



en
**volem
més!**

Bretxa salarial

**LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL PROPICIA LA
CONCILIACIÓ I DISMINUEIX LA BRETXA SALARIAL DE
GÈNERE A CATALUNYA**

Informe 2025

ÍNDEX

Informe Bretxa Salarial de Gènere 2025

- 1. La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes**
Incidència de la reducció de la jornada laboral en la bretxa salarial de gènere
Incidència de les pujades del Salari Mínim Interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos
Incidència de la reforma laboral de 2022 i el seu impacte
- 2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa**
- 3. Evolució de la bretxa amb l'edat**
- 4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis**
- 5. Segregació laboral i bretxa**
- 6. Salaris baixos i bretxa**
- 7. Els complements salarials, factor de bretxa salarial**
- 8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte**
- 9. Més bretxa en empreses de petita dimensió**
- 10. La bretxa salarial en els sectors públic i privat**
- 11. La bretxa salarial en els alts càrrecs d'administració o direcció de les empreses**

CONCLUSIONS

PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA

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 en 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 **2022**, el **guany mitjà anual** dels homes va ser de 31.878 euros, mentre que el de les dones va ser de 25.659 euros, **un 19,51% menys que el dels homes**. Per tant, les dones cobren 6.219 euros l'any menys que els homes, fet que suposa 518 euros mensuals de diferència. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (24.359 i 29.381 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 17,09%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	25.659,03	31.878,42	19,51%
Espanya	24.359,82	29.381,84	17,09%

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 12,07% a Catalunya** i d'un 9,24% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	17,19	19,55	12,07%
Espanya	16,30	17,96	9,24%

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 es va deure, en part, a la pujada del salari mínim interprofessional (d'ara 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. L'any passat, **per primera vegada des de 2017, va canviar la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial va augmentar lleugerament en 0,16 punts, segons les dades de l'any 2021 respecte al 2020, fet prou significatiu a tenir en compte.**

Aquest any veiem que la bretxa disminueix 0,34 punts respecte de l'any anterior, amb dades de 2022, fins al 19,51%.

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 s'origina per diversos factors.

L'any passat va ser el primer any, amb dades de 2021, que la bretxa salarial va augmentar en comptes de disminuir.

El perquè d'aquest canvi de tendència és difícil d'esbrinar, ja que no només pot deure's a una sola causa. Com a possible factor, hem de tenir en compte que la primera causa de disminució important de la bretxa va 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 va ser un any de pandèmia, i les dones, principals afectades per la precarietat laboral (parcialitat i salaris més baixos), van ser les majoritàriament expulsades del mercat de treball. L'any 2021 es pot 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.

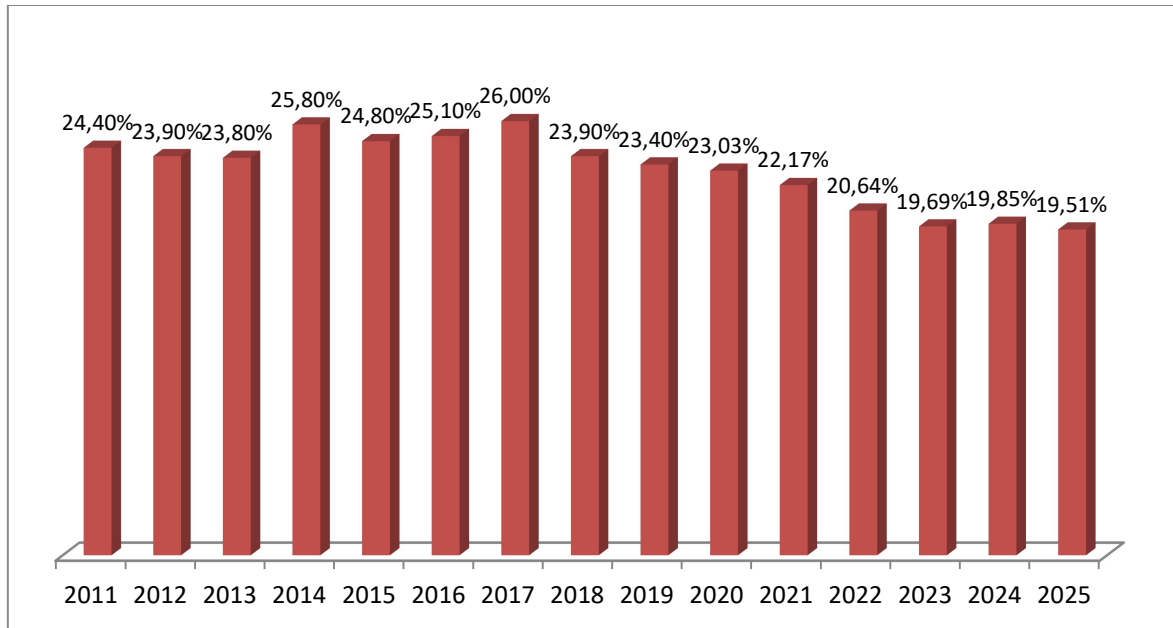
Per sort, aquest any, amb dades de 2022, la bretxa salarial de gènere ha disminuït, encara que només hagi estat de 0,34 punts respecte a l'any anterior. Volem que la tendència de disminució de la bretxa continuï, tal com passava els anys anteriors.

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

Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes, Catalunya 2011- 2025

	Bretxa	Dades de l'any
2025	19,51%	2022
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).

Fins a l'any 2023, aquesta tendència 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), 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 detallem més aquest fet.

És molt important destacar que l'any 2024, respecte a les dades d'anys 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), trencant així la tendència dels darrers anys, la qual cosa és molt preocupant.

Cal destacar que aquest 2025 tornem a la tendència dels darrers anys de disminució de la bretxa, en què es va passar del 19,85% (2021) al 19,51% (2022).

Incidència de la reducció de la jornada laboral en la bretxa salarial de gènere

La reducció de la jornada laboral de 40 a 37,5 hores setmanals sense afectar el salari, tindria un impacte directe en la bretxa salarial de gènere a causa de diversos factors estructurals del mercat laboral i de la distribució de rols de gènere a la societat.

Històricament, les dones han assumit les responsabilitats de cura d'infants i gent dependent, així com les feines de la llar. És per aquest motiu que són les dones les que majoritàriament sol·liciten reduccions de jornada i excedències, fet que disminueix els seus ingressos i oportunitats de promoció en comparació amb els homes, i també d'accedir als llocs de responsabilitat en les empreses.

La reducció de la jornada laboral permetria una millor distribució d'aquestes responsabilitats, amb més corresponsabilitat i conciliació entre dones i homes. Això podria ajudar que les dones romanguin al mercat laboral de manera més contínua i sense interrompre les seves carreres, fet que reduiria les bretxes salarials.

També hem de tenir en compte l'impacte de la bretxa salarial en les pensions. Si les dones treballessin la mateixa jornada que els homes i no agafessin excedències ni fessin jornada parcial, les cotitzacions s'igualarien i no hi hauria tantes diferències en les pensions.

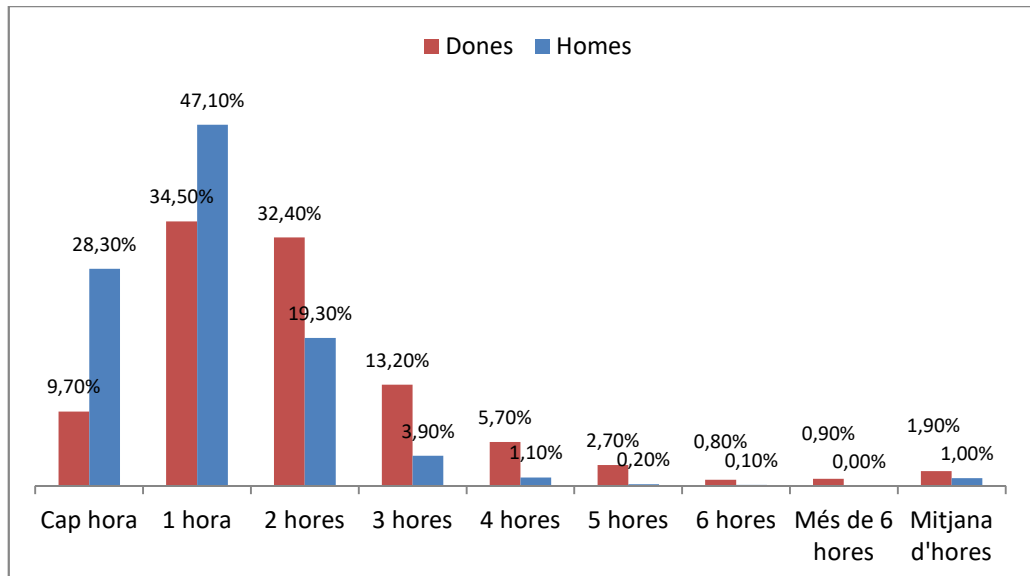
Segons l'informe *Les dones a Catalunya 2023*, elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, les dones dediquen una mitjana d'1,9 hores diàries a tasques domèstiques i de cura en dies feiners, mentre que els homes hi dediquen 1,0 hores. La diferència d'hores també es dona els

caps de setmana (en què normalment no es treballa), durant els quals les dones dediquen una mitjana de 3,0 hores diàries a aquestes tasques, mentre que els homes n'hi dediquen 1,9. Aquesta diferència evidencia una manca de corresponsabilitat en l'àmbit domèstic.

