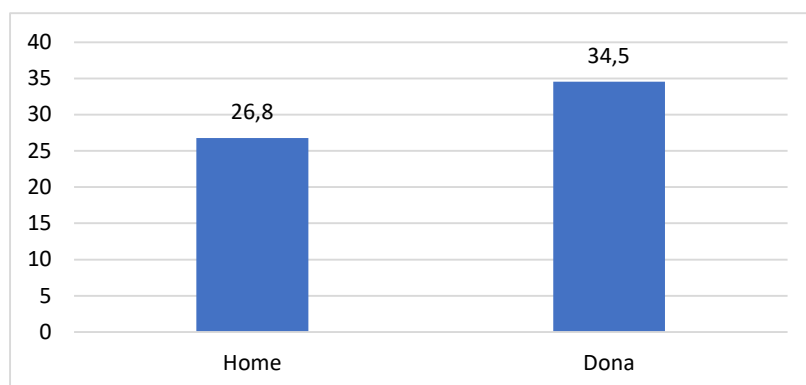


Font: Enquesta de l'Observatori del segon semestre del 2021 d'Andorra Recerca + Innovació

Com diem a aquestes dades caldria afegir la mitjana d'hores que es dediquen a la cura dels fills, ja que als gràfics anteriors només es contempla la realització de tasques domèstiques i no s'inclou la part de cura als fills.

La següent gràfica mostra les dades dels casos en els quals els enquestats tenen fills/es menors d'edat. La mitjana d'hores que dediquen a aquesta tasca de cura és de 30,6 hores a la setmana a l'atenció dels fills/es (34,5 hores les dones i 26,8 hores els homes).

Gràfica 7. Mitjana d'hores setmanals dedicades a la cura dels fills/es, segons el sexe (2021)



Font: Enquesta de l'Observatori del segon semestre del 2021 del Andorra Recerca + Innovació

Les dades de l'Observatori del segon semestre del 2021 ens indiquen que, tot i que el nombre de casos és petit, quan mirem les hores que dediquen les dones que tenen jornades parcials a les tasques de la llar o a la cura dels fills, la mitjana d'hores es dispara en el cas d'elles.

Taula 11. Homes i dones amb jornades parcials i hores que dediquen a les tasques de la llar o a la cura del fills.

	Homes	Dones
Casos vàlids	13	27
Mitjana d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques	11,0h	20,7h
Mitjana d'hores dedicades a la cura dels fills (fills menors)	26,0h	41,4h

Font: Enquesta de l'Observatori del segon semestre del 2021 del Andorra Recerca + Innovació

Aquestes diferències no només es troben en la cura dels fills. Segons les dades de l'EIGE¹⁴ les desigualtats de gènere en quant a compartir les cures informals dins de les llars segueixen essent reveladores. Segons aquest estudi el 58% de les dones es perceben a si mateixes com a principals figures que presten una cura informal¹⁵ (enfrent a un 43% dels homes). Aquestes dades també apunten a que la cura informal recau principalment sobre la dona i resulta un obstacle per la participació i estabilitat en el mercat laboral. Només un 68% de les dones amb taques informals de cura es dedicaven a activitats laborals remunerades enfront un 81% dels homes.

¹⁴ EIGE, Gender inequalities in informal long-term care, Statistical Brief, 2022.

¹⁵ Un cuidador/a informal és aquella persona (no professional) que atén de forma continuada una persona en situació de dependència o discapacitat sigui aquesta familiar o no.

4. Dades econòmiques : pensions contributives i no contributives

a. Pensions de jubilació

Com ja apunten les dades demogràfiques, el creixement de la població que supera els 65 anys també es veu reflectit en el nombre de persones que es beneficien de la pensió de jubilació. Així doncs, el total de pensionistes que registra la CASS ha anat incrementant situant-se al 2012 en 8.754 pensionistes a, deu anys després, situar-se en 13.997 pensionistes. La mitjana de les pensions també ha anat incrementant-se amb els anys; així, un pensionista l'any 2022 cobra de mitjana 685,91€ mensuals. Com ja s'ha mencionat durant l'informe, encara hi ha una proporció de persones grans que segueixen al mercat laboral. Seria, doncs, interessant poder aprofundir en estudis propers, quines motivacions porten a aquestes persones a seguir al mercat laboral i de quins perfils es tracta.

