

UGT.cat



Bretxa salarial

**ELS ROLS SOCIALS DETERMINEN ENCARA AVUI
LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE A CATALUNYA**

Informe 2024

1. La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

El salari mitjà de les dones continua sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i a Catalunya. D'una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. De l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, de manera que obtenen menys ingressos. La infravaloració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social a les dones del rol de cura i reproducció. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals en què les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2021** va ser de 31.212 euros, mentre que el de les dones va ser de 25.015 euros, **un 19,85% menys que els homes**. Per tant, les dones cobren 6.197 euros l'any menys que els homes, el que suposa 516 euros mensuals de diferència.

A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (23.175 i 28.388 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 18,36%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2021

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	25.015,94	31.212,67	19,85%
Espanya	23.175,95	28.388,69	18,36%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 13,32% a Catalunya** i un 9,77% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2021

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	16,59	19,14	13,32%
Espanya	15,61	17,30	9,77%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2019 en el 20,64%. El 2020 va disminuir un 0,95% fins al 19,69%. Aquesta minva de la bretxa salarial va ser deguda, en part, per la pujada del salari mínim interprofessional (en endavant, SMI) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros, i l'any 2020 va pujar fins als 950 euros. **Però aquest any, per primera vegada des de 2017, ha canviat la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial ha augmentat lleugerament amb 0,16 punts segons les dades de l'any 2021 respecte al 2020, però és un fet prou significatiu a tenir en compte.**

Evolució de la bretxa salarial de gènere

Podem observar que la bretxa salarial entre dones i homes ha anat disminuint al llarg dels anys, però d'una manera progressiva i de forma molt lenta, excepte quan entren en vigor les pujades més elevades de l'SMI. Hem de tenir en compte que la pujada de l'SMI no és l'única solució per escurçar la bretxa, és necessari acabar també amb la segregació vertical, la segregació horitzontal i la feminització de feines i amb la valoració dels llocs de treball sense perspectiva de gènere. Cal tenir en compte que la bretxa salarial és originada per diversos factors.

Aquest és el primer any, amb dades de 2021, que la bretxa salarial ha augmentat en comptes de disminuir.

El perquè d'aquest canvi de tendència és difícil d'esbrinar, ja que no només pot ser motivat per una sola causa. Com a possible factor, hem de tenir en compte que la primera causa de disminució important de la bretxa van ser la motivada per les pujades tan importants de l'SMI a Espanya. Doncs bé, el 2021 l'SMI va augmentar un 1,6%. Aquesta pujada, com es pot comprovar, no ha tingut l'efecte dels anys anteriors.

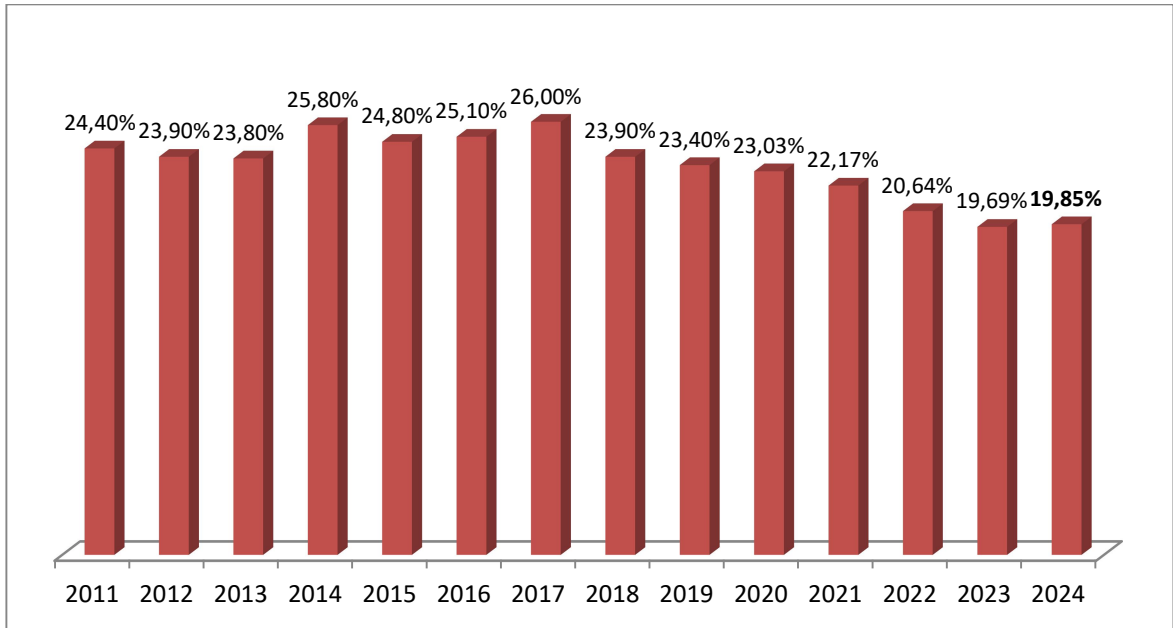
Un factor a tenir en compte és com afecten els períodes de crisi i recuperació als salaris de les dones. L'any 2020 és un any de pandèmia, i les dones, principals afectades per la precarietat laboral (parcialitat i salaris més baixos), són les majoritàriament expulsades del mercat de treball. L'any 2021 el podem considerar com un any d'inici de la recuperació, fet que comporta més dones en el mercat de treball i, com a conseqüència, més bretxa.

Encara queda molt per fer per assolir la igualtat salarial de gènere.

Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes, Catalunya 2011- 2024

	Bretxa	Dades de l'any
2024	19,85%	2021
2023	19,69%	2020
2022	20,64%	2019
2021	22,17%	2018
2020	23,03%	2017
2019	23,40%	2016
2018	23,90%	2015
2017	26,00%	2014
2016	25,10%	2013
2015	24,80%	2012
2014	25,80%	2011
2013	23,80%	2010
2012	23,90%	2009
2011	24,40%	2008

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta anual d'estructura salarial, INE



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta anual d'estructura salarial, INE

L'any 2011 la bretxa salarial de gènere era d'un 24,40%. L'any 2017 va assolir la diferència salarial més gran durant aquest període d'anys, amb un altíssim 26%. A partir d'aquí ha anat disminuint fins a arribar al 19,69% l'any 2023 (hem de tenir en compte que les dades corresponen als dos anys anteriors).

Aquesta tendència fins a l'any 2023 es pot explicar per l'increment d'un 22,3% de l'SMI l'any 2019 fins a arribar als 900 euros mensuals, i la pujada de l'SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), cosa que va significar un increment del 5,6%, i que la bretxa disminuís fins al 22,17%, quasi un punt per sota respecte de l'any anterior. Durant el 2021 i el 2022 l'SMI es va incrementar en 965 euros i 1.000 euros, respectivament, el 2023 en 1.080 euros i, aquest any 2024, en 1.134 euros. Aquests increments afecten sobretot les professions amb salaris més baixos, majoritàriament ocupades per dones (sector de la dependència, comerç, etc.), cosa que ha beneficiat l'escurçament de la bretxa salarial. En l'apartat següent ("Incidència de les pujades del Salari Mínim Interprofessional en els grups de cotització més baixos") us detallarem més aquest fet.

És molt important destacar que, respecte a les dades d'any anteriors, la bretxa salarial entre dones i homes no tan sols no s'ha mantingut ni disminuït, sinó que ha augmentat, passant del 19,69% (dades del 2020) al 19,85% (dades de 2021) i trencant així la tendència dels darrers anys, fet molt preocupant.

Incidència de les pujades del Salari Mínim Interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos

L'any 2018, amb un SMI de 735,9 euros mensuals (14 pagues), la UGT de Catalunya hem estimat que el 5,3% de les persones cotitzants van rebre un salari inferior a l'SMI anual, gairebé 145.000 persones. El pes de les dones va ser més elevat respecte al total de les persones afectades, prop del 54%, i també va afectar el 6% de les dones cotitzants, mentre que en el cas dels homes va representar el 4,7% dels cotitzants.

2018 persones amb salari inferior a l'SMI			
	Dones	Homes	Total
Total	78.026	66.895	144.920
% sobre cotitzants	6,0%	4,7%	5,3%

Font: UGT de Catalunya

L'increment de l'SMI el 2019 d'un 22,3% fins a arribar als 900 euros mensuals (14 pagues) va suposar afegir un interval de persones treballadores amb salaris que eren superiors a l'SMI del 2018 i inferiors a l'SMI del 2019, les que rebien un salari entre 900 i 950 euros mensuals (14 pagues).

Any 2019			
	Dones	Homes	Total
Total	92.632	96.114	188.746
% sobre cotitzants	6,9%	6,6%	6,7%

Font: UGT de Catalunya

Així, l'increment net de persones afectades per la pujada de l'SMI el 2019 va ser de gairebé 44.000 persones. Les dones van ser les més afectades per l'increment de l'SMI, el 6,9% de les dones cotitzaven per un salari inferior a l'SMI, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge va ser del 6,6%. En total, unes 189.000 persones cotitzants el 2019 van rebre un salari inferior al marcat per l'SMI, el 6,7% del total de la població cotitzant.

L'any 2020, els efectes sobre l'activitat econòmica i el mercat de treball provocats per la irrupció i evolució de la pandèmia, van impactar fent caure el nombre de persones cotitzants, especialment les que tenien ocupacions més precàries i amb salaris més baixos. És per això que la pujada de l'SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), que va significar un increment del 5,6%, no va comportar l'augment del nombre d'ocupacions susceptibles de revaloritzar-se per l'augment de l'SMI.

Així, el 2020 unes 175.300 persones cotitzants tenien un salari inferior a l'SMI, fet que feia disminuir el percentatge al 6,5% del total de persones cotitzants. Les desigualtats entre dones i homes es mantenen: el 6,6% de les dones cotitzants i el 6,4% dels homes cotitzants van rebre un salari inferior a l'SMI vigent.

També hem de tenir en compte que la desigualtat estructural i les bretxes ja existents van augmentar i accentuar-se molt més a causa de la pandèmia mundial per la Covid-19 de 2020. Aquest fet va suposar que la necessitat de les cures familiars recaigués majoritàriament en les dones, i també que els sectors més afectats van fossin els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., per si mateixos més precaritzats a causa de la divisió sexual de la feina.

A Catalunya, **l'any 2021**, l'augment de l'SMI a 965 euros va afectar més de 196.000 persones, el 7,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8% del total de dones cotitzants es van veure beneficiades (98.480 dones) i en el cas dels homes, l'augment va beneficiar el 7% del total d'homes cotitzants (97.873 homes).

L'augment de l'SMI **l'any 2022** va aconseguir arribar a la xifra de 1.000 euros i a Catalunya va afectar més de 237.000 persones, el 8,3% del total de cotitzants. Això va beneficiar el 8,9% del total de dones cotitzants (més de 120.000) i en el cas dels homes, el 7,7% del total d'homes cotitzants (més de 114.000).

Pel que fa **al 2023**, la UGT va estimar un augment de l'SMI del 8%, arribant als 1.080 euros bruts mensuals en 14 pagues. Aquesta pujada va beneficiar a més de 2 milions i mig de persones treballadores a Espanya i a més de 237.000 persones treballadores a Catalunya, gairebé el 8% del total de cotitzants, i va ajudar a reduir la bretxa de gènere (el perfil més habitual era el de dona entre 16 i 34 anys, amb contracte temporal en el sector agrícola o en serveis).

Aquest **2024** el Govern i els sindicats han arribat a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que s'eleva als 1.134 euros al mes amb 14 pagues, 15.876 euros anuals, fet que suposa un augment de 54 euros i 756 euros, respectivament. Aquesta pujada s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2024.

Des del 2018, l'SMI ha registrat una pujada del 54%. Concretament, una persona que cobrava l'SMI el 2018, guanyava 736 euros al mes, 398 euros menys que la persona que cobra l'SMI el 2024. A l'any, seran un total de 5.573 euros més.

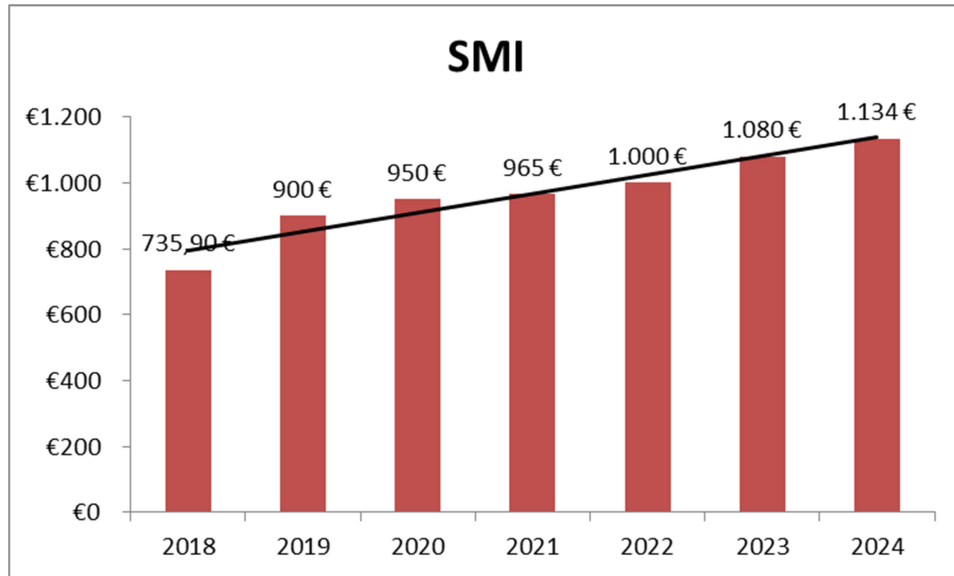
Cada vegada estem més a prop d'assolir la xifra que fixen els criteris de la Carta Social Europea, que recordem que va subscriure Espanya, i que determina que l'SMI d'un país s'ha de situar en una quantia no inferior al 60% del salari mitjà del país (a Catalunya el salari mitjà en l'actualitat és de 1.372 euros bruts al mes i de 19.208 euros bruts l'any).