Hores dedicades a activitats domèstiques en dia feiner, Catalunya, 2022

	Dones	Homes
Cap hora	9,70%	28,30%
1 hora	34,50%	47,10%
2 hores	32,40%	19,30%
3 hores	13,20%	3,90%
4 hores	5,70%	1,10%
5 hores	2,70%	0,20%
6 hores	0,80%	0,10%
Més de 6 hores	0,90%	0,00%
Mitjana d'hores	1,90%	1,00%

Font: Enquesta de Salut a Catalunya (ESCA), 2021



Un estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona (*Valoració econòmica de les cures a les persones grans dependents i impacte en la generació sandvitx*, de l'octubre de 2024) ha

quantificat l'impacte econòmic de les cures informals a persones grans a Catalunya en 10.105 milions d'euros anuals, equivalent al 4,1% del PIB. Aquestes tasques recauen majoritàriament en dones d'entre 45 i 64 anys, que sovint es veuen obligades a reduir la seva jornada laboral o abandonar el mercat de treball per assumir aquestes responsabilitats.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'implementar polítiques efectives que promoguin la coresponsabilitat i facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar, amb l'objectiu de reduir les desigualtats de gènere a Catalunya inclosa la bretxa salarial. És important recalcar que una reducció de la jornada laboral crearia més temps lliure per ambdós gèneres, i facilitaria doncs el repartiment de les tasques de cura i responsabilitats familiars, ajudant així a una coresponsabilitat real.

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 vam estimar que el 5,3% de les persones cotitzants —gairebé 145.000 persones— van rebre un salari inferior a l'SMI anual. 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-ne el 4,7%.

Any 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 en 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), equivalent a un increment del 5,6%, no va comportar l'augment del nombre d'ocupacions susceptibles de revaloritzar-se per aquest augment.

Així, el 2020 unes 175.300 persones cotitzants tenien un salari inferior a l'SMI, fet que feia disminuir el percentatge del total de persones cotitzants al 6,5%. Així, 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 fossin els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., per ells 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 més de 2 milions i mig de persones treballadores a Espanya i 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 d'entre 16 i 34 anys, amb contracte temporal en el sector agrícola o en els serveis).

El **2024** el Govern i els sindicats van arribar a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que l'elevà als 1.134 euros al mes amb 14 pagues, 15.876 euros anuals, fet que va suposar un augment de 54 euros mensuals i 756 euros anuals, respectivament. Aquesta pujada es va aplicar amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2024.

Aquest any 2025, amb el recent acord entre els sindicats i el Ministeri de Treball per incrementar l'SMI el 4,4%, aquest s'ha situat als 1.184 euros bruts mensuals per una jornada completa, equivalent a 14 pagues (16.576 euros anuals). Aquest augment, que suposa 50 euros més al mes i s'aplicarà també amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener, busca que el salari mínim representi el 60% del salari mitjà a Espanya, en l'intent de reduir les desigualtats econòmiques.

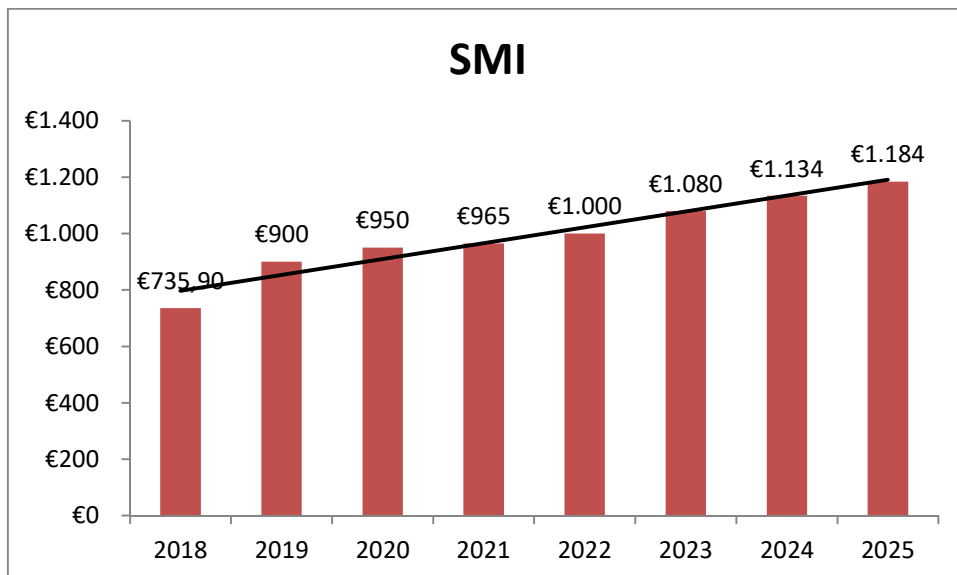
Des del 2018, l'SMI ha registrat una pujada del 60,91%. Concretament, una persona que cobrava l'SMI el 2018, guanyava 736 euros al mes, 448 euros menys que la persona que cobrarà l'SMI el 2025. A l'any, seran uns 6.273 euros més.

S'estima que a Catalunya aquest augment beneficiarà uns 300.000 treballadors i treballadores i reduirà la bretxa salarial de gènere, ja que les dones representen el 57% de les persones que perceben l'SMI.

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	900,00 €	6,90%	6,60%	0,3
2020	950,00 €	6,60%	6,40%	0,2
2021	965,00 €	8%	7%	1
2022	1.00,000 €	8,9%	7%	1,2
2023	1.08,000 €			
2024	1.134,00 €	5,15%	5,05%	0,1
2025	1.184,00€	15,6%	8,9%	

Font: UGT de Catalunya



En el cas de les treballadores de la llar i del sector de l'hostaleria, l'SMI és d'especial importància. Aquests sectors tenen una elevada proporció de dones, moltes de les quals perceben el salari mínim. Les treballadores de la llar són un dels col·lectius més afectats per la revalorització de l'SMI. Gairebé el 24,3% d'aquestes professionals cobren, com a màxim, l'SMI, en contrast amb el 10,34% dels homes, segons l'última enquesta d'estructura salarial de l'INE .

L'hostaleria és un altre sector amb una presència significativa de dones treballadores, moltes d'elles percebent també l'SMI. Per tant, la contínua revaloració d'aquest té un impacte significatiu en el sector, és fonamental no només per garantir unes condicions laborals dignes, sinó també per reduir la bretxa salarial i afrontar les desigualtats existents en sectors molt feminitzats i amb baixos salaris.

La incidència de la reforma laboral de 2022 i el seu impacte

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 2024, respecte del 2019, augmenta la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit**, que passa del 77,6% al **86,02% de les dones** (augment de 8,4 punts), i de 79,2% al 89,28% dels homes (augment de 10,2 punts). La **contractació indefinida acumulada de l'any** representa el **43,72 %** dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

Es redueix la **taxa de temporalitat** fins al 11,3%, quan el 2019 era del 21,6%. **Pel que fa a les dones, se situa en un 12,9%** (22,4% el 2019) i en el 9,7% en homes (20,8% el 2019). La **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al **56,28%**, 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 10,9 punts percentuals, passant del 20,7% (4t trimestre 2019) a l'9,8% (4t trimestre 2024). En el cas de la temporalitat del sector públic s'ha reduït en 12,2 punts, passant del 11,2% al 23,5%.

L'any 2024 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. En el 2019 **les dones** presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 22,5% mentre que el 2020 ha estat del **20,8%** (1,6 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 8,5% (1 punts més 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 186.300 (16.600 dones desocupades menys), mentre que en el cas dels homes la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 187.400 (15.500 homes desocupats menys).