Taula 12. Evolució del nombre i import mitjà de les pensions de jubilació entre 2009 i 2022

	Total Pensionistes	Mitjana Import	Residents a Andorra
2009	8.055	478,80 €	4.768
2010	8.272	487,40 €	4.925
2011	8.502	502,70 €	5.058
2012	8.754	529,50 €	5.255
2013	9.005	545,10 €	5.487
2014	9.240	561,60 €	5.687
2015	9.656	571,50 €	5.954
2016	10.176	574,10 €	6.176
2017	10.575	588,20 €	6.371
2018	11.156	611,90 €	6.722
2019	12.033	621,10 €	7.147
2020	12.607	643,10 €	7.553
2021	13.350	656,65 €	7.969
2022	13.997	685,91 €	8.355

Font : CASS. Inclou les pensions de vellesa, invalidesa passada a vellesa i de jubilació.

*Dades del mes de desembre de cada any a excepció de les dades del 2022 que corresponen a novembre.

b. Bretxa de gènere de les pensions

La bretxa de gènere també es dona en les pensions, fet que provoca que la pensió de jubilació, sigui inferior a la dels homes. Així doncs, les dones es troben amb una bretxa en la seva entrada i estada al mercat laboral i, a més, una altra bretxa a la sortida del mercat laboral perquè tradicionalment moltes d'elles han assumit la cura de les persones dependents (fills, pares, familiars, etc.). Però, quant d'inferior és aquesta pensió de jubilació respecte als homes? Les dades de la Caixa Andorrana de la Seguretat Social apunten que de mitjana, un home cobra de pensió 764,8€ mentre que les dones cobren 510,9€ de mitjana. És a dir, els homes cobren un 254€ més que les dones.

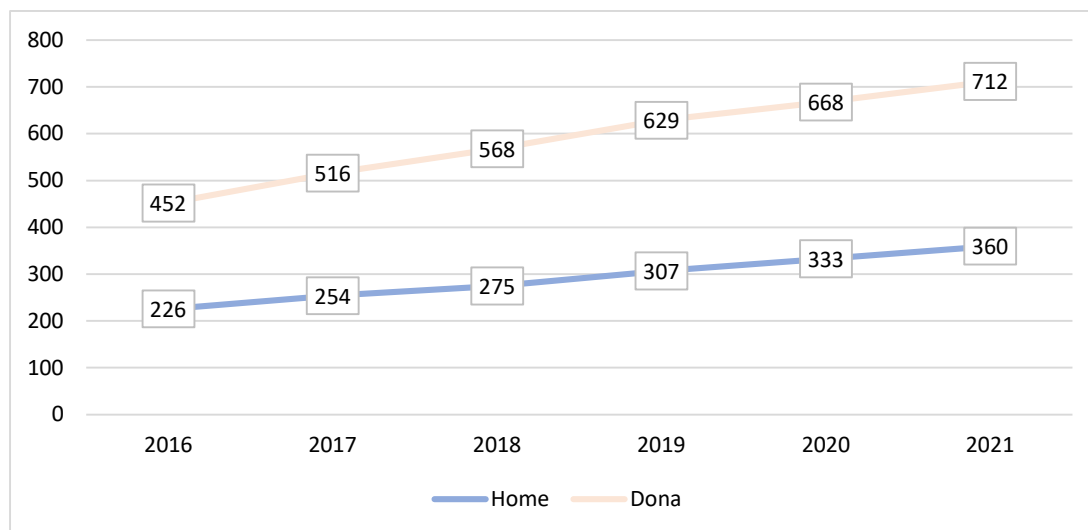
Taula 13. Import mitjà de les pensions de jubilació per sexe l'any 2021

Edat	Homes	Dones	Total
60-64	916,2	647,5	807
65-69	768	557,6	682,5
74-74	882,4	554,8	744,7
75-79	716,6	438,4	599,8
80-84	580,4	404,4	500,1
85-89	584,6	365,2	479,2
90-94	577,4	434,4	493,4
95-99	529,6	516,7	522,1
100 o més	-	668,9	668,9
Total	764,8	510,9	656,7

