

### La feminització de l'ocupació

**«El lloc d'una dona en la societat marca el seu nivell de civilització.»**

**(Elisabeth Cady Stanton, 1815-1902)**

Després de la Segona Guerra Mundial, Andorra va viure una etapa de creixement econòmic que va significar el pas d'una economia de subsistència, basada en l'agricultura i la ramaderia, a una economia de serveis. Aquest canvi va portar a la creació de molts llocs de treball i, com que la mà d'obra nacional no era suficient per cobrir-los, es va generar una forta demanda de mà d'obra estrangera. Inicialment, els nouvinguts ocupaven els llocs menys qualificats del mercat, i d'aquí se'n deriva un tipus de segmentació laboral.

N'hi ha una altra, la produïda per raons de gènere, que és la que tractarem en aquest article. Cal matisar que no és exclusiva d'Andorra, sinó que la trobem en gairebé tots els països.

El món laboral actual és molt diferent del de les societats tradicionals. Les dones han incrementat la seva presència en molts sectors, han augmentat el seu nivell formatiu i l'han igualat al dels homes. Malgrat tot, trobem un mercat laboral segmentat en què les desigualtats entre homes i dones són evidents: diferències salarials, de càrrec, etc.

Parlem de segmentació horitzontal per referir-nos a l'existència de sectors més feminitzats i d'altres de més masculinitzats, és a dir, les dones s'aglutinen entorn d'uns sectors professionals concrets i els homes entorn d'uns altres. El treball de les dones es concentra bàsicament en tres àmbits: els serveis a la comunitat i a les persones (metgesses, infermeres, personal de neteja, mestres, treballadores familiars, etc.), administració i oficines (telefonistes, recepcionistes, administratives, etc.), i el comerç i

## Ciutadans 5

l'hoteleria. Aquesta tendència laboral es pot explicar per l'existència d'uns patrons socials i culturals que predisposen els homes i les dones a escollir unes determinades professions i no unes altres.

A Andorra, l'any 2007, els percentatges d'homes i dones assalariats per sector d'activitat eren els següents:

Sector d'activitat	Homes	Dones
<b>Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura</b>	63,0	37,0
<b>Indústries manufactureres</b>	65,9	34,1
<b>Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua</b>	76,7	23,3
<b>Construcció</b>	91,3	8,7
<b>Comerç i reparació de vehicles de motor</b>	48,3	51,7
<b>Hoteleria</b>	45,6	54,4
<b>Transport i comunicacions</b>	65,6	34,4
<b>Sistema financer</b>	53,7	46,3
<b>Activitats immobiliàries i serveis empresarials</b>	49,5	50,5
<b>Administració pública i seguretat social</b>	46,0	54,0
<b>Educació</b>	24,0	76,0
<b>Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials</b>	21,0	79,0
<b>Altres activitats socials i serveis personals</b>	48,6	51,4
<b>Personal domèstic</b>	8,7	91,3
<b>Organismes extraterritorials</b>	48,6	51,4
<b>Treball domèstic a la comunitat</b>	11,4	88,6
<b>Declarant voluntari sense activitat</b>	31,7	68,3

*Font: CASS. Percentatge d'assalariats en cada sector d'activitat.*

La segmentació del mercat per raons de gènere també és dóna en sentit vertical, que vol dir que dins el mateix sector i amb nivells formatius similars hi ha més dones que

## Ciutadans 5

ocupen llocs poc qualificats i poc remunerats mentre que els homes ocupen càrrecs més tècnics i de direcció. Hi ha una diferència important entre les generacions actuals i les anteriors: les dones grans i amb una instrucció baixa, tot i treballar, vertebraren les vides entorn de les necessitats familiars, mentre que les més joves tenen actituds diferents.

En aquest sentit, podem plantejar-nos la qüestió següent: Per què, amb la mateixa formació, els homes ocupen llocs de més responsabilitat que les dones? La resposta és complexa, però, tot seguit, la intentarem esbossar.

Un argument el podem trobar en el debat *Cultures del treball* que es va portar a terme dins el marc del Fòrum de Barcelona 2004. Les expertes en aquest àmbit Jill Rubery, Cecilia Castaño i Saida-Dorra Maafoudh Draoui<sup>1</sup> van coincidir a defensar una mateixa tesi: «el mercat laboral d'avui està pensat per als homes, perquè ha estat elaborat en un moment en què la incorporació de la dona al treball encara no s'havia generalitzat com ara i el patró es va establir a partir de l'home, a temps complet, cap de família, sense responsabilitats casolanes».