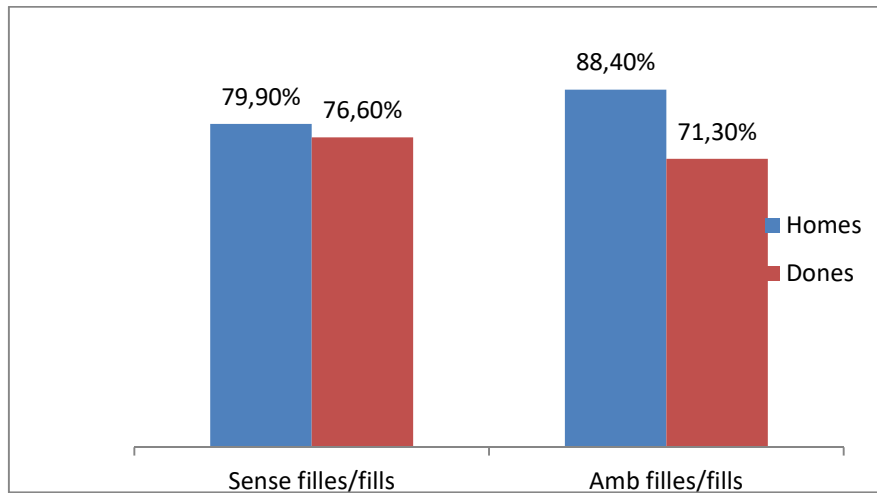
En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2024 en el 9,5%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,4%, el 10,6% el 2019.

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, associats a les dones, fan que moltes d'elles estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys que tenen més 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 79,90% per a ells i un 76,30% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 88,40% entre els homes i baixa fins a un 71,30% en les dones. Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles. Com s'ha assenyalat anteriorment aquestes dades podrien millorar a través d'una reducció de la jornada laboral, la qual pot ajudar a la coresponsabilitat real, i la millora de repartiment de les tasques de la llar i les cures, que actualment assumeixen majoritàriament les dones.

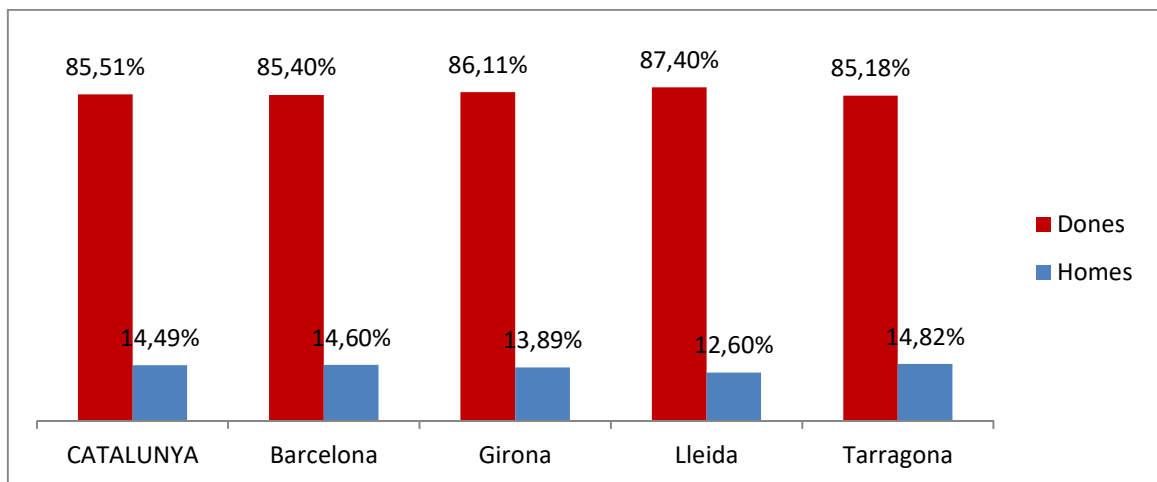
Taxes d'ocupació amb/sense filles, 25 a 49 anys, Espanya, 2023



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, 2022



Font: Ministeri de Treball i Economia Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2022, el 85,51% les van demanar dones, i només el 14,49%, pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 85% d'aquestes excedències les van sol·licitar dones.

Tot i que el percentatge de dones que demanen excedències per cura de filles i fills és de més del 85%, a Tarragona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 14,82%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 12,60%.

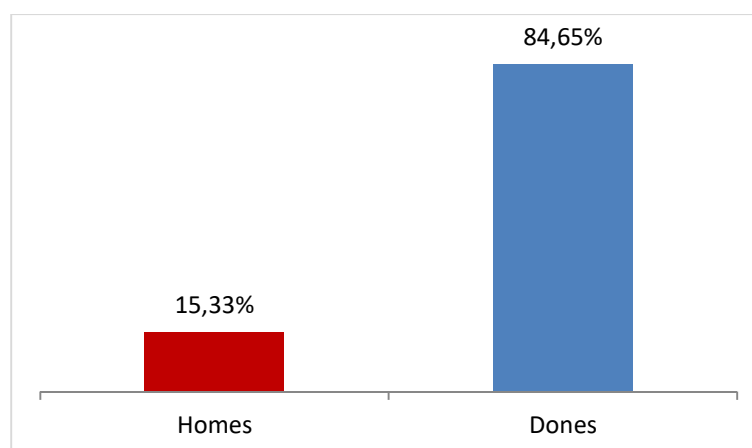
Excedència per cura de filles i fills, Catalunya, 2023

		%
Ambdós progenitors	5.823	
Mares	5.099	87,57%
Pares	724	12,43%

Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2023, el 87,57% les van sol·licitar dones i només el 12,43% ho van fer 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



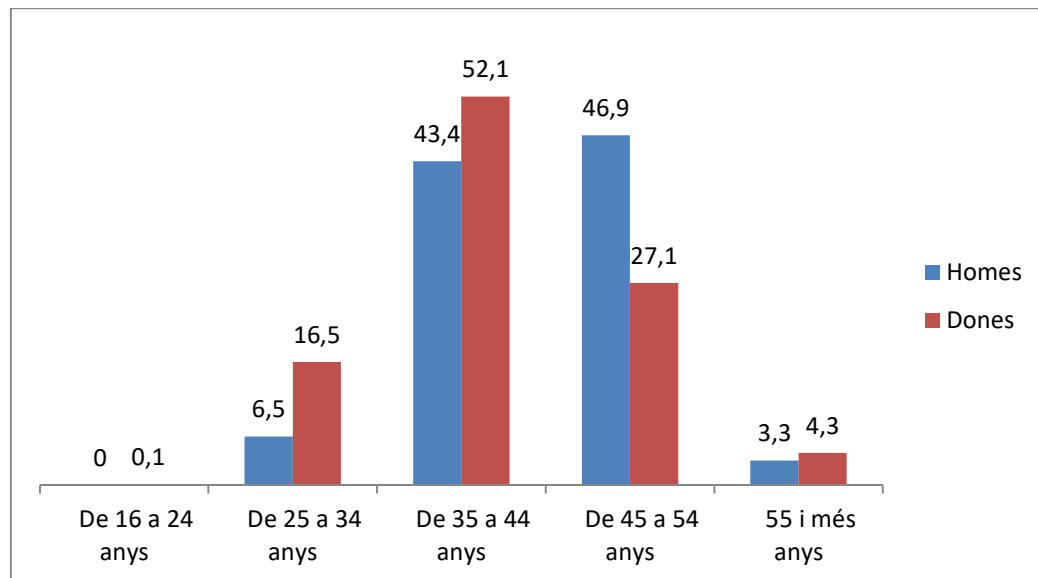
Font: EPA, INE

D'altra banda, segons dades de l'EPA, l'any 2018 a Espanya, un 84,65% d'entre les dones de 18 a 64 anys va reduir el nombre d'hores treballades per tenir 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: més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial (el 84,65%) estan signats per dones.

Segons les enquestes, a Espanya, l'any 2022, el motiu pel qual fan servir aquesta modalitat de contractació el 52,1% de les dones d'entre 35 i 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 46,9% d'homes davant d'un 27,1% de dones. Una de les possibles causes que aquest percentatge sigui més elevat entre els homes que entre les dones, podria deure's al fet que 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 el més habitual era que se n'ocupés la parella (dona).

**% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents,
per grups d'edat, Espanya, 2022**



Font: EPA, INE

Com hem vist anteriorment, totes aquestes dades es podrien millorar a través d'una reducció de la jornada laboral, cosa que podria ajudar a una millor coresponsabilitat entre dones i homes i a la millora del repartiment de les tasques de la llar i de les cures.