Estimem que a Catalunya aquest augment beneficiarà 304.714 persones, el 10,2% del total de cotitzants, de les quals estimem que el 51% serien dones (unes 153.881) i, el 49% restant, homes (150.529).

Evolució del % de persones beneficiades per les pujades de l'SMI

Any	SMI	% de persones beneficiades per les pujades de l'SMI		
		Dones	Homes	Punts de diferència
2018	735,90 €	6%	4,70%	1,3
2019	900 €	6,90%	6,60%	0,3
2020	950 €	6,60%	6,40%	0,2
2021	965 €	8%	7%	1
2022	1.000 €	8,9%	7%	1,2
2023	1.080 €			
2024	1.134 €	5,15%	5,05%	0,1

Font: UGT de Catalunya



Les dones i els joves continuen tenint salaris més baixos i ocupen majoritàriament sectors molt afectats per l'SMI (**empleades de la llar i hostaleria**), per la qual cosa l'augment de l'SMI els beneficiarà en major mesura, ajudant a reduir la desigualtat salarial i de renda (en veure augmentats els seus ingressos), i a combatre la pobresa laboral encara existent. De fet, l'SMI per hora efectivament treballada de les treballadores de la llar ha pujat en 3,11 euros des de 2018, passant de 5,76 euros a 8,87 euros el 2024.

Incidència de la reforma laboral de 2022 i el seu impacte

El 2 de febrer de 2022 es va aprovar la reforma laboral que entre els seus objectius està l'impuls d'un nou mercat de treball i la millora de les condicions laborals de les persones treballadores, amb un treball més estable i menys precari, reduint la temporalitat i la desocupació i incrementant la contractació indefinida. L'impacte de la reforma ha estat positiu, i després de dos anys de vigència ha millorat substancialment la situació laboral de les dones,.

El 2023, respecte al 2019, augmenta la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit** passant del 77,6% al 85% entre les dones (augment de 7,4 punts), i de 79,2% al 87,6% entre els homes (augment de 8,4 punts). I la **contractació indefinida acumulada de l'any** representa el 44,64% dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

Es redueix la **taxa de temporalitat** fins al 13,8%, quan el 2019 era del 21,6%. **En les dones se situa en un 15,3%** (el 22,4% el 2019) i en el 12,4% entre els homes (el 20,8% el 2019). I la **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al 55,36%, quan el 2019 era del 84,64%.

El gran èxit de la darrera reforma laboral ha estat, sens dubte, l'increment en l'estabilitat en la contractació i la gran reducció que ha provocat en la taxa de temporalitat, que suposa un canvi estructural molt important. No obstant això, el nostre mercat laboral continua mostrant algunes deficiències que cal abordar. La primera està precisament relacionada amb la temporalitat, ja que la seva caiguda s'ha concentrat majoritàriament en el sector privat (el més afectat directament per la reforma), amb una reducció de 9,4 punts percentuals, passant del 20,7% (4t trimestre 2019) a l'11,3% (4t trimestre 2023). En el cas de la temporalitat del sector públic, només s'ha reduït en 0,5 punts, passant del 24% al 23,5%.

També es redueix la **parcialitat**, l'any 2023, del total de contractes signats, més en el cas de les dones que dels homes, tenint en compte que les primeres són les que pateixen més la parcialitat. **Les dones** el 2019 presenten un percentatge de contractes signats a temps parcial del 22,5%, mentre que el 2023 aquest percentatge és del **18,7%** (3,8 punts menys que el 2019). Els homes el 2019 presenten un percentatge de contractes signats a temps parcial de 7,5% mentre que el 2023 és del 6,6% (0,9 punts menys que el 2019).

El 2023 **nombre de persones en situació d'atur** s'ha reduït respecte al de l'any 2019: en el cas de les dones, la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 191.500 el 2023 (11.400 dones desocupades menys), mentre que entre els homes la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 174.800 el 2023 (28.100 homes desocupats menys).

En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2023 en el 9,4%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,7%, el 10,6% el 2019.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes. Actualment, vivim una crisi que es tradueix en un estancament o pujada molt minsa dels salaris, una pèrdua de poder adquisitiu de la ciutadania per l'augment de preus en l'alimentació, en l'energia i la pujada de les hipoteques, entre altres, provocat per les conseqüències dels

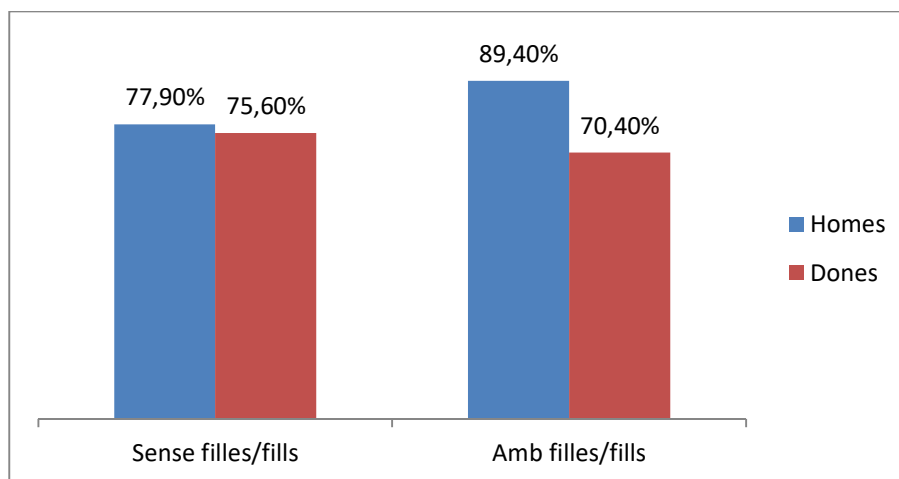
diferents conflictes geopolítics que s'estan produint en l'actualitat. La inflació afectarà més les dones que els homes, ja que són les que tenen els salaris més baixos. Amb dades de 2022, **el 69,02% de les persones que cobren menys de 1.138,68 euros són dones** (7 de cada 10).

2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

La bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys. L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fan que moltes dones estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació de dones i homes sense filles i fills se situen en un 77,90% per a ells i un 75,60% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 89,40% entre els homes i baixa fins a un 70,40% en les dones. Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

Taxes d'ocupació amb/sense filles i fills, 25 a 49 anys, Espanya, 2022

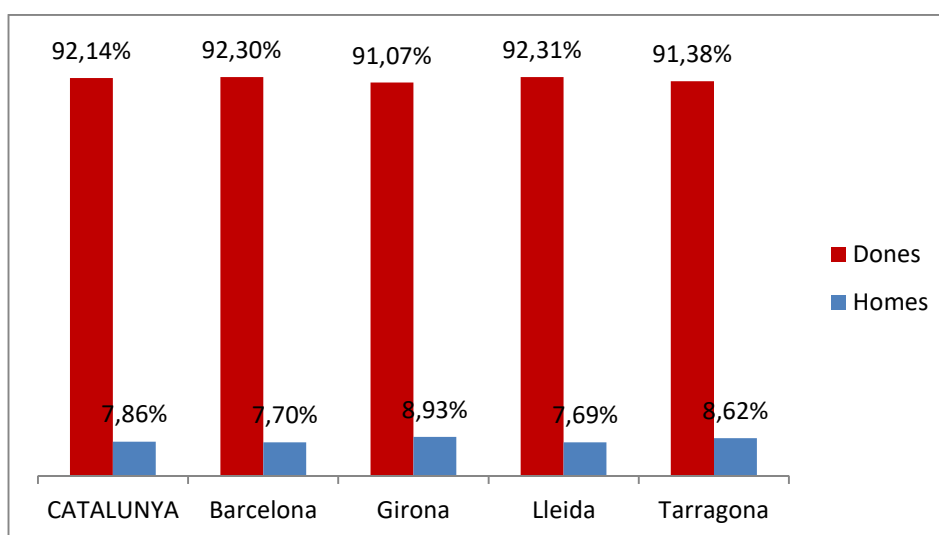


Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, hi dediquen menys hores que els homes, i no sempre de forma voluntària. Estan «menys presents i menys disponibles» en el mercat laboral remunerat.

Tenir filles i fills penalitza les dones en el mercat de treball i beneficia els homes.

Excedència per cura de filles i fills, per províncies, Catalunya, 2021



Font: Ministeri de Treball i Economia Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2021, el 92,14% les van agafar les dones i només el 7,86%, els pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 90% d'aquestes excedències les van agafar les dones.

Tot i que el percentatge de dones que agafen excedències per cura és de més del 90%, a Girona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 8,93%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 7,69%.

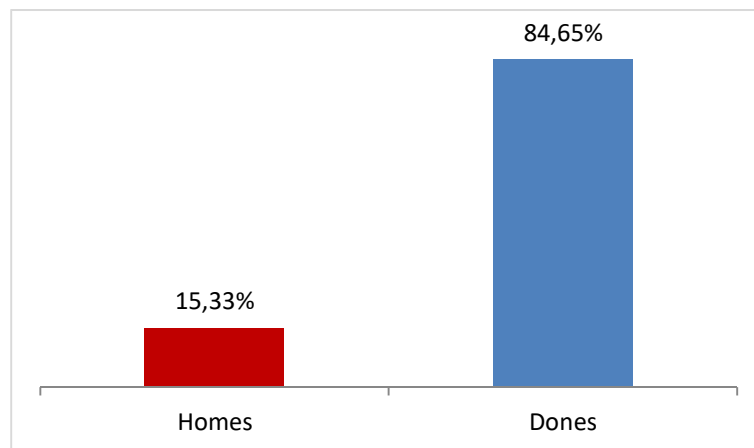
Excedència per cura de filles i fills, Catalunya, 2022

		%
Ambdós progenitors	5.920	
Mares	5.284	89,26%
Pares	636	10,74%

Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2022, el 89,26% les van agafar les dones i només el 10,74% els pares o progenitors diferents de la mare biològica.

Persones (de 18 a 64 anys) que hagin reduït el temps de treball per a la cura de filles i fills, Espanya, 2018



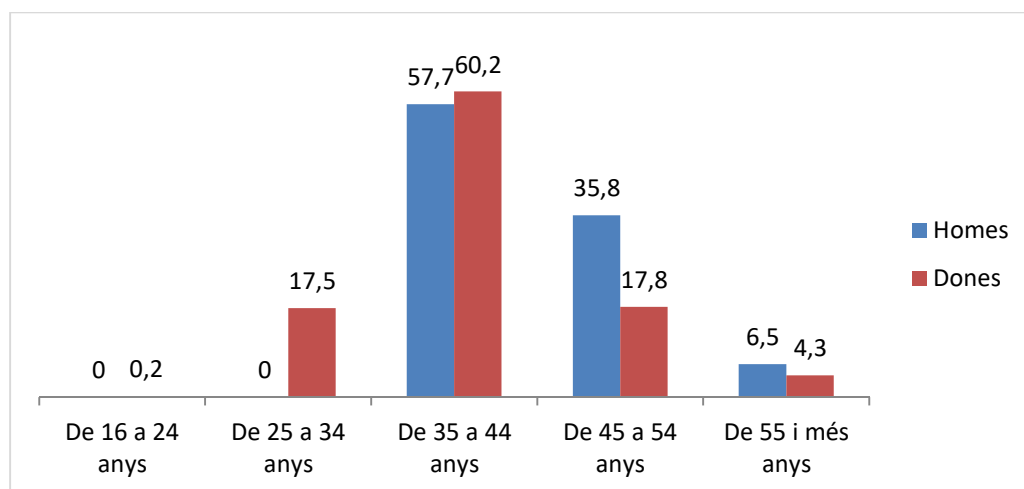
Font: EPA, INE

D'altra banda, segons dades de l'EPA, a Espanya l'any 2018, d'entre les dones de 18 a 64 anys, un 84,65% va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de filles o fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 15,33%.

Quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones (84,65%).

Segons les enquestes, a Espanya l'any 2020, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 60,2% de les dones de 35 a 44 anys, és la necessitat de tenir cura de persones dependents (vegeu gràfic). En canvi, en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 35,8% d'homes davant d'un 17,8% de dones. Una de les possibles causes que aquest percentatge sigui més elevat entre els homes que entre les dones, podria ser perquè la taxa d'ocupació de les dones en aquesta franja d'edat és inferior a la dels homes. Una altra causa podria ser el canvi de mentalitat pel que fa a la cura dels familiars dependents directes de l'home, el qual actualment assumiria fer-se'n càrrec, i no com abans, que se n'ocupava la seva parella (dona).

**% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents,
per grups d'edat, Espanya, 2020**



Font: EPA, INE

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2021 els homes a Catalunya van tenir guanyats un 19,85% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual, per grups d'edat, Catalunya, 2021

	Homes	Dones	Bretxa
Menors de 25 anys	14.196,07	11.936,28	15,92%
De 25 a 34 anys	24.709,93	21.262,22	13,95%
De 35 a 44 anys	31.341,52	25.059,95	20,04%
De 45 a 54 anys	35.112,17	26.847,70	23,54%
De 55 anys i més	34.484,99	27.448,84	20,40%
Totes les edats	31.212,67	25.015,94	19,85%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 15,92% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació (la dels 25 als 34 anys), que està plenament incorporada al mercat laboral, augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 10.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 13,95%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 20,04%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa és la més elevada i s'amplia fins al 23,54%.
- Per últim, la bretxa salarial arriba fins al 20,40% en la generació de més de 55 anys.

4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis

Segons les dades obtingudes a Catalunya, el 2018 veiem clarament que **la bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats**. En persones sense estudis la bretxa és d'un 35,15%, d'un 34,70% amb educació primària, i un 27,28% amb educació secundària. En el grup de persones amb estudis de formació professional la bretxa torna a pujar al 30,59%, degut al fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada segregació vocacional. La conseqüència la veiem en la formació professional, on el 91,3% de les noies ha escollit estudis relacionats amb la imatge personal i el 84,8% amb serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions "industrials" generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però amb llocs de treball que costa cobrir i que, en el cas de les noies, la matrícula en aquests cicles només arriba al 3-5% en els més industrials i al 9% en les TIC. Hi ha una clara segregació de gènere en l'FP, on observem el fet que de les 26 famílies professionals existents, 15 són clarament masculinitzades, mentre que

l'alumnat femení només és majoritari en 5 d'elles. Aquesta circumstància es trasllada als entorns professionals i genera una segregació horitzontal en el món laboral.

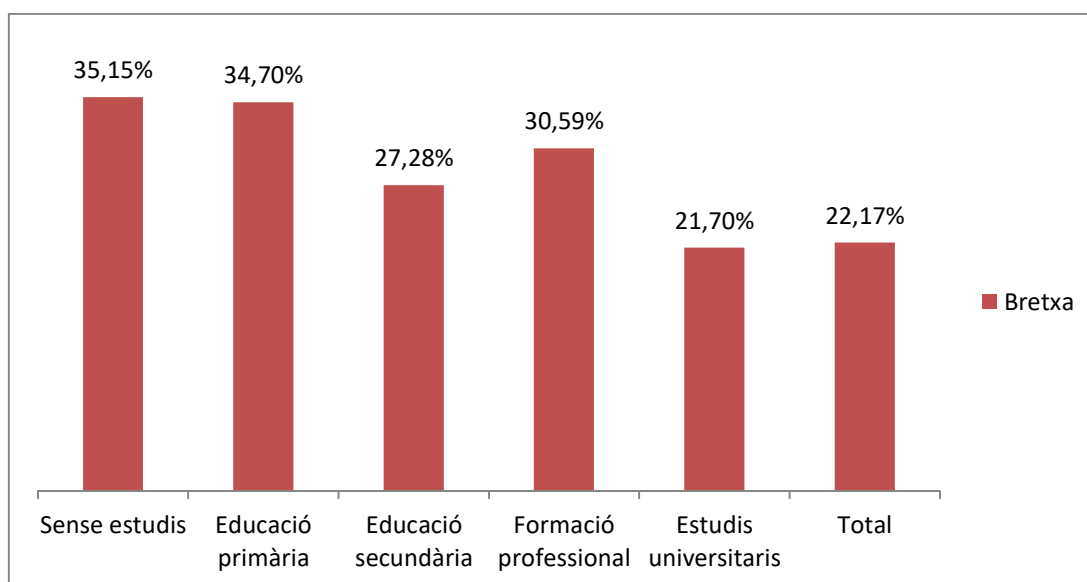
Entre les persones amb estudis universitaris la bretxa cau fins al 21,7%, i suposa una diferència de 13,45 punts respecte a les persones sense estudis.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya, 2018

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Sense estudis	15.003,86	11.882,15	18.322,58	35,15%
Educació primària	18.130,43	13.876,43	21.251,29	34,70%
Educació secundària	21.464,24	17.835,41	24.527,80	27,28%
Formació professional	25.682,98	20.808,12	29.978,91	30,59%
Estudis universitaris	35.153,52	31.395,52	40.094,43	21,70%
Total	25.552,84	22.289,90	28.640,23	22,17%

Font: IDESCAT a través de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial INE



5. Segregació laboral i bretxa

Segregació segons l'ocupació

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix l'EPA, el tercer trimestre de 2023, **el 80,26% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 47,81% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional:**

- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe, Catalunya, 3r trimestre 2023

	Dones		Homes	
1	444,7	28,98%	291,6	15,06%
2	425,5	23,91%	299,3	15,46%
3	338,7	19,09%	174,0	8,99%
4	219,7	12,34%	161,0	8,31%
Total ocupacions (1 al 4)	1.428,6	80,26%	925,9	47,81%
5	193,2	10,85%	266,8	13,78%
6	65,9	3,70%	244,0	12,60%
7	58,9	3,31%	126,2	6,52%
8	29,9	1,68%	337,1	17,41%
9	3,4	0,19%	36,6	1,89%
TOTAL (1 al 9)	1.779,9	100%	1.936,5	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9 Treballadors/ores sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segon l'ocupació

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és més gran. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el tercer trimestre de 2023 a Catalunya** (que hem vist que ocupa el 12,34% de les dones que treballen) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa el 28,98% de les dones), el 2021 tenien uns salaris mitjans de 13.667 i 17.254 euros bruts anuals i una **bretxa del 31,15% i del 31,39%, respectivament**. El salari mitjà de les dones se situava en 25.015 euros i la bretxa mitjana en un 19,85%.

Salari brut anual segons ocupació, Catalunya, 3r trimestre 2021

	Homes	Dones	Bretxa
Personal directiu i gerents	69.826,56	53.655,60	23,16
Professionals científics i intel·lectuals	43.573,00	36.415,05	16,43
Personal tècnic i professionals de suport	36.515,28	28.352,61	22,35
Empleats/ades oficina, comptables i administratius	26.555,69	22.145,22	16,61
Treballadors/ores restauració, personals i venedors/ores	25.149,99	17.254,77	31,39
Artesans/anes, treballadors/ores indústries i construcció	26.100,99	19.927,89	23,65
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors/ores	26.212,36	22.156,56	15,47
Ocupacions elementals	19.852,26	13.667,36	31,15
TOTAL SALARI BRUT ANUAL MITJÀ	31.212,67	25.015,94	19,85

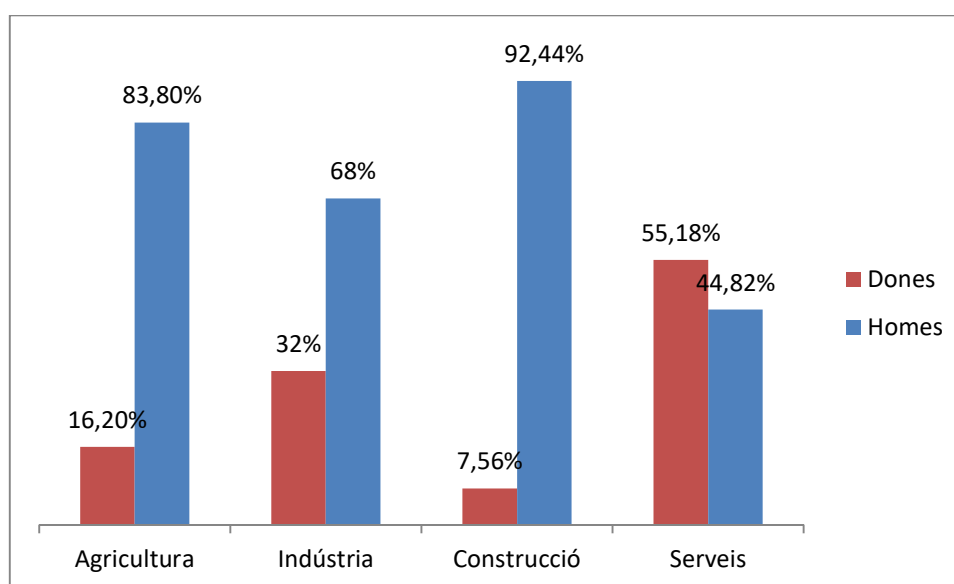
* Estimació amb alta variabilitat

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE (IDESCAT)

Bretxa i sector d'activitat

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2022, la **construcció**, l'**agricultura** i la **indústria** són sectors fortament **masculinitzats**, el **92,44%**, el **83,80%** i el **68%**, respectivament, estan ocupats per homes. En el sector **de serveis**, la **presència femenina arriba al 55,18%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya, 2022



Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2021 la diferència més gran es trobava en el sector de serveis, amb un 19,70%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 30.851 euros i de 24.774 euros, respectivament. En canvi, en la construcció la bretxa era la més baixa, d'un 18,13%.

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya, 2021

	Dones	Homes	Bretxa
Indústria	27.274,21	33.375,65	18,28%
Construcció	23.361,01*	28.535,02	18,13%
Serveis	24.774,42	30.851,50	19,70%
Salari brut anual mitjà	25.015,94	31.212,67	19,85%

* Estimació amb alta variabilitat

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

Distribució d'ocupació per activitat econòmica i per sexe

A Catalunya el 2n trimestre de 2022, **les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (15,7%), l'educació (10,9%) i el comerç al detall (10,8%).** Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (11,6%) i a altres ocupacions dins de la indústria (9,7%). **Aquestes dades remarquen que els estereotips i rols de gènere tenen un impacte en la tipologia de treball que duen a terme dones i homes.**

Quant a la distribució per sexe de les branques d'activitat, les dones representen el 79,1% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 68,8% del **personal del sector de l'educació** i el 62,8% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis en l'àmbit**.

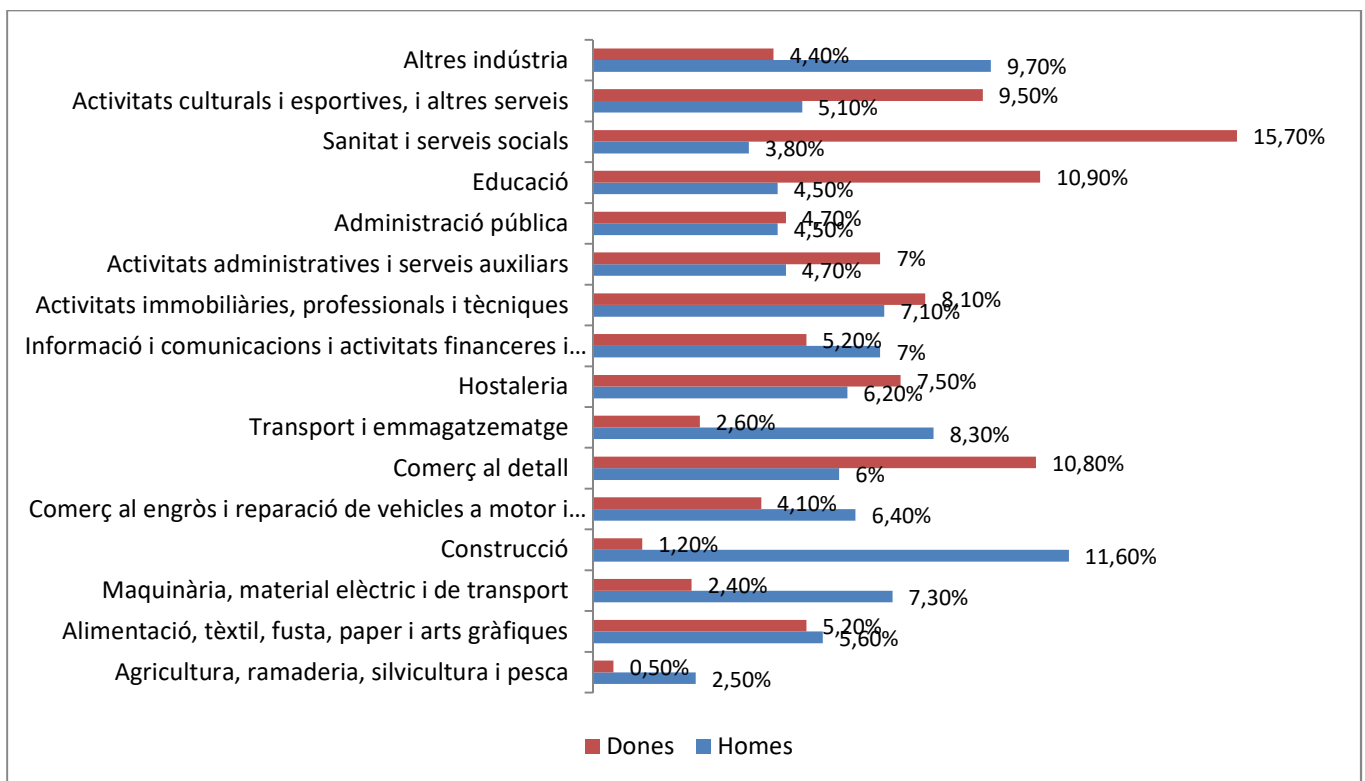
Avui en dia encara existeix la desigualtat i la discriminació de les dones en el món laboral. Continua existint una forta segregació vertical i horitzontal, reflex dels rols de gènere de la nostra societat. També podem veure l'existència de la divisió sexual del treball, on les tasques i responsabilitats van lligades al gènere.