Font: Memòria anual CASS 2021

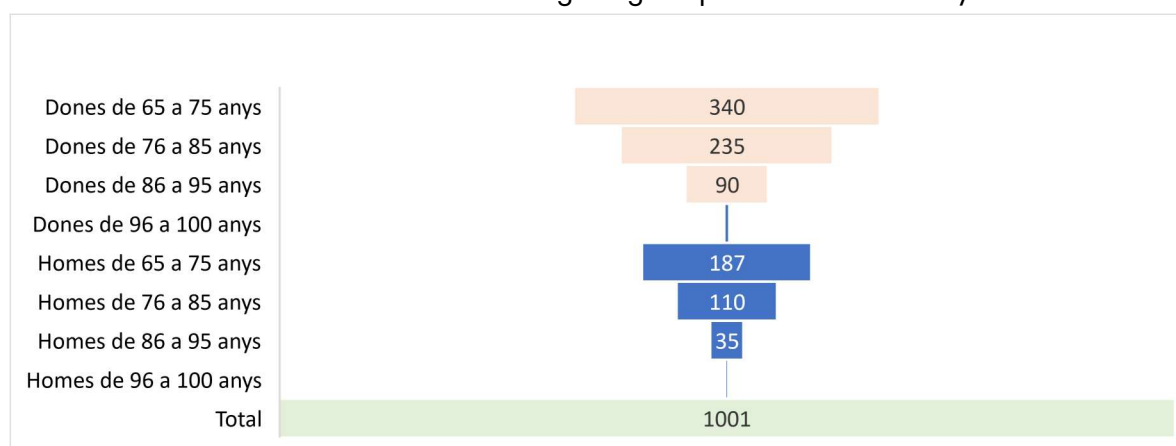
Existeix, doncs, una bretxa del 33,2% entre la mitjana que cobren els homes i les dones amb relació a la pensió de jubilació. Aquest fenomen s'atribueix a una assumptió de la tasca de la cura per part de les dones d'una generació concreta i una major absència al mercat laboral que acaba repercutint a les pensions. Si tenim en compte la franja d'edat on trobem més pensionistes, que en aquest cas és la franja dels 70 als 74 anys amb un total de 2.885 persones que cobren la pensió de jubilació, la diferència arriba fins als 327,6€ entre homes i dones. Aquest factor, alhora, provoca que el percentatge de dones que perceben una pensió de solidaritat per la gent gran sigui superior a la dels homes: al 2021 un 12% de les dones de més de 65 anys perceben una pensió de solidaritat enfront a un 6,3% dels homes.

Gràfica 8. Evolució de les pensions de solidaritat per a la gent gran per sexe (2016-2021)



Es constata que la major part de les pensions de solidaritat per a la gent gran les reben les dones. Això s'explicaria en gran mesura pel fet que les dones tenen una esperança de vida més gran que els homes, però la realitat és que són les persones d'entre 65 i 75 anys els que més es beneficien d'aquesta ajuda tal i com s'observa en la gràfica següent.

Gràfica 9. Pensions de solidaritat de la gent gran per sexe i edat l'any 2020¹⁶



¹⁶ No es disposen de les dades de l'any 2021 desagregades per edat i sexe.

c. Pensió de viduïtat

Un factor que podria atenuar la bretxa a les pensions que mostrarem en el proper apartat, són les pensions de viudetat. Un total de 3.404 persones disposen d'aquesta pensió, de les quals majoritàriament es beneficien les dones. Això s'explica perquè d'una banda són les que més freqüentment es troben en situacions de viudetat en tenir una esperança de vida més alta que la dels homes. I d'altra banda perquè les generacions que s'estan beneficiant d'aquestes pensions són les que menys presència han tingut al mercat laboral perquè van assumir les tasques de l'esfera domèstica. Cal tenir en compte que, amb la Llei 18/2014, de modificació de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social apareixia la possibilitat que les persones vídues d'entre 50 i 55 anys (que complissin altres requisits) poguessin optar a una pensió de viduïtat vitalícia¹⁷ en el cas de tenir una temporal¹⁸. Caldrà doncs, veure quina és l'evolució d'aquest tipus de pensions en els propers anys.

Taula 14. Evolució del nombre i import mitjà de les pensions de viudetat entre 2009 fins 2022 (Inclou les pensions de reversió per vidus tant per malaltia com per accident de treball, tant temporals com vitalícies)

	Total Pensionistes	Mitjana Import	Residents a Andorra
2009	2.392	303,30 €	1.411
2010	2.481	306,50 €	1.445
2011	2.610	320,50 €	1.514
2012	2.727	330,60 €	1.579
2013	2.790	335,50 €	1.630
2014	2.888	337,10 €	1.674
2015	2.930	332,30 €	1.707
2016	2.978	330,30 €	1.754
2017	2.979	332,50 €	1.760
2018	3.064	344,20 €	1.810
2019	3.138	347,60 €	1.851
2020	3.233	354,10 €	1.905
2021	3.301	353,73 €	1.917
2022	3.404	366,60 €	1.981

Font : CASS. *Dades del mes de desembre de cada any a excepció de les dades del 2022 que corresponen a novembre.

¹⁷ Poden accedir a una pensió vitalícia (percebut el 50% de la pensió de jubilació) els homes i les dones que tinguin més de 55 anys en el moment de la defunció de la parella o, les persones que tinguin més de 50 anys però menys de 55 anys i que formaven una unió per matrimoni o de parella estable d'almenys 10 anys.