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2022 els homes a Catalunya van tenir guanys un 19,51% 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, 2022

	Homes	Dones	Bretxa
Menors de 25 anys	16.333,58	13.751,87	15,81%
De 25 a 34 anys	26.215,70	23.499,53	10,36%
De 35 a 44 anys	32.595,02	26.441,73	18,88%
De 45 a 54 anys	35.402,42	27.725,10	21,69%
De 55 anys i més	35.127,75	27.002,72	23,13%
Totes les edats	31.878,42	25.659,03	19,51%

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 15,81% 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 10,36%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 18,88%.

- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa puja fins al 21,69%.
- Per últim, la bretxa salarial més elevada es dona en la generació de més de 55 anys i s'amplia fins al 23,13%.

4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis

Segons les dades obtingudes a Catalunya, el 2022 veiem clarament que **la bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats**. No disposem de dades estadístiques segregades per sexe de les persones sense estudis. En persones que tenen l'educació primària, la bretxa es situa en un 32,48%, i entre les que disposen d'educació secundària, en un 30,08%.

En el grup de persones amb estudis de formació professional, la bretxa torna a baixar al 28,62% pel fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada, tot i que cada cop hi ha més presència femenina a l'FP. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada segregació vocacional. La conseqüència la veiem en el tipus d'estudis d'FP escollits: les noies opten per estudis relacionats amb la imatge personal i vinculats als serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions "industrials" i les TIC generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però són molt poques les noies que es matriculen en aquests cicles formatius. Aquesta circumstància es trasllada als entorns professionals i genera una segregació horitzontal en el món laboral.

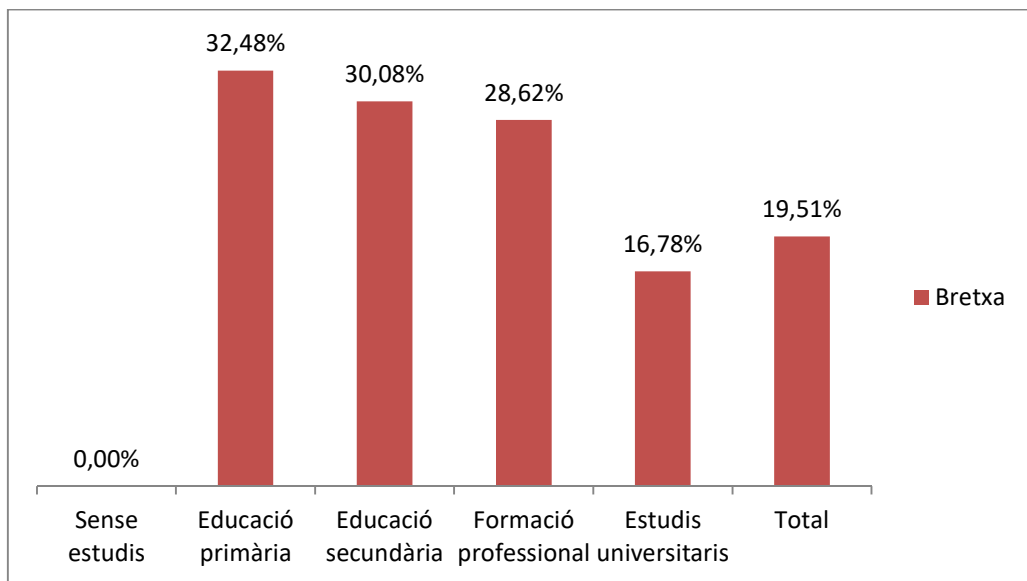
Entre les persones amb estudis universitaris la bretxa cau fins al 16,78%, i suposa una diferència de 15,70 punts respecte a les persones amb educació primària.

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

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya, 2022

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Sense estudis	16.753,41	?
Educació primària	20.085,58	15.660,46	23.194,65	32,48%
Educació secundària	23.229,89	18.908,62	27.044,16	30,08%
Formació professional	27.238,29	22.791,43	31.928,67	28,62%
Estudis universitaris	40.244,57	37.025,55	44.491,56	16,78%
Total	28.774,55	25.659,03	31.878,42	19,51%

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 quart trimestre de 2023, **el 79,99% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 48,18% 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, 4t trimestre 2023

	Dones		Homes	
	Valor abs.	%	Valor abs.	%
1	430,8	24,28	286,5	14,75
2	466,8	26,31	346,3	17,83
3	317,5	17,89	158,9	8,18
4	204,3	11,51	144,0	7,41
Total ocupacions (1 al 4)	1.419,4	79,99	935,7	48,18
5	199,6	11,25	262,4	13,51
6	63,8	3,60	237,0	12,20
7	58,7	3,31	125,9	6,48
8	28,8	1,62	344,4	17,73
9	4,2	0,24	36,3	1,87
TOTAL (1 al 9)	1.774,5	100	1.942,1	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 segons l'ocupació

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i en les quals la bretxa és més gran. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el quart trimestre de 2023 a Catalunya** (que hem vist que ocupa l'11,51% de les dones que treballen) i **de serveis de restauració, personals, protecció i venda** (que ocupa el 26,31% de les dones), el 2022 tenien uns salaris mitjans de 14.275 i 17.405 euros bruts anuals i una **bretxa del 32,40% i del 32,62%, respectivament**. El salari mitjà de les dones se situava en 25.659 euros i la bretxa mitjana en un 19,51%.

Salari brut anual segons l'ocupació, Catalunya, 2022

	Homes	Dones	Bretxa
Personal directiu i gerents *	63.260,08	53.168,85	15,95
Professionals científics i intel·lectuals	43.311,59	36.889,88	14,83
Personal tècnic i professionals de suport	36.717,12	29.783,55	18,88
Empleats/des oficina, comptables i administratius	29.702,57	24.170,47	18,62
Treballadors/ores restauració, personals i venedors/ores Artesans/anes, treballadors/ores indústries i construcció	25.088,32	17.405,90	30,62
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors/ores *	27.833,72	20.960,55	24,69
Ocupacions elementals	28.352,47	24.460,69	13,73
Ocupacions elementals	21.118,48	14.275,94	32,40
TOTAL SALARI BRUT ANUAL MITJÀ	31.878,42	25.659,03	19,51

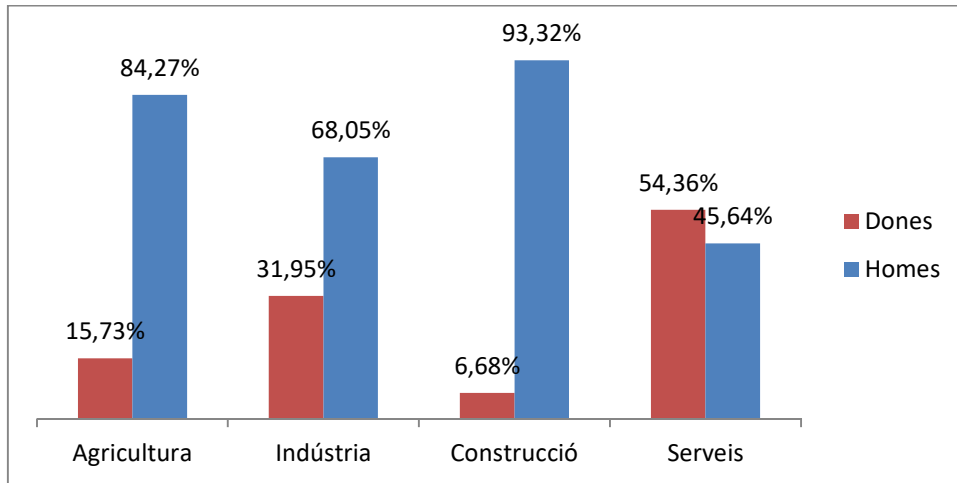
* Estimació amb alta variabilitat

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 2023, la **construcció, l'agricultura i la indústria** són sectors fortament **masculinitzats**, el **93,32%**, el **84,27%** i el **68,05%**, respectivament, estan ocupats per homes. En el sector **de serveis**, la **presència femenina arriba al 54,36%**. 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, 2023



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 2022 la diferència més gran es trobava en el sector de serveis, amb un 19,82%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 31.520 euros i de 25.273 euros, respectivament.

En canvi, en la construcció la bretxa és negativa, d'un -0,74% (a favor de les dones). Però aquesta dada no és real, perquè hem de tenir en compte que les enquestes parlen d'estimacions amb una alta variabilitat (la mostra de dones és petita i majoritàriament ocupen càrrecs superiors).