Els llocs de treball tradicionalment feminitzats són els menys valorats i remunerats respecte als homes.

Ocupació per sexe i branca d'activitat, Catalunya, 2n trimestre de 2022

	Homes	Dones
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	2,50%	0,50%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	5,60%	5,20%
Maquinària, material elèctric i de transport	7,30%	2,40%
Construcció	11,60%	1,20%
Comerç a l'engròs i reparació de vehicles de motor i motocicletes	6,40%	4,10%
Comerç al detall	6%	10,80%
Transport i emmagatzematge	8,30%	2,60%
Hostaleria	6,20%	7,50%
Informació i comunicacions i activitats financeres i assegurances	7%	5,20%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	7,10%	8,10%
Activitats administratives i serveis auxiliars	4,70%	7%
Administració pública	4,50%	4,70%
Educació	4,50%	10,90%
Sanitat i serveis socials	3,80%	15,70%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	5,10%	9,50%
Altres indústria	9,70%	4,40%

Ocupació per sexe i branca d'activitat, Catalunya, 2n trimestre de 2022



Font: Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE

Bretxa i ocupació per activitat econòmica

Tots els sectors d'activitat estan afectats per bretxes salarials, les quals perjudiquen més les dones, amb salaris molt baixos, i on la presència de les dones és més alta que la dels homes.

En el quadre següent presentem els sectors d'activitat organitzats en funció dels corresponents salaris mitjans anuals (de més baixos a més elevats), de les dones a Espanya, ja que no els disposem per CCAA. Podem comprovar que la mitjana anual bruta de les dones a l'**hostaleria està per sota dels 13.300 euros, que és la quantitat de l'SMI per a aquest any**. Això es deu al fet que de les més de sis-centes mil dones que treballen en el sector, més de dues-centes mil, ho fan a temps parcial. I això suposa una bretxa del 18,35%, encara que cal dir que és lleugerament inferior a la bretxa mitjana. A l'hostaleria, la presència de dones en relació amb la d'homes és del 54,04%.

L'activitat econòmica més ben remunerada va ser el subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb 53.775,71 euros anuals de mitjana. En aquestes activitats només treballen prop de 30.000 dones —i el 10% ho fan a temps parcial— i 54.200 homes. I, anualment, les dones reben pel seu treball 45.975,80 euros i els homes 56.481,11 (10.505,31 euros més que les dones) una diferència que equival a una bretxa del 18,60%.

Diferència salarial per activitats econòmiques, Espanya, 2020

	Salari mitjà brut anual		Assalariades	Bretxa en euros	% Bretxa Salarial
	Dones	Homes			
B_S Totes les seccions	22.467,48	27.642,52	7.705.600	5.175,04	18,72
I Hostaleria	12.874,08	15.767,95	612.500	2.893,87	18,35
N Activitats administratives i serveis auxiliars	14.835,74	21.522,75	503.900	6.687,01	31,07
S Altres serveis	15.319,56	21.780,54	205.600	6.460,98	29,66
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	16.822,41	19.934,49	132.700	3.112,08	15,61
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de motor i motocicletes	18.243,62	24.411,89	1.209.600	6.168,27	25,27
L Activitats immobiliàries	20.142,44	28.191,02	56.800	8.048,58	28,55
F Construcció	21.188,00	23.402,34	82.400	2.214,34	9,46
C Indústria manufacturera	23.765,80	29.383,74	620.600	5.617,94	19,12

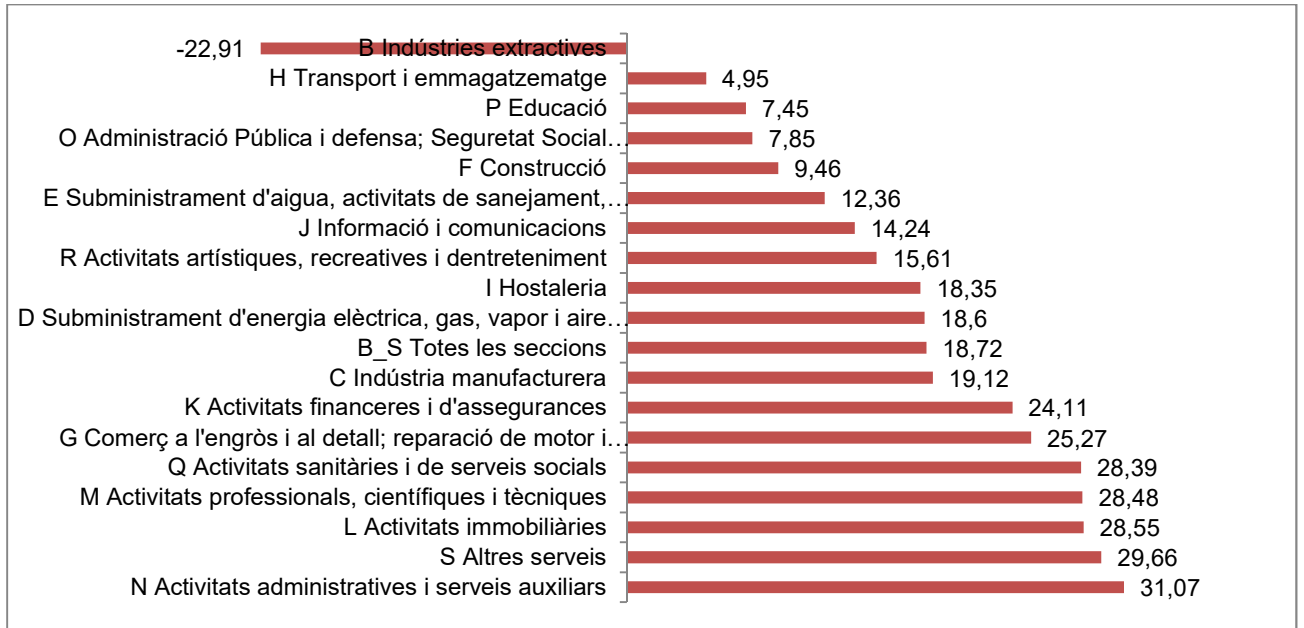
H Transport i emmagatzematge	24.082,98	25.336,12	187.200	1.253,14	4,95
M Activitats professionals, científiques i tècniques	24.433,23	34.161,90	386.300	9.728,67	28,48
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	25.020,33	28.548,11	27.100	3.527,78	12,36
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	25.957,39	36.248,27	1.271.300	10.290,88	28,39
P Educació	26.349,55	28.469,49	825.300	2.119,94	7,45
O Administració Pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	31.268,62	33.931,79	581.300	2.663,17	7,85
J Informació i comunicacions	32.227,73	37.580,51	181.100	5.352,78	14,24
K Activitats financeres i d'assegurances	40.159,77	52.920,77	217.100	12.761,00	24,11
B Indústries extractives	40.804,11	33.198,80	5.900	-7.605,31	-22,91
D Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	45.975,80	56.481,61	29.900	10.505,81	18,6

Font: elaboració pròpia de CEC-UGT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

L'Enquesta anual d'estructura salarial **no ens facilita els salaris del Servei domèstic**, que és on es concentra el percentatge més alt de bretxa salarial i pressuposem que uns dels salaris més baixos, però no tenim dades oficials per ratificar-ho i poder fer una comparació amb la resta de sectors d'activitat sota els mateixos paràmetres.

Juntament amb les treballadores del Servei domèstic, els salaris més baixos es concentren a l'Hostaleria, Altres serveis (que inclou el personal de neteja), el Comerç, l'Ajuda a domicili, les Auxiliars de clínica i Residències de gent gran. L'any 2020, objecte d'anàlisi d'aquest estudi, va ser l'any de la pandèmia.

% de bretxa salarial per activitats econòmiques, Espanya, 2020



Font: elaboració pròpia de CEC-UGT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Les **activitats administratives i de serveis auxiliars**, sector que ocupa més de mig milió de treballadores espanyoles, suporten l'índex més elevat de bretxa salarial, un 31,07%, i un percentatge de treball a temps parcial del 41,55%. El percentatge d'homes en aquest sector és del 44,63%.

Un fet molt habitual als sectors amb una forta presència de dones és que els responsables d'equips, els caps de departaments i els coordinadors siguin homes amb salaris elevats. Només un sector d'activitat inverteix aquesta tendència. Ens referim a les **Indústries extractives**. Amb una presència de dones que no arriba al 20%, un percentatge baix de treball a temps parcial, el 9,64%, en aquest sector les dones guanyen de mitjana 7.605,31 euros anuals més que els homes del mateix sector. És l'única activitat que presenta una bretxa salarial a favor de les dones, del 22,91%.

A tots els sectors d'activitat (a excepció de les Indústries extractives) els homes guanyen salaris més alts que les dones.

En les **activitats sanitàries i de serveis socials**, exercides en un 77,50% per dones, la bretxa salarial és del 28,39%. En **Altres serveis**, on les dones són el 68,37%, la bretxa és del 28,55%.

A **Educació**, amb un percentatge de treballadores del 66,59%, la bretxa salarial és lleugerament inferior a la mitjana, un 7,45%. En aquest sector, el 19,45% de les dones treballen a temps parcial, i no hi ha un vincle directe entre els seus salaris baixos i el tipus de jornada. Incideixen també en la discriminació salarial l'assignació de **complements salarials i la promoció professional**. Ambdues millores laborals s'assignen majoritàriament a homes, i no hi ha transparència en la seva assignació.

Molts dels factors que afecten la discriminació salarial es corregirien si s'apliqués **l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors** sobre igualtat de remuneració per raó de sexe, en els termes establerts en el **Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes de 2020**. La infravaloració de les dones està darrere de les discriminacions salarials. La infravaloració del treball de les dones es reflecteix en l'assignació de salaris més baixos, en les escasses possibilitats de promoció professional i en l'assignació de complements salarials majoritàriament a homes no sempre de manera transparent i al marge de la negociació col·lectiva.

6. Salaris baixos i bretxa

L'estadística següent mostra el que hem observat anteriorment, que **en els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial**.

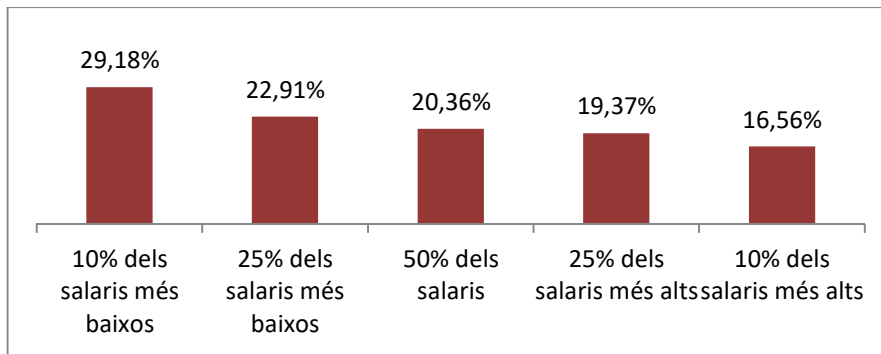
Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos** és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris d'homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos és del **29,18% a Catalunya el 2021, gairebé 10 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 19,85%**.