La situació actual és que, en general, els homes tenen més disponibilitat horària, és a dir, poden fer hores extres i poden dedicar-se més extensivament a la feina. I aquesta és una de les condicions bàsiques per progressar professionalment. A més, les polítiques de promoció laboral a les empreses (disseny de carreres professionals, formació, etc.) es donen mentre la persona té entre 30 i 40 anys, i aquest període coincideix amb l'etapa reproductiva de la dona, que ha de compatibilitzar feina i família. Sobre elles recau una doble jornada: la social (en el mercat de treball), remunerada, i la privada (en l'àmbit familiar), no remunerada i no reconeguda.

La doble dedicació femenina, d'una banda, porta associada la imatge d'absentisme laboral a causa de l'atenció a les malalties dels fills, els embarassos, la baixa per

---

<sup>1</sup> Jill Rubery, de la Manchester School of Management; Cecilia Castaño, de la Universitat Complutense de Madrid, i Saida-Dorra Maafoudh Draoui, de la Facultat de Ciències Humanes i Socials de la Universitat de Tunis.2004

## Ciutadans 5

maternitat, etc. Després, i relacionat amb aquesta doble activitat, moltes empreses, sobretot de l'àmbit privat, plantegen uns tipus de contractació intensiva o parcial que afavoreixen i reforcen la situació actual de la dona i en limiten el progrés professional. Hi ha autors que parlen del *sostre de vidre* precisament per referir-se a la barrera invisible que impedeix l'accés a càrrecs de responsabilitat dins l'empresa.

Un altre aspecte que cal considerar és el pes de la tradició: des de sempre, els llocs directius, de poder, han estat ocupats pels homes, fet que dificulta l'accés de les dones a determinades posicions laborals encara que tinguin una formació elevada. No obstant això, els darrers anys hem vist que la dona s'ha anat incorporant a cercles de poder econòmic i polític.

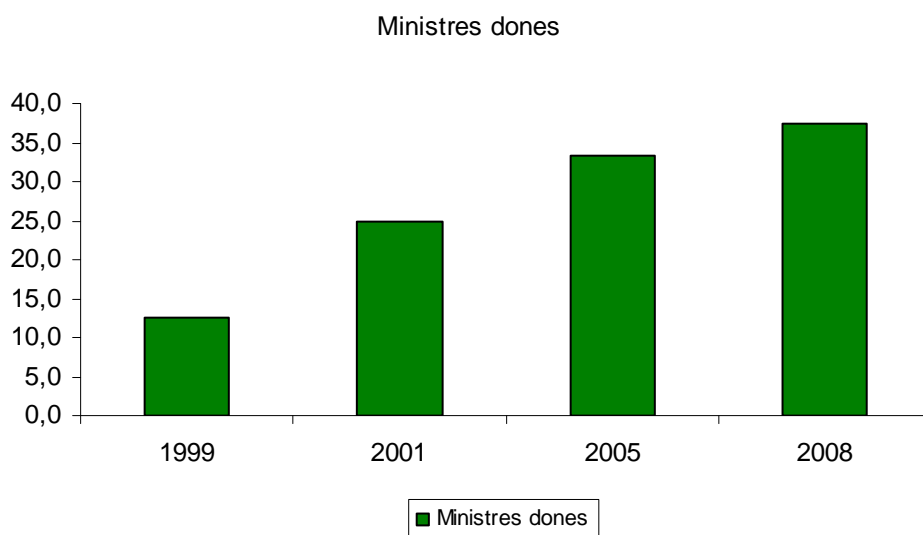
En el cas concret d'Andorra es constata l'augment de dones en l'esfera política. En el cas de l'administració local (comuns) s'ha incrementat el càrrec de conselleres (equivalent a regidores d'un ajuntament), però el de cònsol major (alcalde) i cònsol menor (tinent d'alcalde) continua ocupat majoritàriament per homes.

Més visible és l'evolució de la presència femenina en la composició del Govern. Cal destacar que el càrrec de cap de Govern no ha estat mai ocupat per una dona. El percentatge de ministres dones, però, ha anat creixent amb el temps i s'ha passat d'un 12,5% el 1999 a un 37,5% el 2008.