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Indústria	28.527,96	34.491,61	17,29%
Construcció	28410,65 *	28.202,00	-0,74%
Serveis	25.273,66	31.520,54	19,82%
Salari brut anual mitjà	25.659,03	31.878,42	19,51%

* 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 2023, **les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (14,3%), el comerç al detall (11,2%) i l'educació (10,4%).** Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (10,8%) i a altres ocupacions dins de la indústria (4,6%). **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 74,6% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 71,6% del **personal del sector de l'educació** i el 70,1% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis de l'àmbit**.

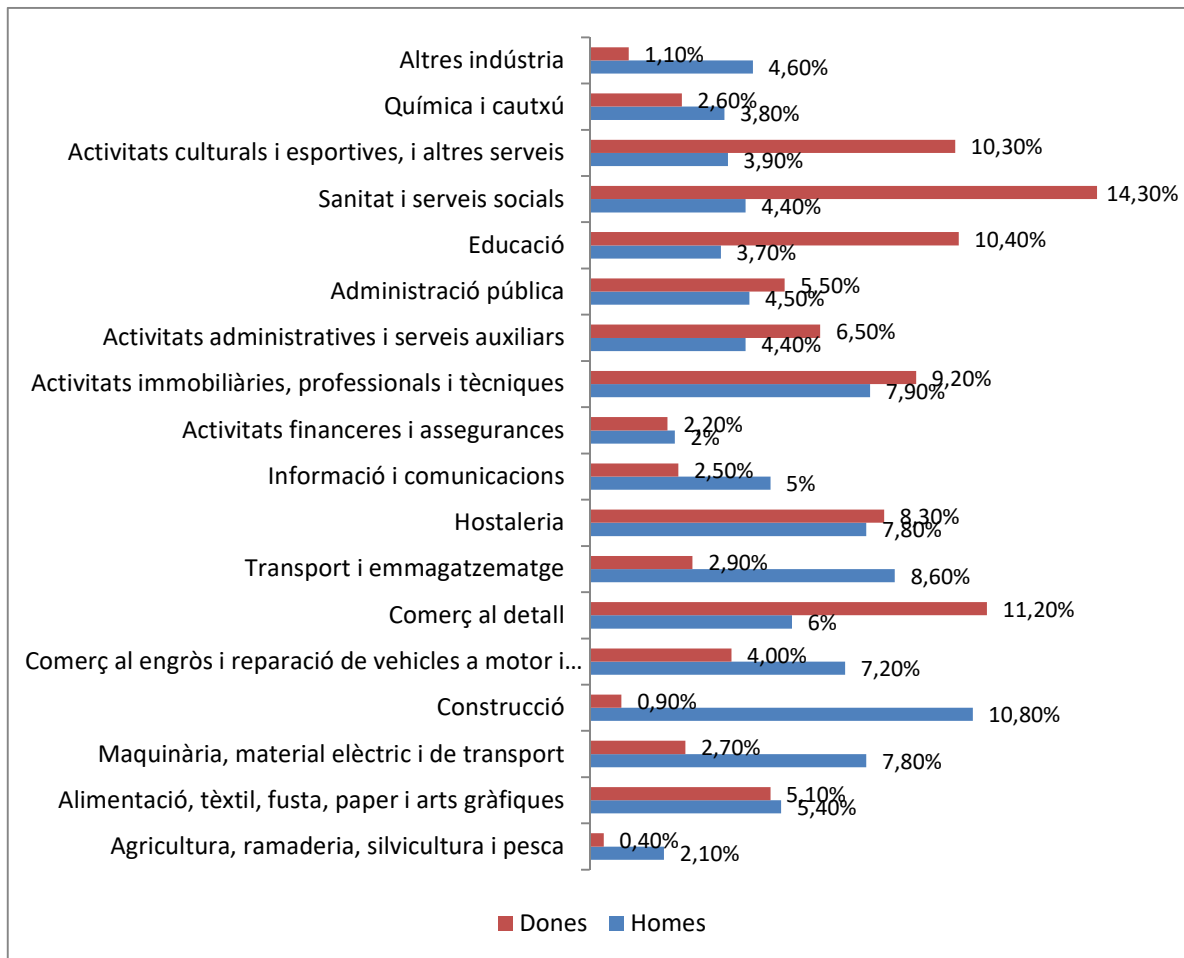
Avui en dia les dones encara estan discriminades en el món laboral i la desigualtat respecte als homes persisteix. Continua existint una forta segregació vertical i horitzontal, reflex dels rols de gènere de la nostra societat. També podem veure l'existència de la divisió sexual del treball, on les tasques 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 2023

	Homes	Dones
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	2,10%	0,40%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	5,40%	5,10%
Maquinària, material elèctric i de transport	7,80%	2,70%
Construcció	10,80%	0,90%
Comerç a l'engròs i reparació de vehicles a motor i motocicletes	7,20%	4,00%
Comerç al detall	6%	11,20%
Transport i emmagatzematge	8,60%	2,90%
Hostaleria	7,80%	8,30%
Informació i comunicacions	5%	2,50%
Activitats financeres i assegurances	2%	2,20%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	7,90%	9,20%
Activitats administratives i serveis auxiliars	4,40%	6,50%
Administració pública	4,50%	5,50%
Educació	3,70%	10,40%
Sanitat i serveis socials	4,40%	14,30%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	3,90%	10,30%
Química i cautxú	3,80%	2,60%
Altres indústria	4,60%	1,10%

Ocupació per sexe i branca d'activitat, Catalunya 2023



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 especialment en aquells sectors on la seva presència és més elevada 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, atès que no els disposem per comunitats autònomes. Podem comprovar que la mitjana anual bruta de les dones a

l'hostaleria està per sota dels 13.400 euros, molt per sota de la quantitat de l'SMI per a aquest any, que és de 16.576. Això es deu al fet que d'un terç de les dones que treballen en el sector ho fan a temps parcial. I això suposa una bretxa del 18,36%, 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 54,23%.

L'activitat econòmica més ben remunerada va ser el subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb 50.646,30 euros anuals de mitjana. I, anualment, les dones reben pel seu treball 45.462,89 euros i els homes 55.829,66 (10.366,80 euros més que les dones) una diferència que equival a una bretxa del 18,36%.

Diferència salarial per activitats econòmiques, Espanya, 2021

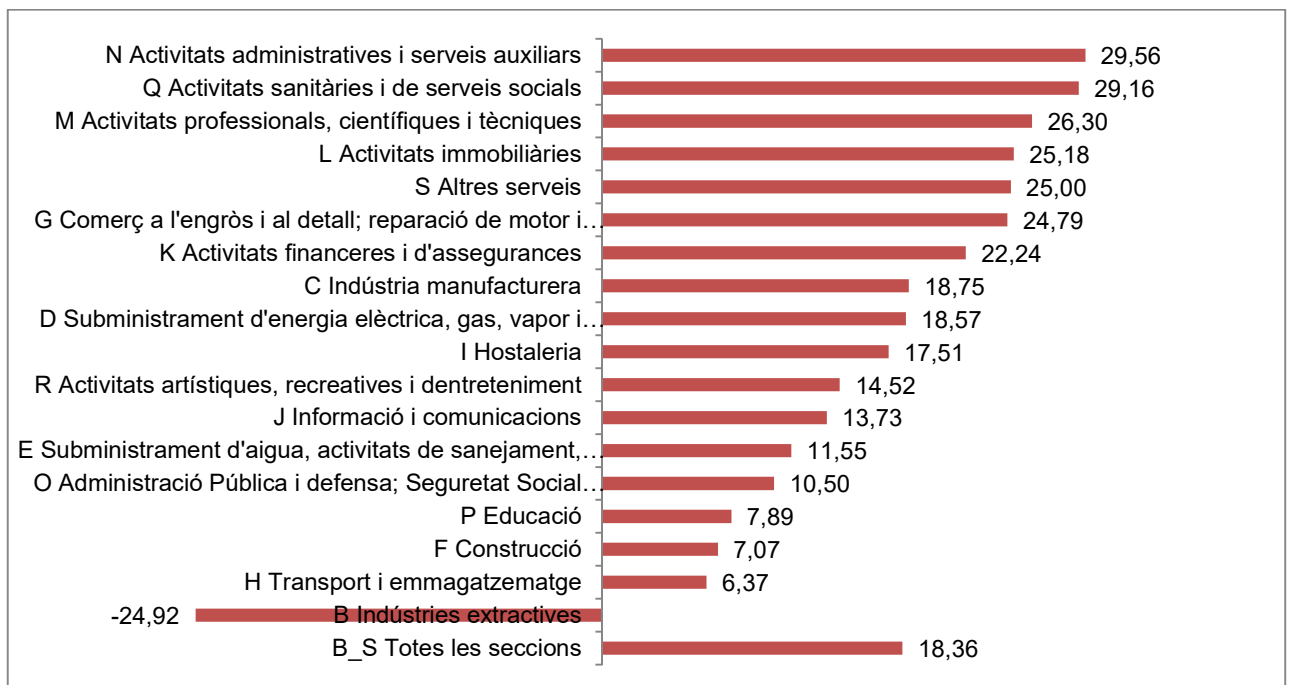
	Salari mitjà brut anual		Bretxa salarial en euros	% Bretxa salarial
	Dones	Homes		
B_S Totes les seccions	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
I Hostaleria	13.388,55	16.229,88	2.841,33	17,51
N Activitats administratives i serveis auxiliars	15.248,42	21.648,58	6.400,16	29,56
S Altres serveis	16.367,77	21.823,47	5.455,70	25,00
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	16.753,59	19.600,50	2.846,91	14,52
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de motor i motocicletes	19.026,11	25.298,04	6.271,93	24,79
L Activitats immobiliàries	21.787,72	29.120,96	7.333,24	25,18
F Construcció	22.640,24	24.361,97	1.721,73	7,07
H Transport i emmagatzematge	24.286,30	25.939,10	1.652,80	6,37
C Indústria manufacturera	24.456,75	30.102,28	5.645,53	18,75
M Activitats professionals, científiques i tècniques	25.741,80	34.926,19	9.184,39	26,30
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	26.403,18	37.270,15	10.866,97	29,16
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	26.520,12	29.983,61	3.463,49	11,55
P Educació	27.453,63	29.804,04	2.350,41	7,89
O Administració Pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	32.137,79	35.908,23	3.770,44	10,50
J Informació i comunicacions	33.225,56	38.514,17	5.288,61	13,73
K Activitats financeres i d'assegurances	40.990,22	52.714,92	11.724,70	22,24
B Indústries extractives	41.919,95	33.557,99	-8.361,96	-24,92
D Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	45.462,89	55.829,66	10.366,77	18,57