Aquesta bretxa va disminuint a mesura que augmenta la franja salarial. El 10% dels salaris més elevats presenten una bretxa entre homes i dones del 16,56%, amb 3,29 punts per sota de la bretxa de la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya, 2021

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	9.440,73	13.330,08	29,18%
25% dels salaris més baixos	14.479,61	18.781,58	22,91%
50% dels salaris	21.087,54	26.477,82	20,36%
25% dels salaris més alts	31.695,28	39.308,28	19,37%
10% dels salaris més alts	44.937,39	53.857,48	16,56%
Mitjana salarial	25.015,94	31.212,67	19,85%

Font: Idescat, a partir de l'enquesta d'estructura salarial, INE



Font: Elaboració pròpia, a partir d'Idescat, INE

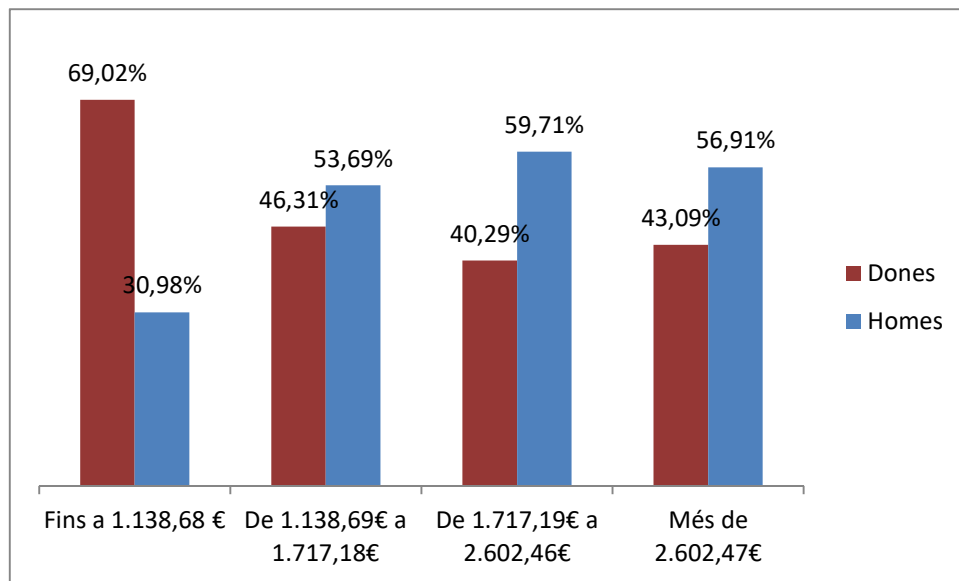
La taula següent mostra que la presència de les dones disminueix a mesura que creix la franja salarial: les dones representaven el 2022 el 69,02% de les persones que cobraven fins a 1.138,68 euros, el 46,31% de 1.138,69 fins a 1.717,18 euros, el 40,29% de les persones amb salaris de 1.717,19 fins a 2.602,46 euros i un 43,09% de les persones amb salaris superiors a 2.602,47 euros.

La presència de dones en la franja baixa és més de dos terços que la presència de dones a la franja alta (69,02% vs. 43,09%), mentre que la presència masculina va en augment entre la primera franja i l'última (30,98% vs. 56,91%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe, Espanya, 2022

	Dones	Homes	Dones	Homes
Fins a 1.138,68 €	2.366,2	1.061,9	69,02%	30,98%
De 1.138,69 € a 1.717,18 €	2.381,5	2.760,5	46,31%	53,69%
De 1.717,19 € a 2.602,46 €	2.071,9	3.071,0	40,29%	59,71%
Més de 2.602,47 €	1.477,5	1.951,1	43,09%	56,91%
Total	8.297,1	8.844,5	48,40%	51,60%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

7. Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2018 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 15,1% inferior** al dels homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 30,34%, el doble que la bretxa en el salari base. Les dones van cobrar, de mitjana, 422,36 euros al mes en complements salarials, mentre que per aquest mateix concepte els homes van cobrar 606,30 euros.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres “extres”, la bretxa total mensual augmenta fins a un 19,88%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 24,51% i un 28,19% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

En els complements salarials manca una perspectiva de gènere i van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat) i no es tenen en compte les habilitats, les capacitats i altres característiques que tenen les feines majoritàriament ocupades per dones. Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no s’acostuma a aplicar-hi complements. Molts altres complements també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l’accés a aquesta mena de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d’hores extraordinàries és un 66,55% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya 2018

	Composició del salari brut mensual (€)			Composició del salari brut mensual (%)	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.240,75	1.460,63	15,1%	72,0%	67,9%
Complements salarials	422,36	606,30	30,3%	24,5%	28,2%
Complements salarials de nocturnitat, treball per torns o treballs durant el cap de setmana	17,52	27,54	36,4%	1,0%	1,3%
Pagaments per hores extraordinàries	5,61	16,77	66,5%	0,3%	0,8%
Pagues extraordinàries	36,73	39,12	6,1%	2,1%	1,8%
Salari brut	1.722,97	2.150,36	19,9%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte

A Catalunya el 2021 les dades ens mostren una característica dels llocs de treballs, que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet (bretxa del 13,19%) i a temps parcial (bretxa del 5,85%), atès que la parcialitat és una característica típica de les dones i per això la bretxa és menor:

Mitjana anual salarial segons tipus de jornada, per sexe, Catalunya, 2021

	Dones	Homes	Bretxa
Completa	29.546,31	34.035,19	13,19%
Parcial	13.005,21	13.813,29	5,85%
Salari brut anual mitjà	25.015,94	31.212,67	19,85%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 25.876,44 euros, mentre que els homes cobren 32.977,68 euros; així, la **bretxa entre dones i homes ascendeix fins al 21,53%**, quasi 2 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 19,85%.

Mitjana anual salarial segons tipus de contracte, per sexe, Catalunya 2021

	Dones	Homes	Bretxa
Indefinit	25.876,44	32.977,68	21,53%
Temporal	20.466,96	20.842,07	1,80%
Salari brut anual mitjà	25.015,94	31.212,67	19,85%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

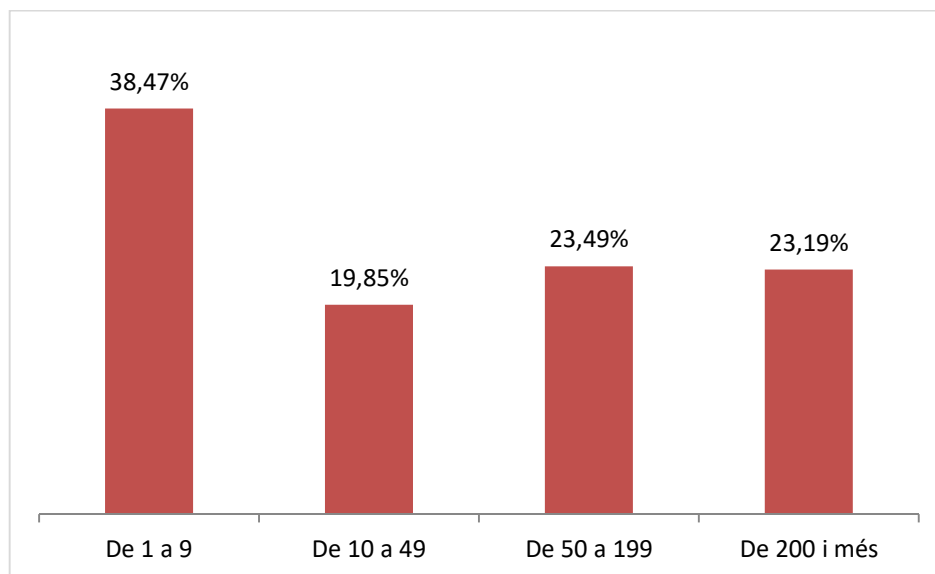
Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

9. Més bretxa en empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa també és determinant de les desigualtats salarials entre les dones i els homes que hi treballen. Així ho demostren les últimes dades disponibles de 2018 a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes —d'1 a 9 persones treballadores— és del 38,47%**, 18,62 punts per sobre de la mitjana del 19,85% (cal tenir en compte que aquesta bretxa correspon a les dades del 2021).

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores en l'empresa petita és, sense dubte, un element que contribueix a més desigualtat salarial. Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència o les persones que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria més discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials al seu personal, podria ser element clau en la generació més elevada de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial segons la mida de l'empresa, Catalunya, 2018

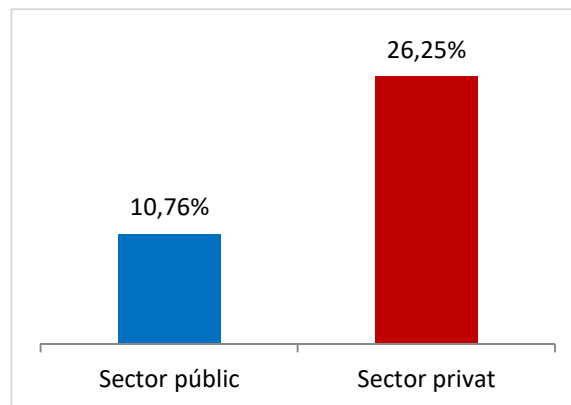


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

10. La bretxa salarial en els sectors públic i privat

A Catalunya, el 2018 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 26,25%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que va ser del 10,76%. Aquesta diferència, en part, és deguda a la millor definició i control de processos selectius de promoció i remuneració que es donen en el sector públic.

Bretxa salarial en els sectors públic i privat, Catalunya, 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (INE 2018)

Com a aclariment respecte a aquesta bretxa, hem d'indicar que les últimes dades disponibles que fan la comparativa entre els sectors públic i privat pertanyen a l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial, que són de l'any 2018, tenint en compte que les últimes dades que disposem de bretxa general són de l'any 2021.

Tot i això, continuen persistint les diferències salarials en el sector públic, especialment en el català, que té una de les bretxes més elevades de tot l'estat espanyol.

Bretxa segons el volum d'ocupació en el sector públic

Hem vist que la bretxa en el sector públic era molt més baixa que la del sector privat. El quadre següent mostra el percentatge de persones que estan ocupades en el sector públic, del total de

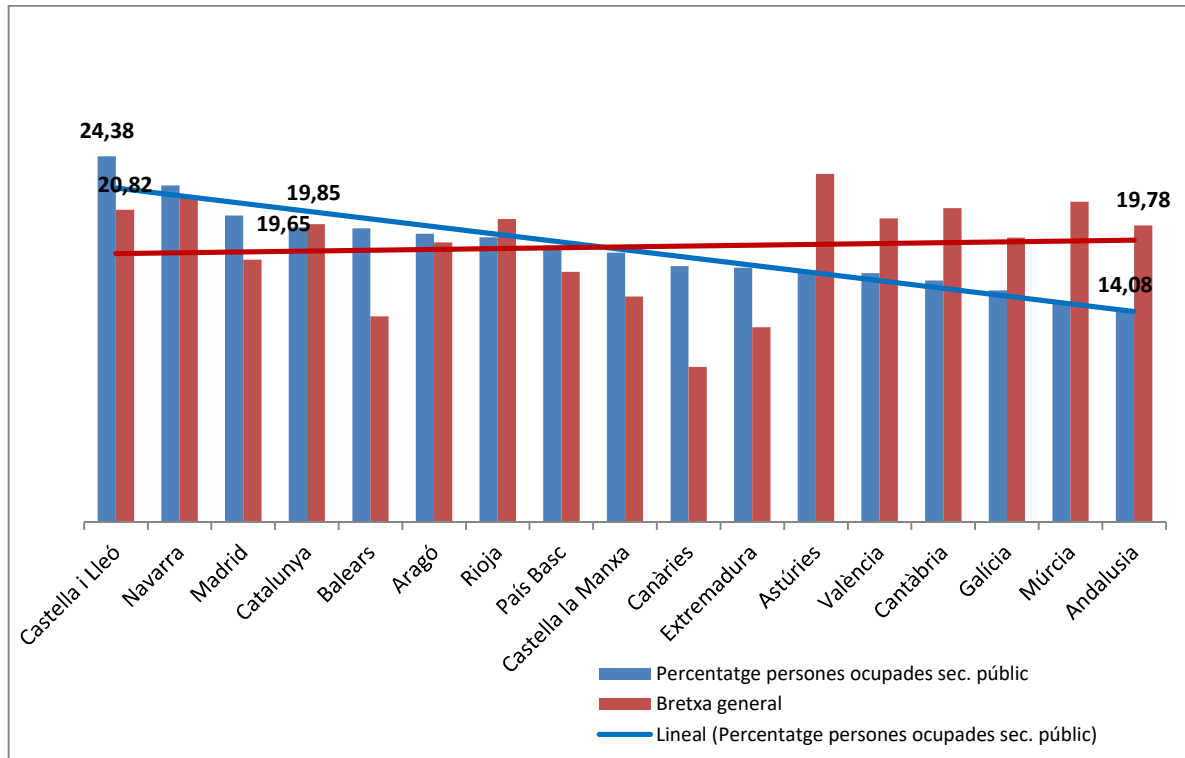
gent ocupada, el 4t trimestre de 2021. **Andalusia té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 14,08%** i, com ja hem vist, les dones cobren un 19,78% menys que els homes, ocupant la **novena posició del rànquing de bretxa** per territoris dins de l'estat. A l'altre extrem trobem **Castellà i Lleó, amb la taxa d'ocupació pública més alta de l'estat, d'un 24,38%** i una bretxa del 20,82%. Pel que fa a **Catalunya, ocupa la quarta posició quant a la taxa d'ocupació pública, amb un 19,65%**, i una bretxa salarial del 19,85%.