¹⁸ Poden accedir a una pensió temporal (percebut el 50% de la pensió de jubilació) els homes i les dones de menys de 55 anys al moment de la defunció de la parella. La durada de la pensió varia en funció de l'edat de la persona que se'n beneficiarà essent de 30 mesos pels vidus/es de menys de 30 anys, 54 mesos pels vidus/es de 30 a 45 anys i de 70 mesos per aquells entre 46 i 55 anys.

d. Percepció econòmica de les persones grans

Si bé les dades es converteixen en una gran eina per observar determinades diferències quan parlem de bretxa de gènere i, més específicament, en aquest cas la bretxa de gènere en les pensions, també hem considerat important poder exposar en aquest informe la percepció econòmica que tenen les persones majors de 65 anys i observar si existeixen diferències significatives entre els homes i les dones.

Les dades que s'exposen a continuació per plasmar l'objectiu anteriorment mencionat, són el resultat de l'enquesta encarregada pel Ministeri d'Afers socials a l'Andorra Recerca + Innovació en relació a la gent gran i que, actualment, està esdevenint una base de dades que pretén obtenir informació de tot l'univers de persones majors de 65 anys que viuen al Principat per poder disposar d'una eina per detectar les persones en situació de fragilitat i fer-ne el seguiment. Aquesta base de dades es crea l'any 2018, i encara no disposem de la informació de tota la població major de 65 anys, però sí disposem d'informació d'una part important de persones majors de 65 anys). Aquesta informació pot resultar d'interès, ja que ens dona indicadors del problema estructural que pateix el col·lectiu major de 65 anys: en no haver-hi variacions significatives pel que fa als ingressos percebuts en relació a les pensions ja que aquests solen mantenir-se estables al llarg del període de jubilació. La informació que conté la base de dades en relació al sexe i l'edat de les persones que la configuren és la que es mostra en la taula següent.

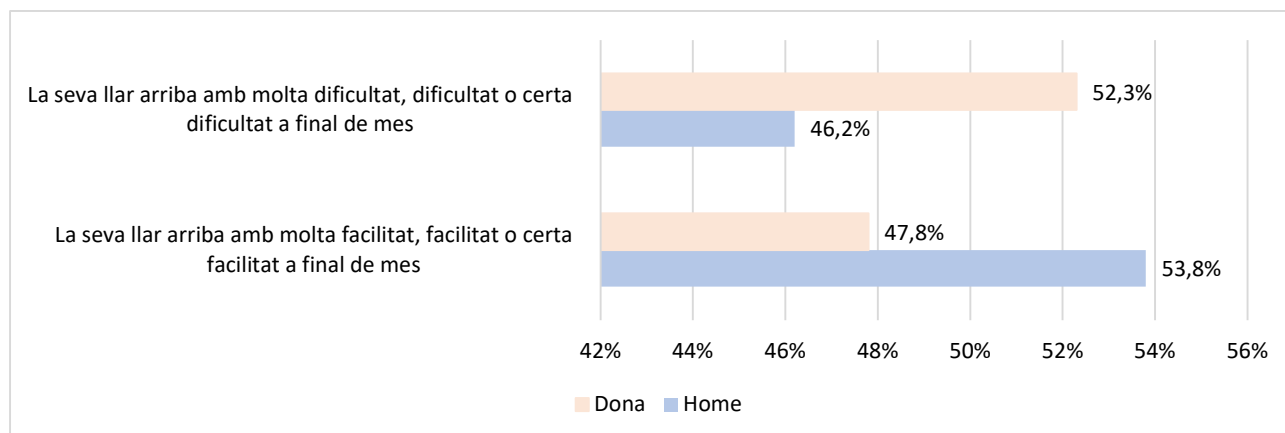
Taula 15. Característiques demogràfiques de les persones enquestades el període 2019-2023

% Horitzontals		De 65 a 69 anys	De 70 a 74 anys	De 75 a 79 anys	De 80 a 84 anys	85 anys o més
Home	1197	1,3	19,0	33,6	21,8	23,9
Dona	1520	1,1	18,0	29,1	21,8	29,5

Font: Font: Base de dades de les persones grans. Encàrrec del Ministeri d'Afers socials, joventut i igualtat a l'Andorra Recerca+ Innovació

En demanar sobre la percepció econòmica de les persones majors de 65 anys s'observa al gràfic següent que els homes diuen més freqüentment tenir facilitats per arribar a final de mes (un 54% dels homes arriba amb algun grau de facilitat) enfront les dones, que són les que amb més freqüència perceben dificultats per arribar a final de mes (un 53% de les dones arriba amb alguna dificultat).