Font: elaboració pròpia 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 alguns 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), Activitats administratives i serveis auxiliars, Activitats artístiques recreatives i d'entreteniment i el Comerç.

% de bretxa salarial per activitats econòmiques, Espanya, 2021



Font: elaboració pròpia a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Les **activitats administratives i de serveis auxiliars** són el sector que suporta l'índex més elevat de bretxa salarial, un 29,56%.

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 poca presència de dones i un percentatge baix de treball a temps parcial, en aquest sector les dones guanyen de mitjana 8.361,96 euros anuals més que els homes del mateix sector. És l'única activitat que presenta una bretxa salarial a favor de les dones, del 24,92%.

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** la bretxa salarial és del 29,16%. En **Activitats professionals, científiques i tècniques** la bretxa és del 26,30%.

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**.

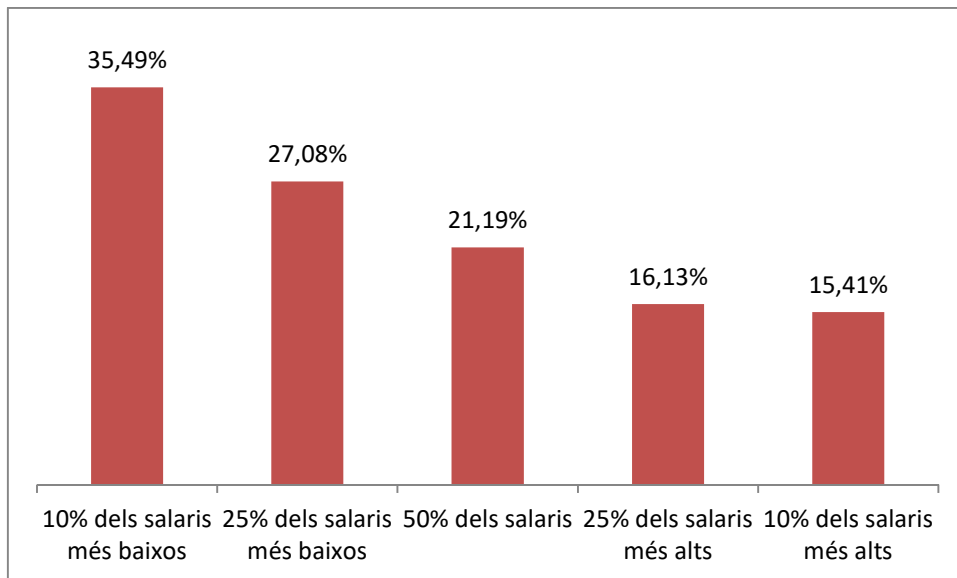
Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos** és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris d'homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos **és del 35,49% a Catalunya el 2022, 16 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 19,51%, per tant quasi el doble**.

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 15,41%, amb 4,10 punts per sota de la bretxa de la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	9.077,92	14.071,44	35,49%
25% dels salaris més baixos	14.702,00	20.162,72	27,08%
50% dels salaris	21.602,76	27.410,44	21,19%
25% dels salaris més alts	32.955,40	39.291,82	16,13%
10% dels salaris més alts	46.381,14	54.831,60	15,41%
Mitjana salarial	25.659,03	31.878,42	19,51%

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

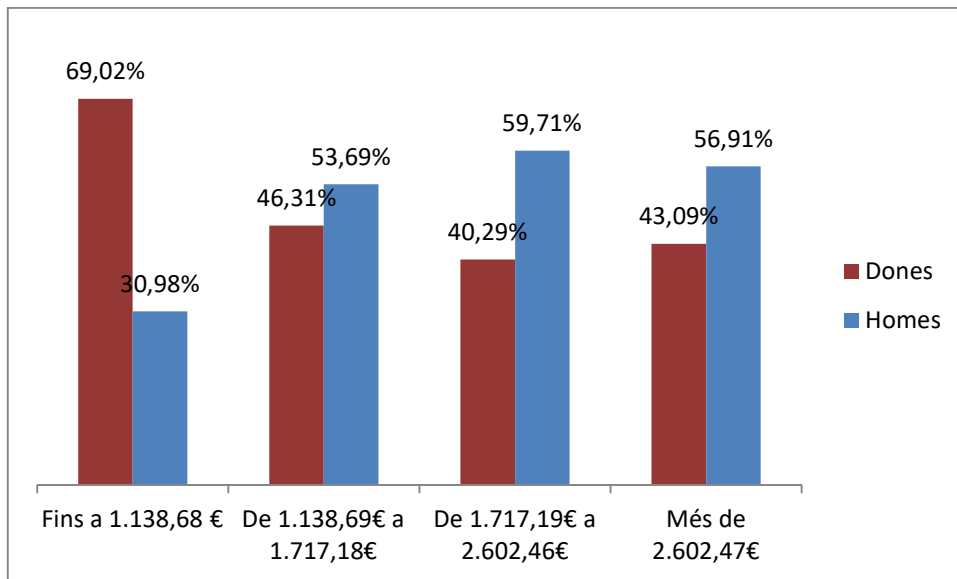
1.717,19 fins a 2.602,46 euros i un 43,09% de les persones amb salaris superiors a 2.602,47 euros.

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 2022 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 13,47% 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 31,66%, el doble que la bretxa en el salari base. Les dones van cobrar, de mitjana, 492,60 euros al mes en complements salarials, mentre que per aquest mateix concepte els homes van cobrar 720,30 euros.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres “extres”, la bretxa total mensual augmenta fins a un 19,65%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 25,54% i un 30,02% 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 moltes vegades van 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 en el lloc de treball, per la qual cosa la conciliació dificulta l'accés a aquesta mena de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 57,86% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya 2022

	Composició del salari brut mensual (€)			Composició del salari brut mensual (%)	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.395,55	1.612,79	13,47%	72,34	67,18
Complements salarials	492,60	720,82	31,66%	25,54	30,02
Complements salarials de nocturnitat, treball per torns o treballs durant el cap de setmana	18,52	32,27	42,61%	0,96	1,34
Pagaments per hores extraordinàries	7,18	17,04	57,86%	0,37	0,71
Pagues extraordinàries	33,70	50,21	32,88%	1,75	2,09
Salari brut	1.929,03	2.400,86	19,65%	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte

A Catalunya el 2022 les dades ens mostren una característica dels llocs de treball, que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet (bretxa del 9,48%) i a temps parcial (bretxa del 3,13%), 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, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Completa	31.388,97	34.676,66	9,48%
Parcial	13.505,31	13.942,08	3,13%
Salari brut anual mitjà	25.659,03	31.878,42	19,51%

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 25.647,13 euros, mentre que els homes cobren 32.536,65 euros; així, la **bretxa entre**

dones i homes ascendeix fins al 21,17%, quasi 2 punts (1,66 punts) per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 19,51%.