Pes de l'ocupació en el sector públic i bretxa salarial, per CCAA, 2021

CCAA	Percentatge persones ocupades sec. públic	Rànquing	Bretxa general	Rànquing
Total Estat	17,22		18,36	
Castella i Lleó	24,38	1	20,82	13
Navarra	22,45	2	21,60	16
Madrid	20,43	3	17,49	6
Catalunya	19,65	4	19,85	10
Balears	19,58	5	13,72	3
Aragó	19,22	6	18,64	7
Rioja	18,98	7	20,21	11
País Basc	18,42	8	16,68	5
Castella la Manxa	17,95	9	15,03	4
Canàries	17,06	10	10,34	1
Extremadura	16,95	11	12,99	2
Astúries	16,76	12	23,21	17
València	16,60	13	20,24	12
Cantàbria	16,11	14	20,93	14
Galícia	15,45	15	18,96	8
Múrcia	14,57	16	21,36	15
Andalusia	14,08	17	19,78	9

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2021)

Volum del sector públic i bretxa salarial, per CCAA, 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2021)

Distribució de càrrecs en les administracions públiques catalanes

Hem vist que la bretxa salarial entre dones i homes a les administracions públiques a Catalunya és una de les més elevades de l'estat, amb un 19,85% (1,5 punts per sobre de la mitjana de l'estat), i que les administracions catalanes són les principals ocupadores. **Són elles, per tant, les administracions públiques catalanes (Generalitat, administració local i universitats) les màximes responsables d'aquesta bretxa salarial.**

Les dades següents es refereixen al tipus de contractació del **personal estructural i conjuntural de les administracions públiques catalanes**, que pertanyen a la Generalitat de Catalunya, als ens parlamentaris i organismes independents, a l'Administració local i a les universitats.

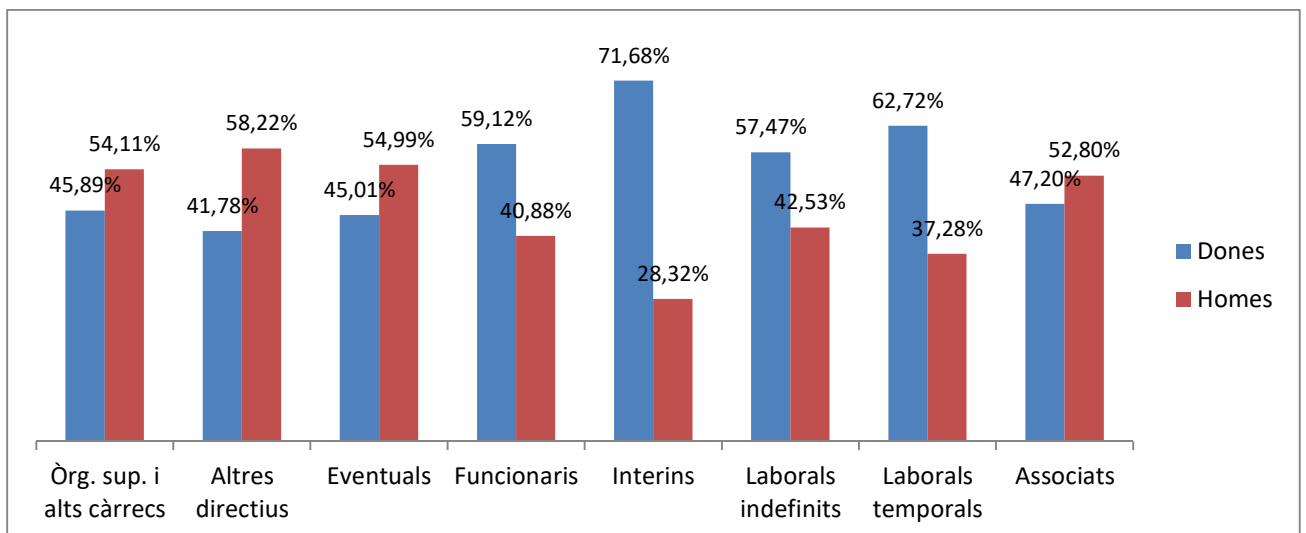
Personal de les administracions públiques catalanes, per sexe 2022

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Òrgans superiors i alts càrrecs	95	112	207	45,89	54,11
Altres directius	610	850	1.460	41,78	58,22
Eventuals	465	568	1.033	45,01	54,99
Funcionaris	83.710	57.881	141.591	59,12	40,88
Interins	54.119	21.383	75.502	71,68	28,32
Laborals indefinits	49.977	36.986	86.963	57,47	42,53
Laborals temporals	23.435	13.930	37.365	62,72	37,28
Associats	5.048	5.646	10.694	47,20	52,80
Total personal	217.459	137.356	354.815		
Distribució total dones i homes	61%	39%	100%		

Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública. Informe anual general 2022
(Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya), 2022

Veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana –representen el 61% del total—, però que pateixen la segregació vertical: **la presència de dones als grups de més “categoria” és menor**. Les dones ocupen només un 45,89% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 41,78% d'altre personal directiu; d'altra banda, són el 71,68% del personal interí, un 57,47% del personal laboral indefinit i el 62,72% del personal associat.

Presència de dones i homes segons el tipus de contractació a l'Administració pública catalana, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública, 2022

11. La bretxa salarial en els alts càrrecs d'administració o direcció de les empreses

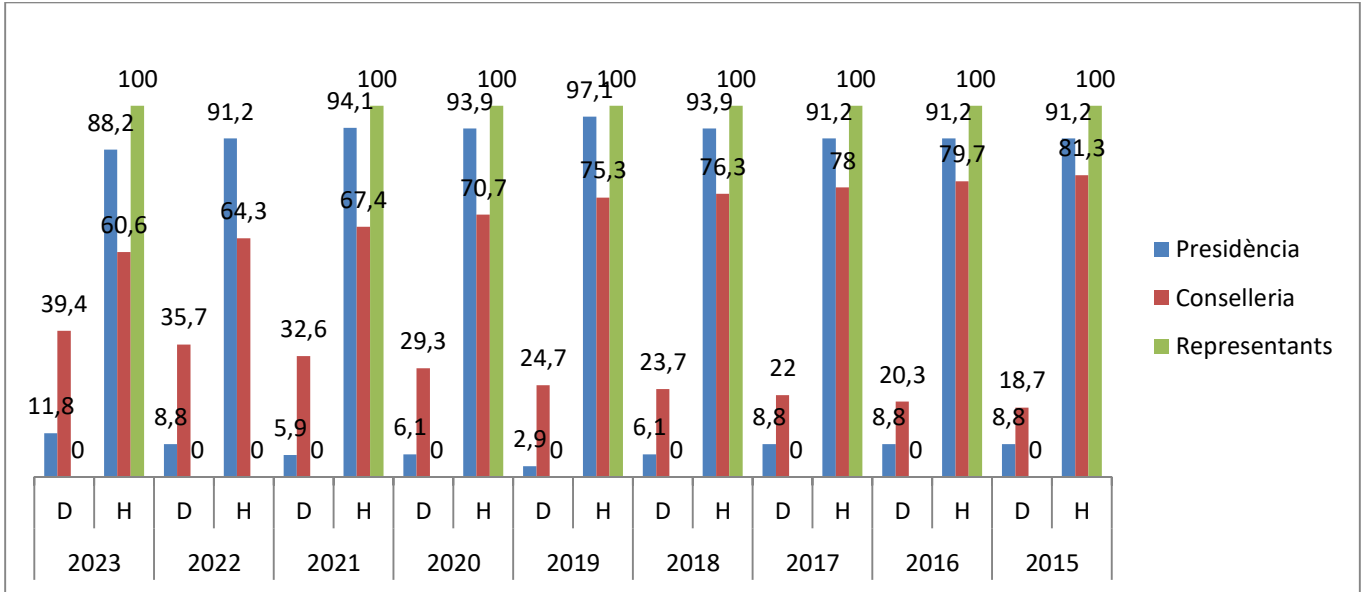
Per analitzar la bretxa salarial i quin és el percentatge de dones que ocupen o tenen presència en els llocs de direcció o els alts càrrecs d'administració en les empreses, hem d'extreure les dades de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE).

L'any 2023 a Espanya el percentatge de dones en la presidència i en el conjunt de consells d'administració de les empreses que formen part de l'IBEX-35, i que, per tant, tenien una posició de poder en la presa de decisions, va ser de l'11,8% i del 39,40% respectivament. El 2015 era només d'un 8,8% i d'un 18,7% respectivament, és a dir, s'evoluciona cap a la paritat però molt lentament.

Percentatge de dones en presidència i consells d'administració, empreses IBEX-35, Espanya 2015-2023

	2023		2022		2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Presidència	11,8	88,2	8,8	91,2	5,9	94,1	6,1	93,9	2,9	97,1	6,1	93,9	8,8	91,2	8,8	91,2	8,8	91,2
Conselleria	39,4	60,6	35,7	64,3	32,6	67,4	29,3	70,7	24,7	75,3	23,7	76,3	22	78	20,3	79,7	18,7	81,3
Representants	0	100	0	0	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
Total Consell	37,3	62,7	33,7	66,3	30,7	69,3	27,7	72,3	24,7	75,3	22,5	77,5	21,1	78,9	19,5	80,5	18	82

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de gènere (EIGE)

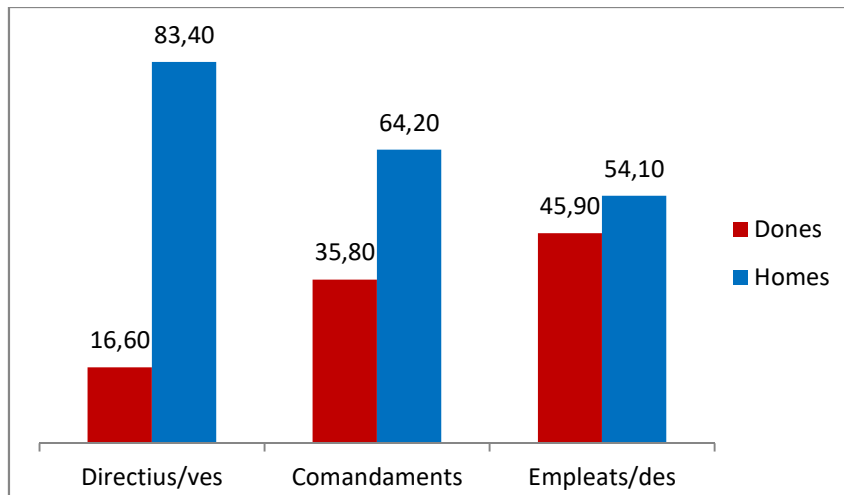


Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

Percentatge de dones per categoria professional, Espanya 2023

	Dones	Homes
Directius/ves	16,60	83,40
Comandaments	35,80	64,20
Empleats/ades	45,90	54,10

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)



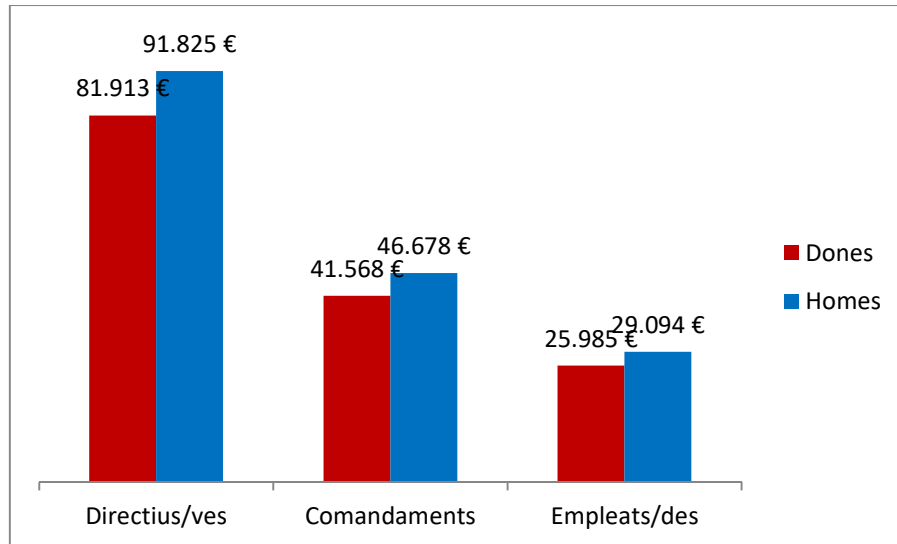
Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

La bretxa salarial entre dones i homes existeix també en els alts càrrecs, que suposa un 10,79% en la categoria de directius/ves, amb una diferència de 9.912 euros anuals, i una bretxa del 10,95% en els comandaments amb una diferència de 5.110 euros anuals.

Diferència retributiva i bretxa, per categoria professional i sexe, Espanya 2023

	Dones	Homes	Bretxa
Directius/ves	81.913 €	91.825 €	10,79%
Comandaments	41.568 €	46.678 €	10,95%
Empleats/ades	25.985 €	29.094 €	10,69%

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) 2023, dades de 2021



Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

En les categories més altes, com són els directius i directives, la quota o presència de dones només és del 16,60% respecte al 83,40% dels homes. Pel que fa a la categoria de comandaments, la diferència és d'un 35,80% de dones respecte al 64,20% d'homes. A mesura

que anem baixant de categoria professional, es va igualant el percentatge de dones i homes, com en el cas d'empleades i empleats, d'un 45,90% de dones i un 54,10% d'homes, respectivament.