### Percentatge de dones en la composició del Govern d'Andorra (1999-2008)

	1999	2001	2005	2008
<b>Ministres</b>	12,5%	25,0%	33,3%	37,5%
<b>Secretàries d'Estat</b>	-	66,7%	57,1%	22,2%
<b>Directores</b>	33,3%	58,3%	30,0%	53,8%

Font: Ministeri de Salut, Benestar Social i Família. Web Govern d'Andorra.



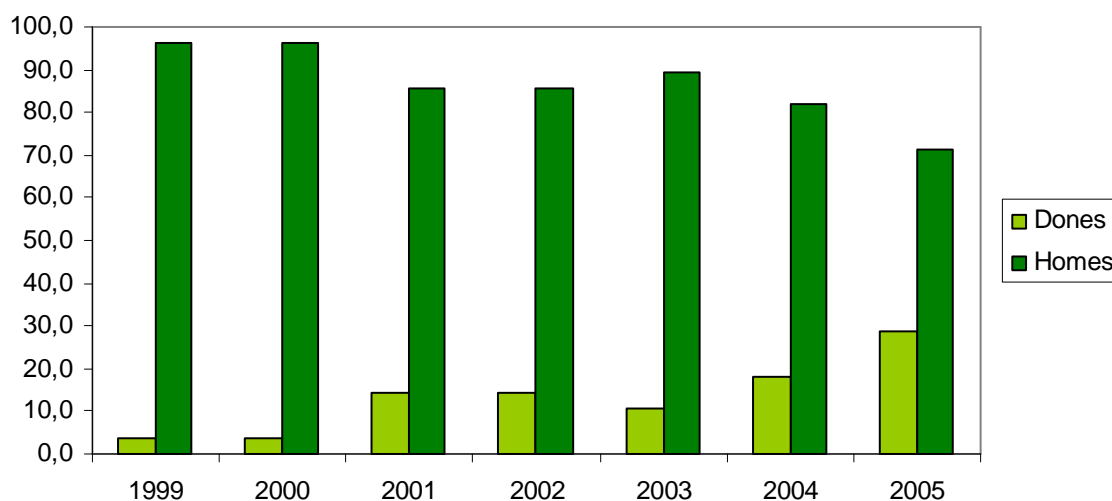
*Font: Ministeri de Salut, Benestar Social i Família. Web Govern d'Andorra. Elaboració pròpia.*

Aquesta mateixa tendència es veu en la composició del Consell General (Parlament). Durant aquests anys ha anat augmentant la presència de dones entre els consellers generals: d'un 4% els anys 1999-2000 ha passat a proporcions entre un 11% i un 14% durant el període 2001-2003, a un 18% l'any 2004 i a un 28% l'any 2005.

### Percentatge de consellers generals per sexe (1999-2005)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Dones</b>	3,6%	3,6%	14,3%	14,3%	10,7%	17,9%	28,6%
<b>Homes</b>	96,4%	96,4%	85,7%	85,7%	89,3%	82,1%	71,4%

*Font: Consell General. Elaboració pròpia.*



*Font: Consell General. Elaboració pròpia.*

Com ja hem avançat més amunt, la segmentació laboral per raons de gènere no és exclusiva d'Andorra. A la Unió Europea les dones només ocupen un 32% dels càrrecs de lideratge, com a presidentes executives, directores i gerents de petites empreses. Aquesta tendència s'accentua a les grans empreses, on els alts càrrecs directius són ocupats en un 90% per homes.<sup>2</sup>

Dins l'àmbit polític també existeixen diferències entre homes i dones, tal com es reflecteix en les dades següents.

L'any 1995, només un 10% dels membres dels parlaments, a escala mundial, eren dones, i l'any 2007 representen un 17%. A la Unió Europea, la presència de dones en els parlaments ha passat d'un 16% el 1997 a un 24% el 2007. Tot i que podem dir que ha augmentat significativament els darrers anys, encara està per sota del 30%, que es considera el mínim necessari perquè les dones tinguin una influència significativa en la política. El país amb la tendència més igualitària en la composició del parlament

<sup>2</sup> European Commission: *Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends.*

## Ciutadans 5

nacional és Suècia (pràcticament la meitat dels parlamentaris són dones), però també superen el 30% de dones els parlaments de Finlàndia, Dinamarca, Països Baixos, Àustria, Espanya i Alemanya. En canvi, Hongria, Malta, Romania i Grècia són els països més desigualitaris (només tenen entre un 9 i un 12% de dones).