Veiem que la bretxa és negativa en els contractes temporals, d'un -1,19%. Això passa perquè les dones són les qui ocupen majoritàriament aquests contractes.

Mitjana anual salarial segons tipus de contracte, per sexe, Catalunya 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Indefinit	25.647,13	32.536,65	21,17%
Temporal	25.746,16	25.443,36	-1,19%
Salari brut anual mitjà	25.659,03	31.878,42	19,51%

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

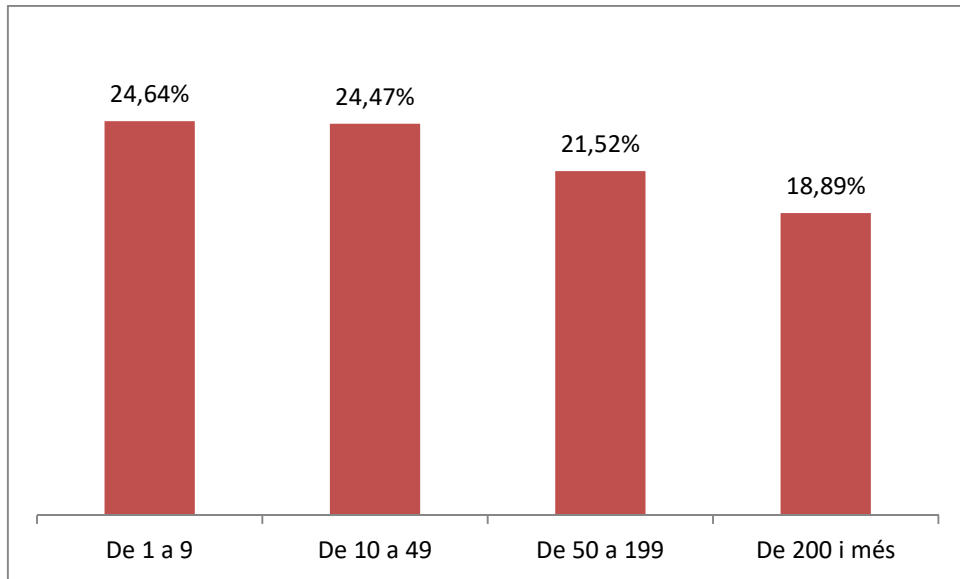
Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

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 2022 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 24,64%**, 5,13 punts per sobre de la mitjana del 19,51%. Veiem que la bretxa disminueix com més gran és l'empresa.

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, 2022

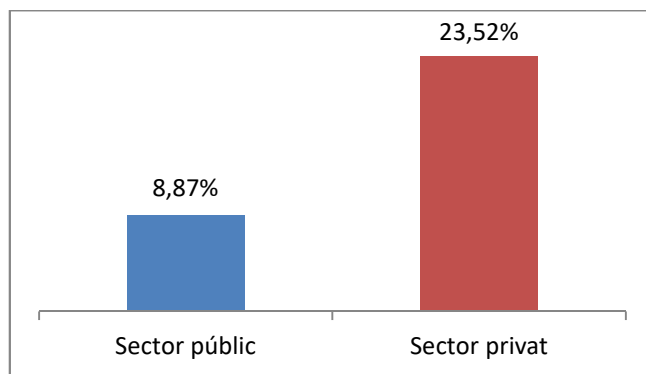


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

10. La bretxa salarial en els sectors públic i privat

A Catalunya, el 2022 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 23,52%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que va ser del 8,87%. 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, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial (INE 2022)

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 2022. **Andalusia té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 13,85%** i, com ja hem vist, les dones cobren un 19,51% menys que els homes, ocupant la **cinquena 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 26,90%** i una bretxa del 4,30%. Pel que fa a **Catalunya, ocupa la quarta posició quant a la taxa d'ocupació pública, amb un 19,88%, i una bretxa salarial del 17,44%**.

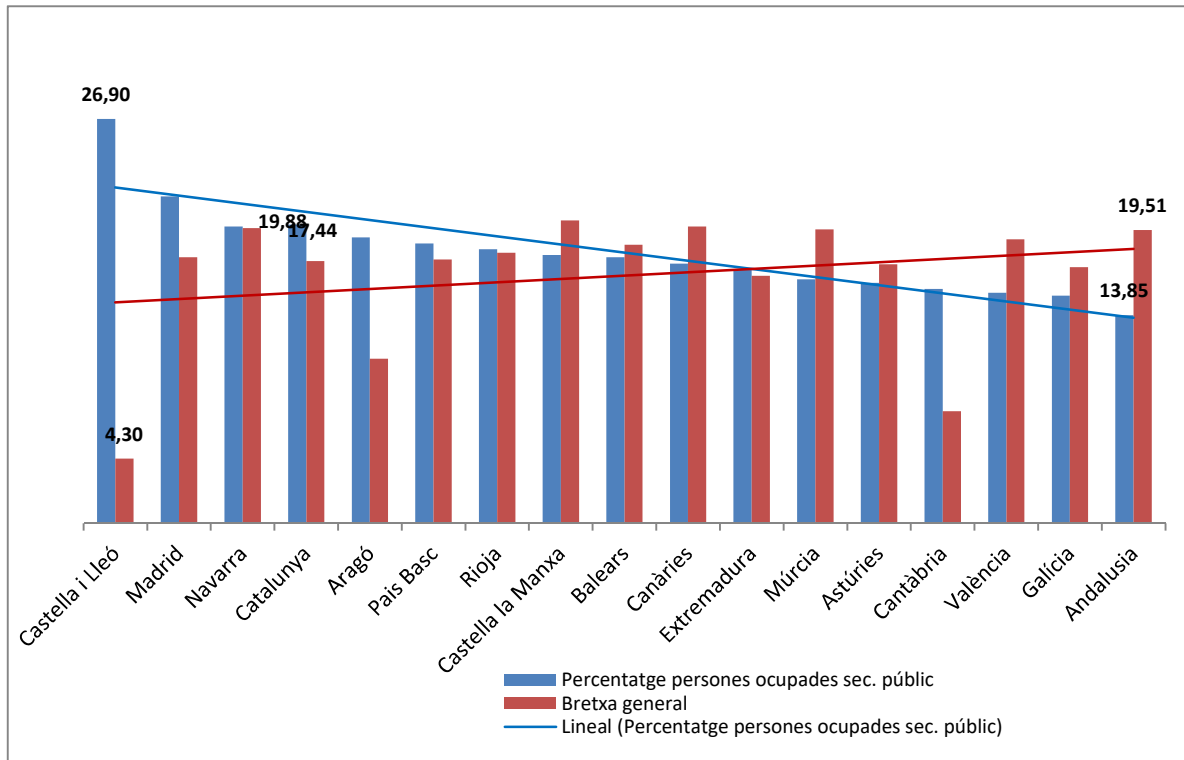
Pes de l'ocupació en el sector públic i bretxa salarial, per CA, 2022

CA	Percentatge persones ocupades sec. públic	Rànquing	Bretxa	Rànquing
Total Estat	17,23		17,09	
Castella i Lleó	26,90	1	4,30	17
Comunitat de Madrid	21,74	2	17,70	9
Navarra	19,74	3	19,63	3
Catalunya	19,88	4	17,44	11
Aragó	19,03	5	10,94	15
País Basc, el	18,62	6	17,56	10
La Rioja	18,24	7	17,99	8
Castella-la Manxa	17,85	8	20,14	1
Balears, les	17,70	9	18,54	7
Canàries, les	17,27	10	19,74	2
Extremadura	16,92	11	16,47	14
Múrcia	16,22	12	19,55	4

Astúries	16,00	13	17,24	12
Cantàbria	15,58	14	7,46	16
País Valencià,el	15,33	15	18,89	6
Galícia	15,14	16	17,05	13
Andalusia	13,85	17	19,51	5

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

Volum del sector públic i bretxa salarial, per CA, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

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 de 17,44% (0,35 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.