Percentatge de dones en posicions directives, segons la mida de l'empresa, Espanya 2023

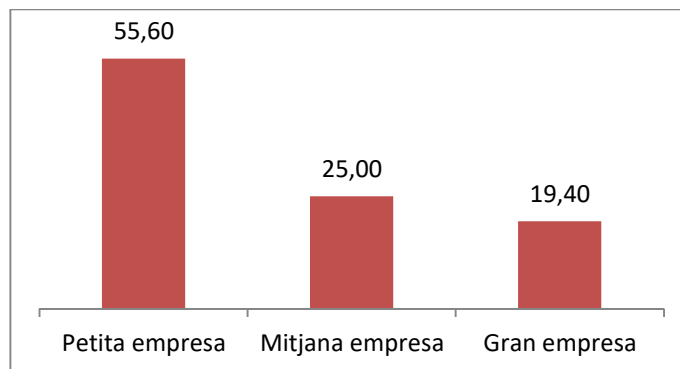
Pel que fa a la presència de dones en posicions directives, observem que en la petita empresa, amb plantilles de fins a 49 persones, la majoria són dones, un 55,60%. Això es deu al fet que els petits negocis propis els solen dirigir sobretot dones.

Però a mesura que va augmentant la mida de l'empresa, disminueix el percentatge de dones en posicions directives, amb un 25% de dones en la mitjana empresa (de plantilles de 50 a 249 persones) i només un 19,40% de dones en la gran empresa (de plantilles de més de 250 persones).

Percentatge de dones directives, segons mida empresa, Espanya 2023

	% de Dones
Petita empresa	55,60%
Mitjana empresa	25,00%
Gran empresa	19,40%

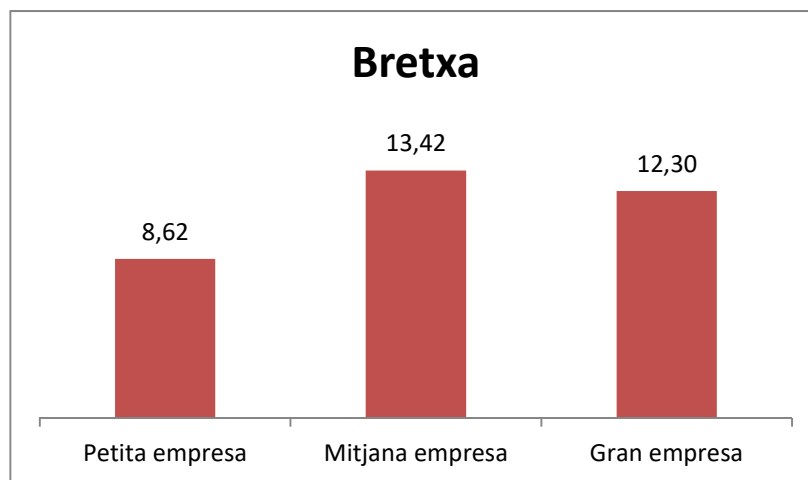
Font: Informe de Remuneraciones 2023 i ICSA Grupo



Bretxa salarial de gènere en categories directives, segons mida empresa,
Espanya 2023

	Bretxa
Petita empresa	8,62
Mitjana empresa	13,42
Gran empresa	12,30

Font: Informe de Remuneraciones 2023 i ICSA Grupo



La bretxa salarial entre dones i homes en les categories directives varia també segons la mida de l'empresa. A Espanya l'any 2023 la bretxa més alta es troba en la mitjana empresa, de 50 a 249 persones treballadores, amb un 13,42%, seguida de la gran empresa (més de 250 persones treballadores) amb una bretxa del 12,30% i un 8,62% de la petita empresa (fins a 49 persones treballadores).

Les dones amb alts càrrecs molt sovint es veuen recriminades per homes que les acusen d'ocupar el càrrec pel fet de ser filla o dona d'una persona determinada i, en altres casos posen en dubte que hagin arribat al càrrec per mèrits professionals. Hi ha, doncs, discriminació pel simple fet de ser dona, tant a l'hora d'ocupar llocs de responsabilitat, com en la diferència retributiva en càrrecs d'igual valor.

Estem en una societat patriarcal en què els rols de les dones i dels homes estan, malauradament, fortament arrelats.

També cal tenir present que el Consell Europeu, l'octubre de 2022, va donar el vistiplau a les noves normes de la UE per promoure una representació més paritària en els consells d'administració de les empreses cotitzades. Aquesta directiva s'haurà d'incorporar en el nostre marc normatiu, i serà efectiva a partir de l'1 de juliol de 2024, i estableix que d'aquí a 2026, almenys el 40% dels administradors no executius o el 33% d'executius han de ser membres del sexe menys representat.

Les dones representen al voltant del 60% de les llicenciatures universitàries de la UE, i segons dades de l'Idescat, a Catalunya l'any 2022 (curs 2021-2022) suposen el 57,58% de les dones i el 55% en les titulacions de graus i màsters oficials, un percentatge superior al dels homes; en canvi, estan molt poc representades en la presa de decisions econòmiques, especialment en els llocs de més rellevància. Aquest desequilibri de gènere és especialment significatiu i agut en el sector privat, sobretot en empreses que cotitzen a borsa. Segons l'enquesta de juny de 2022 de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE), en les grans empreses que cotitzen a borsa en la UE només el 31,5% dels membres del consell d'administració són dones, i presidint-los, únicament el 8%.

CONCLUSIONS:

- El **2021 a Catalunya**, la **bretxa del salari mitjà anual** es va situar en un **19,85%**, un punt i mig per sobre de la mitjana estatal (18,36%). La bretxa per hora treballada va ser del 13,32% a Catalunya i del 9,77% a Espanya.
- El 2019 la bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava en el 20,64%. El 2020 va baixar un 0,95% fins al 19,69%. Aquest descens va ser, en part, per la pujada de l'SMI (salari mínim interprofessional), que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros, i l'any 2020 va augmentar fins als 950 euros.

Però aquest any, per primera vegada des de 2017, ha canviat la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial ha augmentat lleugerament amb 0,16 punts segons les dades de l'any 2021 respecte del 2020, però és un fet prou significatiu a tenir en compte.

Hem de tenir en compte que la pujada de l'SMI no és l'única solució per escurçar la bretxa, és necessari acabar també amb la segregació vertical, la segregació horitzontal i la feminització de feines i amb la valoració dels llocs de treball sense perspectiva de gènere. Cal tenir en compte que la bretxa salarial és originada per diversos factors.

Aquest és el primer any, amb dades de 2021, que la bretxa salarial ha augmentat en comptes de disminuir. El perquè d'aquest canvi de tendència és difícil d'esbrinar, ja que no només pot ser motivat per una sola causa. Com a possible factor, hem de tenir en compte que la primera causa de disminució important de la bretxa van ser la motivada per les pujades tan importants de l'SMI a Espanya. Doncs bé, el 2021 l'SMI va augmentar un 1,6%. Aquesta pujada, com es pot comprovar, no ha tingut l'efecte dels anys anteriors.

Un factor a tenir en compte és com afecten els períodes de crisi i recuperació als salaris de les dones. L'any 2020 és un any de pandèmia, i les dones, principals afectades per la precarietat laboral (parcialitat i salaris més baixos), són les majoritàriament expulsades del mercat de treball. L'any 2021 el podem considerar com un any d'inici de la recuperació, fet que comporta més dones en el mercat de treball i, com a conseqüència, més bretxa.

Encara queda molt per fer per assolir la igualtat salarial de gènere.

- La incidència de les pujades de l'SMI en els grups de cotització més baixos afecta de manera directa les dones. Per tant, apujar l'SMI redueix les desigualtats generals entre els salaris alts i baixos i, com que les dones estan situades majoritàriament en la part baixa dels salaris, l'augment de l'SMI incideix positivament en la reducció de la bretxa. Aquest 2024, el Govern i els sindicats han arribat a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que s'ha fixat en 1.134 euros. Estimem que aquest augment a Catalunya beneficiarà 304.714 persones, el 10,2% del total de cotitzants, dels quals el 51% serien dones (153.881) i el 49% homes (150.529).
- El 2 de febrer de 2022 es va aprovar la reforma laboral que té, entre els seus objectius, l'impuls d'un nou mercat de treball i la millora de les condicions laborals de les persones treballadores, amb un treball més estable i menys precari, reduint la temporalitat i la desocupació i incrementant la contractació indefinida. L'impacte de la reforma ha estat positiu, i ha millorat substancialment la situació laboral de les dones, després de dos anys de vigència.

A Catalunya el 2023, respecte del 2019, augmenta la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit**, que passa del 77,6% al **85% de les dones** (augment de 7,4 punts), i de 79,2% al 87,6% dels homes (augment de 8,4 punts). La **contractació indefinida acumulada de l'any** representa el **44,64%** dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

Es redueix la **taxa de temporalitat** fins al 13,8%, quan el 2019 era del 21,6%. **Pel que fa a les dones, se situa en un 15,3%** (22,4% el 2019) i en el 12,4% en homes (20,8% el 2019). La **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al **55,36%**, quan el 2019 era del 84,64%.

El gran èxit de la darrera reforma laboral ha estat, sens dubte, l'increment en l'estabilitat en la contractació i la gran reducció que ha provocat en la taxa de temporalitat, que suposa un canvi estructural de gran impacte. No obstant això, el nostre mercat laboral continua mostrant algunes deficiències que cal abordar. La primera està precisament relacionada amb la temporalitat, ja que la seva caiguda s'ha concentrat majoritàriament al sector privat (el més afectat directament per la reforma), amb una reducció de 9,4 punts percentuals, passant del 20,7% (4t trimestre 2019) a l'11,3% (4t trimestre 2023). En el cas de la temporalitat del sector públic, només s'ha reduït en 0,5 punts, passant del 24% al 23,5%.

L'any 2023 també s'ha reduït la **parcialitat** del total de contractes signats, més en les dones que en els homes, tenint en compte que les dones són les que pateixen més la parcialitat. El 2019 les

dones el 2019 presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 22,5% mentre que el 2023 ha estat del **18,7%** (3,8 punts menys que el 2019). Pel que fa als homes, el 2019 presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 7,5%, mentre que el 2023 és del 6,6% (0,9 punts menys que el 2019).

El **nombre de persones en situació d'atur** s'ha reduït respecte a la de l'any 2019. En el cas de les dones, la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 191.500 (11.400 dones desocupades menys), mentre que en el cas dels homes la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 174.800 (28.100 homes desocupats menys).

En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2023 en el 9,4%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,7%, el 10,6% el 2019.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separa dones i homes. Actualment, vivim una crisi que es tradueix en un estancament o pujada molt minsa dels salaris, una pèrdua de poder adquisitiu de la ciutadania per causa de l'augment de preus en l'alimentació, en l'energia i per la pujada de les hipoteques, entre d'altres, provocat per les conseqüències dels diferents conflictes geopolítics que s'estan produint en l'actualitat. La inflació afectarà més les dones que els homes, ja que són les que tenen els salaris més baixos. Amb dades de 2022, **el 69,02% de les persones que cobren menys de 1.138,68 euros són dones** (7 de cada 10).

- **Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones.** Les taxes d'ocupació de dones i homes el 2022 sense filles i fills se situen en un 77,90% per a ells i un 75,60% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 89,40% entre els homes i baixa fins a un 70,40% en les dones. Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya, el 2021 el 92,14% les van agafar les dones, i només el 7,86%, els homes.
- Quant als contractes a temps parcial, el 84,65% de les dones de 18 a 64 anys va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de filles o fills, i entre els homes només un escàs 15,33%. Per tant, més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones (84,65%).

El 60,2% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per a tenir cura de persones dependents.

En canvi, en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 35,8% d'homes davant d'un 17,8% de dones. Una de les possibles causes podria ser perquè la taxa d'ocupació de les dones en aquesta franja d'edat és inferior a la dels homes; i una altra causa podria ser el canvi de mentalitat pel que fa a la cura de familiars dependents directes de l'home, el qual actualment assumiria fer-se'n càrrec (i no com abans que se n'ocupava la seva parella – dona).

- A Catalunya el 2021 la bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de 45 a 54 anys, amb un 23,54%, i de les persones de més de 55 anys, amb un 20,40%.
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, les dones cobren un 15,92% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades en el mercat laboral.
- La bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats. Entre les persones sense estudis, la bretxa és d'un 35,15%, d'un 34,70% amb educació primària, un 27,28% amb secundària.

En el grup de persones amb estudis de formació professional la bretxa torna a pujar al 30,59%, degut al fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada segregació vocacional. La conseqüència la veiem en la formació professional, on el 91,3% de les noies ha escollit estudis relacionats amb la imatge personal i el 84,8% amb serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions "industrials" generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però amb llocs de treball que costa cobrir i que, en el cas de les noies, la matrícula en aquests cicles només arriba al 3-5% en els més industrials i al 9% en les TIC. Hi ha una clara segregació de gènere en l'FP, on observem el fet que de les 26 famílies professionals existents, 15 són clarament masculinitzades, mentre que l'alumnat femení només és majoritari en 5 d'elles. Aquesta circumstància es trasllada als entorns professionals i genera una segregació horitzontal en el món laboral.