Gràfica 10. Percepció econòmica de la gent gran durant el període 2019-2023



Font: Base de dades de les persones grans. Encàrrec del Ministeri d’Afers socials, joventut i igualtat a l’Andorra Recerca+ Innovació

D’entre les persones que han contestat a la pregunta en relació als ingressos un 81% de les persones que configuren la base de dades cobra una pensió de jubilació d’Andorra, un 24% una pensió estrangera i un 2,4% una pensió de solidaritat de la gent gran.

Les dades sobre la percepció econòmica de la gent gran indiquen que malgrat les pensions de viudetat, i les pensions de solidaritat, la bretxa de gènere a les pensions porta com a conseqüència que hi ha més proporció de dones grans que tenen més dificultats per arribar a final de mes en comparació als homes.

5. Conclusions

Com s'ha exposat a inicis d'aquest informe, una societat envellida pot representar determinats reptes al haver-hi una disminució de la fecunditat i de la mortalitat (o augment de l'esperança de vida) que porta, doncs, a canvis en l'estructura poblacional per edats, en les demandes als serveis sanitaris o de seguretat social. Així mateix una baixa natalitat acompanyada d'un retard en l'edat mitjana de les dones en tenir fills desdibuixa una trajectòria lineal en el mercat laboral per les dones. Quan les dones ocupen feines més qualificades, fruit d'un elevat nivell de formació, tenen majors oportunitats per desenvolupar una carrera professional trencant el sostre de vidre. Sovint aquest desenvolupament de la carrera professional es prioritza fent que la decisió d'emprendre un projecte familiar s'endarrereixi.

Malgrat la presència femenina al mercat laboral es donen, tal i com s'ha vist, desigualtats de gènere que contribueixen a l'existència de la bretxa salarial. Per una banda hi ha la segregació ocupacional, la dificultat que tenen les dones en accedir a llocs de responsabilitats en comparació als companys masculins. A més també trobem la segregació sectorial, aquella que reflexa la feminització i masculinització dels sectors d'activitat. Altrament dit, encara trobem homes i dones que tenen major o menor presència en alguns sectors perquè segueixen atribuint-se determinats rols de gènere en base a la divisió sexual tradicional del treball: a les dones se'ls atorga major empatia i destresa per la cura i als homes més capacitat de lideratge. Aquesta situació s'agreuja amb l'atribució d'un determinat prestigi, doncs les feines ocupades per dones i que estaven considerades típicament femenines tenen menys reconeixement social i professional a diferència de les ocupacions més masculinitzades.

Per altra banda altres factors com el tipus de jornada agreugen aquesta bretxa salarial. Les jornades parcials són més freqüents entre les dones que els homes. Cal veure si aquestes jornades es desenvolupen de forma volguda, és a dir, si representa una elecció personal; si es fan perquè no es troben feines amb jornades completes o bé, si aquestes jornades es tenen per poder compaginar una feina remunerada amb la cura dels fills o familiars dependents i, per tant, podria ser una elecció condicionada per aquest fet.

Podríem dir que encara cal trencar amb el consens social existent, altrament dit pels estereotips de gènere, pel que fa als rols femenins associats generalment a determinades formacions o a determinades ocupacions, així com a sectors molt concrets. A més, per a una incorporació i desenvolupament professional de la dona al mercat laboral en igualtat de condicions cal que es segueixin fomentant els repartiments equitatius en les responsabilitats familiars com són les tasques de la llar o cura dels infants o dependents. Per tant fomentar la corresponsabilitat en la conciliació familiar i professional esdevé una fita. La igualtat, concretament en el mercat laboral, també passa perquè les empreses dissenyin plans d'igualtat on, d'una banda, es contemplin mesures

per la conciliació familiar i laboral. D'altra banda, es publiquin les graelles salarials de totes les persones empleades per tipus de funcions i càrrecs i així impossibilitar les discriminacions directes i garantir la igualtat de tracte.

Dit això, seria necessari indagar i profunditzar en l'anàlisi de les causes de la bretxa salarial de gènere per entendre quin pes tenen cada una de les variables que condicionen aquesta desigualtat. Caldria tenir informació relativa a les dades de l'empresa: tipus d'activitat, sector, dades en relació als components de remuneració com les hores extres, complements salarials, dades contractuals corresponents al tipus de jornada, contracte, categoria professional, així com factors individuals com l'edat, el nivell educatiu, l'antiguitat, situació familiar.