En la composició dels governs nacionals dels països de la UE, de mitjana, els homes superen en nombre les dones en una proporció de tres a un (76% homes, 24% dones). Destaquen Àustria, Espanya, Finlàndia i Suècia, amb una composició pràcticament paritària, mentre que Eslovènia, Hongria, Polònia, la República Txeca i Xipre són els països amb menys proporció de ministres dones.

### Percentatge d'homes i dones en els parlaments i els governs dels països de la Unió Europea

	Parlaments nacionals		Governs nacionals	
	Dones	Homes	Dones	Homes
<b>Alemanya</b>	30,8	69,2	33,0	67,0
<b>Àustria</b>	31,3	68,7	55,0	45,0
<b>Bèlgica</b>	36,5	63,5	21,0	79,0
<b>Bulgària</b>	21,3	78,7	18,0	82,0
<b>Dinamarca</b>	37,0	62,9	28,0	72,0
<b>Eslovàquia</b>	16,1	83,9	13,0	87,0
<b>Eslovènia</b>	13,3	86,7	6,0	94,0
<b>Espanya</b>	31,0	69,0	50,0	50,0
<b>Estònia</b>	20,0	80,0	15,0	85,0
<b>Finlàndia</b>	38,2	61,8	47,0	53,0
<b>França</b>	14,6	85,4	13,0	87,0

## Ciutadans 5

<b>Grècia</b>	12,0	88,0	17,0	83,0
<b>Hongria</b>	9,9	90,1	12,0	88,0
<b>Irlanda</b>	13,8	86,2	21,0	79,0
<b>Itàlia</b>	16,3	83,7	24,0	76,0
<b>Letònia</b>	21,2	78,8	29,0	71,0
<b>Lituània</b>	22,1	77,9	15,0	85,0
<b>Luxemburg</b>	22,4	77,6	17,0	83,0
<b>Malta</b>	9,4	90,6	15,0	85,0
<b>Països Baixos</b>	33,6	66,4	31,0	69,0
<b>Polònia</b>	18,6	81,6	12,0	88,0
<b>Portugal</b>	25,3	74,7	13,0	87,0
<b>Regne Unit</b>	18,9	81,1	35,0	65,0
<b>República Txeca</b>	15,1	84,9	12,0	88,0
<b>Romania</b>	10,5	89,5	20,0	80,0
<b>Suècia</b>	48,6	51,4	50,0	50,0
<b>Xipre</b>	16,4	83,6	0,0	100,0

*Font: Eurostat. The life of women and men in Europe, any 2006.*

Per concloure podem dir que de mica en mica es va creient en la necessitat que les dones augmentin la seva participació en la presa de decisions en la vida econòmica, política i en general. Aquest tema es va tractar àmpliament en la IV Conferència de la dona celebrada a Pequín, on es va introduir el concepte d'apoderament (*empowerment*), justament per refermar aquesta idea: potenciar el paper de la dona dins la societat per eliminar situacions de desigualtat i contribuir a una millora del desenvolupament humà i social.



### Bibliografia

Batalla, J.; Casals, M.; Micó, J.: *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*. Centre de Recerca Sociològica, Institut d'Estudis Andorrans, 2003

Comissió Europea: *Women and men in decision-making 2007: Analysis of the situation and trends*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2008/ke8108186\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf)

Eurostat: *The life of women and men in Europe. An statistical portrait*. Edition 2008. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF)

Govern d'Andorra. Pàgina web <http://www.govern.ad/>

Ministeri de Salut, Benestar Social i Família: *Segon i tercer informes periòdics combinats presentats per Andorra de conformitat amb l'article 18 del Conveni sobre l'eliminació de tots els tipus de discriminació envers la dona (CEDAW)*. Desembre 2007.

Rubery, J.; Castaño, C.; Maafoudh Draoui, S: “ La feminització de l'ocupació”. *Diàleg Cultures del Treball* . Fórum de les cultures, Barcelona 2004

**Autora :**

**Natàlia Casals Solé**

**LLicenciada en Ciències Polítiques i Sociologia**