Entre les persones amb estudis universitaris, la bretxa cau fins al 21,70%, i això suposa una gran diferència, de 13,45 punts, amb el grup de persones sense estudis.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

- Existeix una forta segregació ocupacional. El 80,26% de les dones catalanes treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i d'oficina i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes feines les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones que treballen en ocupacions elementals i en serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 13.667 i 17.254 euros bruts anuals i una bretxa del 31,15% i del 31,39%, respectivament (dades de 2021 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 25.0156 euros i la bretxa mitjana en un 19,85%.
- Quant a l'ocupació segons el sector d'activitat a Catalunya el 2022, la construcció, l'agricultura i la indústria estan fortament masculinitzades, amb un 92,44%, un 83,80% i un 68% d'homes treballant-hi, respectivament. En el sector serveis, la presència femenina arriba al 55,18%. Es produeix segregació horitzontal, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
- Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2021 la màxima diferència es trobava en el sector de serveis, tot i ser un sector feminitzat, amb un 19,70%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 30.851,50 euros i de 24.774,42 euros, respectivament.
- A Catalunya el 2n trimestre de 2022, **les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (15,7%), l'educació (10,9%) i el comerç al detall (10,8%).** Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (11,6%) i a altres ocupacions dins de la indústria (9,7%). **Aquestes dades remarquen que els estereotips i rols de gènere tenen un impacte en la tipologia de treball que duen a terme dones i homes.**

Quant a la distribució per sexe de les branques d'activitat, les dones representen el 79,1% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 68,8% del **personal del sector de l'educació** i el 62,8% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis en l'àmbit**.

- A Espanya l'any 2020, en els sectors d'activitat organitzats en funció dels corresponents salaris mitjans anuals de les dones, de més baixos a més elevats, podem comprovar que la mitjana anual bruta a **l'hostaleria està per sota dels 13.300 euros, que és la quantitat de l'SMI per a aquest any.** Això és degut al fet que de les més de sis-centes mil dones que treballen al sector, més de dues-centes mil ho fan a temps parcial. I això suposa una bretxa del 18,35%, encara que cal dir

que és lleugerament inferior a la bretxa mitjana. A l'hostaleria la presència de dones en relació amb els homes és del 54,04%.

- **L'activitat econòmica més ben remunerada va ser el subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb 53.775,71 euros anuals de mitjana.** On només treballen prop de 30.000 dones i el 10% ho fan a temps parcial i 54.200 homes. En aquesta activitat les dones reben l'any pel seu treball 45.975,80 euros i els homes 56.481,11, una diferència de 10.505,31 euros a l'any menys que reben les dones, equivalent a una bretxa del 18,60%.
- **Juntament amb les treballadores del servei domèstic, els salaris més baixos es concentren a l'hostaleria, "altres serveis" (que inclou el personal de neteja) el comerç, l'ajuda a domicili, les auxiliars de clínica i residències de gent gran.** L'any 2020, objecte d'anàlisi d'aquest estudi, va ser l'any de la pandèmia.
- Les **activitats administratives i de serveis auxiliars** sector en què estan emprades més de mig milió de treballadores espanyoles, suporten l'índex més elevat de bretxa salarial, un 31,07%, i un percentatge de treball a temps parcial del 41,55%. El percentatge d'homes en aquest sector és del 44,63%.
- Un fet molt habitual als sectors amb una forta presència de dones és que els responsables d'equips, els caps de departaments i els coordinadors siguin homes amb salaris elevats.
- Només un sector d'activitat inverteix aquesta tendència. Ens referim a les **Indústries extractives**. Amb una presència de dones que no arriba al 20%, un percentatge baix de treball a temps parcial, el 9,64 %, en aquest sector les dones guanyen de mitjana 7.605,31 euros anuals més que els homes d'aquest sector. És l'única activitat que presenta una bretxa salarial a favor de les dones, d'un 22,91%.
- A tots els sectors d'activitat (a excepció de les Indústries extractives) els homes guanyen salaris més alts que les dones.
- En les **activitats sanitàries i de serveis socials**, exercides en un 77,50% per dones, la bretxa salarial és del 28,39%. A **Altres serveis** on les dones són el 68,37%, la bretxa és del 28,55%.
- A **Educació**, amb un percentatge de treballadores del 66,59% la bretxa salarial és lleugerament inferior a la mitjana, un 7,45%. En aquest sector, el 19,45% de les dones treballen a temps parcial, i no hi ha un vincle directe entre els seus salaris baixos i el tipus de jornada. Incideixen també a la discriminació salarial l'assignació de **complements salarials i la promoció**

professional. Ambdues millores laborals s'assignen majoritàriament a homes, i no hi ha transparència en la seva assignació.

- La infravaloració de les dones està darrere de les discriminacions salarials. La infravaloració del treball de les dones es reflecteix en l'assignació de salaris més baixos, en les escasses possibilitats de promoció professional i en l'assignació de complements salarials majoritàriament a homes no sempre de manera transparent i al marge de la negociació col·lectiva.
- En els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos és del 29,18% a Catalunya, gairebé 10 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 19,85%.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2018 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 15,1%, mentre que la dels complements va ser del 30,3%.
- Segons el tipus de jornada, hi ha característiques diferents entre dones i homes: la bretxa salarial a temps complet és d'un 13,019% i la bretxa a temps parcial és d'un 5,85%. La parcialitat és una característica típica de les dones, per això la bretxa és menor.
- Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 25.8769,44 euros, mentre que els homes cobren 32.977,68 euros; així, la **bretxa entre dones i homes s'eleva fins al 21,53%**, 1,7 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 19,85%. Al llarg de la vida laboral, les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball que els homes.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes (amb plantilles de menys de 10 persones) va ser del 38,47%, 18,62 punts per sobre de la mitjana a Catalunya el 2021, que es va situar en el 19,85%.
- A Catalunya el 2018 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 26,25%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que era del 10,76%.
- En quant el pes de l'ocupació pública al territori, Catalunya té la quarta taxa d'ocupació pública de l'estat, amb un 19,65% i un 19,85% de bretxa salarial, un punt i mig per sobre de la de l'estat.
- Segons el tipus de contracte, dins les administracions públiques a Catalunya el 2022 veiem que les dones són majoria, amb un 61% del total. Però les dones ocupen els grups de categories menors (segregació vertical), amb només un 45,89% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un

41,78% d'altre personal directiu. En canvi, són el 71,68% del personal interí i un 62,72% del personal laboral temporal.

- El 2023 a Espanya el percentatge de dones en la presidència i en el conjunt de consells d'administració de les empreses que formen part de l'IBEX-35, i que, en conseqüència, tenien una posició de poder en la presa de decisions, va ser de l'11,8% i del 39,40% respectivament. El 2015 era només d'un 8,8% i un 18,7% respectivament, és a dir, s'evoluciona cap a la paritat però molt lentament.
- La bretxa salarial a Espanya el 2023 existeix també en els alts càrrecs, amb un 10,79% en directius/ives, i una diferència de 9.912 euros anuals, i una bretxa del 10,95% en llocs de comandament amb una diferència de 5.110 euros anuals.
- A Espanya, el 2023, en categories més altes com ara de directius i directives, la presència de dones només és del 16,60% respecte al 83,40% dels homes. En la categoria de comandaments, la diferència és d'un 35,80% de dones respecte a un 64,20% d'homes. I a mesura que baixa la categoria, s'igualava la presència de dones i homes, com passa entre empleades i empleats, amb un 45,90% de dones i un 54,10% d'homes.
- En el percentatge de dones en posicions directives segons la mida de l'empresa observem que a Espanya el 2022 en la petita empresa, la majoria són dones, amb un 55,60%, atès que els petits negocis propis els solen dirigir dones. A mesura que augmenta la mida de l'empresa, disminueix el percentatge de dones al capdavant, amb un 25% de dones directives en la mitjana empresa i només un 19,40% en la gran empresa.
- La bretxa salarial en categories directives varia segons la mida de l'empresa. La bretxa més alta es troba en la mitjana empresa, amb un 13,42%, seguida de la gran empresa, amb quasi un 12,30%, i la petita empresa, amb una bretxa del 8,62%.

PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA

Des de la Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya, denunciem i lluitem contra tota mena de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de corresponsabilitat i

l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que en el mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i, per extensió, es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible mantenir la resta de sectors.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per tractar-se de sectors nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra, amb perspectiva de gènere i aplicant el concepte que recull el Reial decret llei 6/2019, d'igual salari per feines d'igual valor, desenvolupat reglamentàriament pel Decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.
- **Atorgar complements salarials que reconeguin aquestes capacitats no valorades.**
- **Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses, sigui quina sigui la seva mida, de tenir un registre salarial i una auditoria salarial, així com per l'obligació de fer una correcta valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i garantir el dret d'informació de les persones treballadores, segons marca el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

Que totes les empreses estiguin obligades a:

- Tenir un **registre retributiu** de tota la plantilla. Les dades retributives de tota la plantilla han d'estar desglossades per sexe, mitjana aritmètica i mitjana per cada concepte, grup, categoria, nivell, lloc professional, etc., salari base, complements salarials extrasalarials.
- A garantir que totes les persones treballadores tenen **dret a l'accés de la informació** de les diferències retributives promitjades. A més, la representació legal de les persones treballadores han de tenir accés al registre retributiu i a la informació íntegra com a mínim un cop l'any, i a ser consultada si se'n fa qualsevol modificació.

Les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat:

- A més dels registres amb auditoria **retributiva** interna, han d'incloure la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i dels seus resultats; i la justificació de les diferències retributives del 25%.
- Han de fer una **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere** de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu amb perspectiva de gènere (igual retribució per treball d'igual valor).

En resum, tenen l'obligació d'aplicar el principi de transparència retributiva a les empreses amb aquests instruments: els registres retributius, l'auditoria retributiva, la valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa amb perspectiva de gènere i del conveni col·lectiu i el dret d'informació tant de les persones treballadores com la RLT (cadascuna segons marca el RD 902/2020).

- Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses tal com marca el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, on estableix que totes les empreses estan obligades a respectar la **igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'àmbit laboral, i adoptar, prèvia negociació, **mesures dirigides a evitar discriminacions** entre dones i homes. A més, totes estan obligades a tenir **protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe**, però no a registrar-lo (excepte les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, que l'han d'incloure en aquest).

A més, les empreses amb plantilles de més de 50 persones estan obligades a elaborar, registrar i aplicar un **Pla d'igualtat** a través d'una comissió negociadora, a fer una diagnosi de la situació, amb un contingut mínim obligatori, i a fer un seguiment i avaluació i revisió del pla.

- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial i la discriminació de gènere. La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, les dones menors de 25 anys cobren un 15,92% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La UGT de Catalunya disposa en la seva web de les clàusules i recomanacions per a la negociació col·lectiva: “Decàleg de Negociació Col·lectiva per l’any 2024”, com també de la *Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. Negociar en igualtat*.
- **Fer ús de l'eina *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*** del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, fruit del consens de les organitzacions sindicals i patronals majoritàries juntament amb el Govern de la Generalitat de Catalunya. Així com la resta **d'eines del *Instituto de la Mujer*** (guia per a l'elaboració de plans d'igualtat, eina de registre retributiu, sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, eina diagnosi de bretxa salarial de gènere, etc.) elaborades amb la participació i el consens dels sindicats majoritaris.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i des de la inspecció de treball:

- **Fent complir les lleis d'igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d'Inspecció de Treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- **Aplicar i fer complir la Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la **lleï catalana 17/20015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com la

Llei catalana 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació i la Llei estatal 15/2022 integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació.

Aplicar la normativa, el **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019) i el seu desenvolupament reglamentari a través del **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (i la Resolució de 16 de març de 2023, el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques) i el **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, així com la Llei catalana de 2015 i l'estatal de 2007. Com el recent **Reial decret llei 5/2023**, de 28 de juny, en matèria de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea.

- Exigim que es convoquin les meses de diàleg social per transposar a la nostra normativa nacional totes les novetats introduïdes per assolir la transparència salarial a totes les empreses que permetran avançar cap a la igualtat salarial de les dones, amb l'aprovació el 10 maig de l'any passat la **Directiva de la Unió Europea 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell**. Amb aquesta Directiva es reforça l'aplicació del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes per una mateixa feina o feina d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes pel seu compliment.
- **Necessitem de manera urgent que totes les dades estadístiques estiguin segregades per sexe**, cosa que la llei ja preveu i actualment no s'està fent efectiu. Per implantar la perspectiva de gènere, s'ha de tenir en compte no només les dades estadístiques segregades per sexe, sinó també les diferents vessants com els rols i estereotips de gènere que avui encara perduren.
- Demanem a totes les administracions públiques que siguin les primeres a **donar exemple** a l'hora d'erradicar la bretxa salarial de gènere.
- Demanem que la Inspecció de Treball es doti dels **recursos necessaris**, tant humans com econòmics, per tal que realitzi la seva feina de manera efectiva i real, tant pel que fa a la part inspectora com també en el seu paper proactiu en el compliment de les normes.
- Per últim, és indispensable fer **complir amb l'acord de reforma laboral** en els convenis col·lectius i en la negociació col·lectiva (Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball), fruit del diàleg entre els interlocutors socials i el Govern, ja que **el paper de les**

delegades i delegats en el control i acompanyament de l'aplicació de la nova normativa serà fonamental perquè les millores que presenta aquesta reforma arribin a totes les treballadores i treballadors.