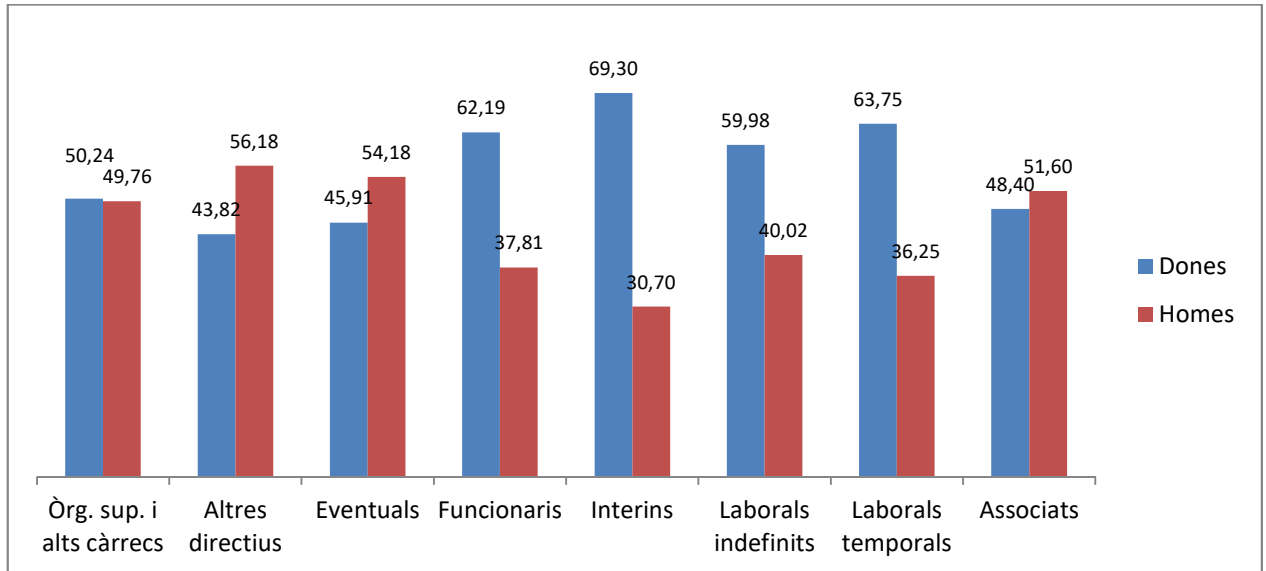
Personal de les administracions públiques catalanes, per sexe 2023

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Òrgans superiors i alts càrrecs	105	104	209	50,24	49,76
Altres directius	674	864	1.538	43,82	56,18
Eventuals	511	603	1.113	45,91	54,18
Funcionaris	105.820	64.333	170.153	62,19	37,81
Interins	50.240	22.254	72.494	69,30	30,70
Laborals indefinits	60.320	40.251	100.571	59,98	40,02
Laborals temporals	24.265	13.798	38.063	63,75	36,25
Associats	4.950	5.277	10.227	48,40	51,60
Total personal	246.885	147.484	394.369		
Distribució total dones i homes	63%	37%	100%		

Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública. Informe anual general 2023
(Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya), 2023

Veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana –representen el 63% del total—, però que pateixen la segregació vertical: **la presència de dones als grups de més “categoria” és menor**. Les dones ocupen només un 50,24% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 43,82% d'altre personal directiu; d'altra banda, són el 69,30% del personal interí, un 63,75% del personal laboral temporal i el 48,40% del personal associat.

**Presència de dones i homes segons el tipus de contractació
a l'Administració pública catalana, 2023**



Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública, 2023

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

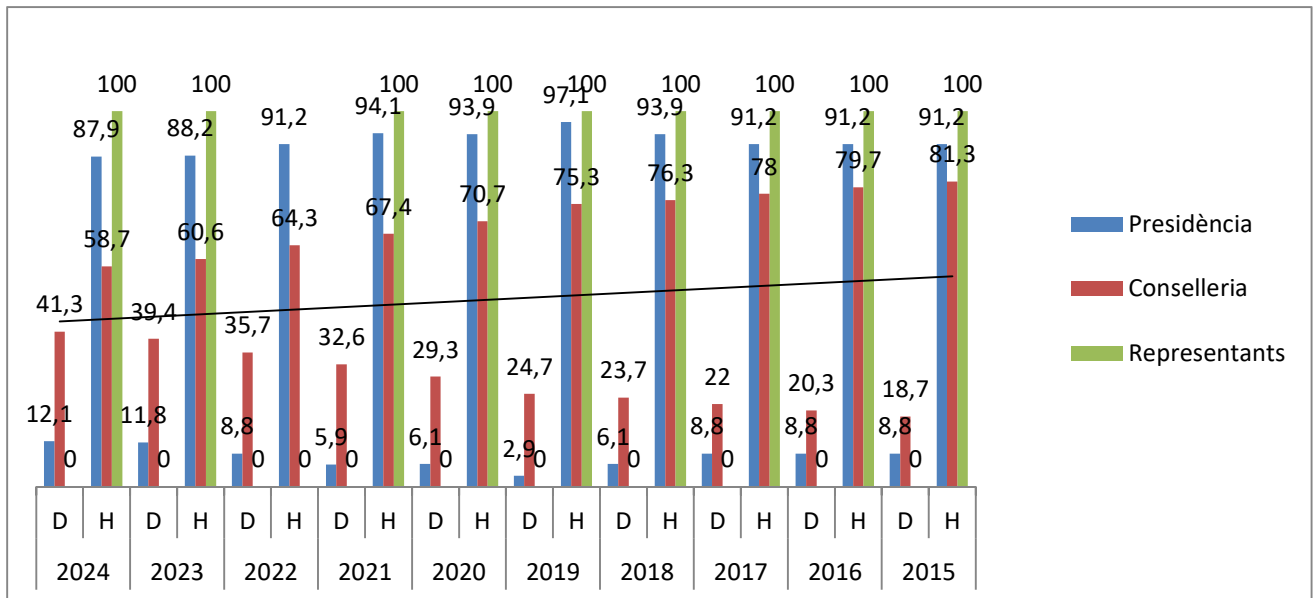
Per analitzar la bretxa salarial i quin és el percentatge de dones que ocupen o tenen presència en els llocs de direcció o els alts càrrecs d'administració en les empreses, hem d'extreure les dades de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE).

L'any 2024 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 del 12,1% i del 41,3% 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 2015-2024**

	2024		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	D	H
Presidència	12,1	87,9	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	41,3	58,7	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	100	0	0	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
Total Consell	39,2	60,8	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	18,0	82,0

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

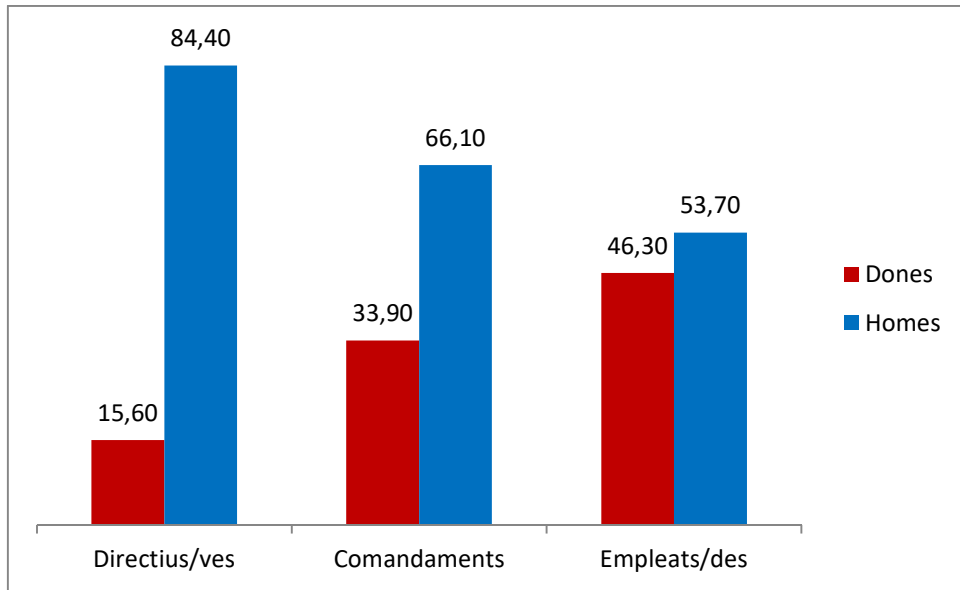


Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

Percentatge de dones per categoria professional, Espanya 2024

	Dones	Homes
Directius/ives	15,60	84,40
Comandaments	33,90	66,10
Empleats/ades	46,30	53,70

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



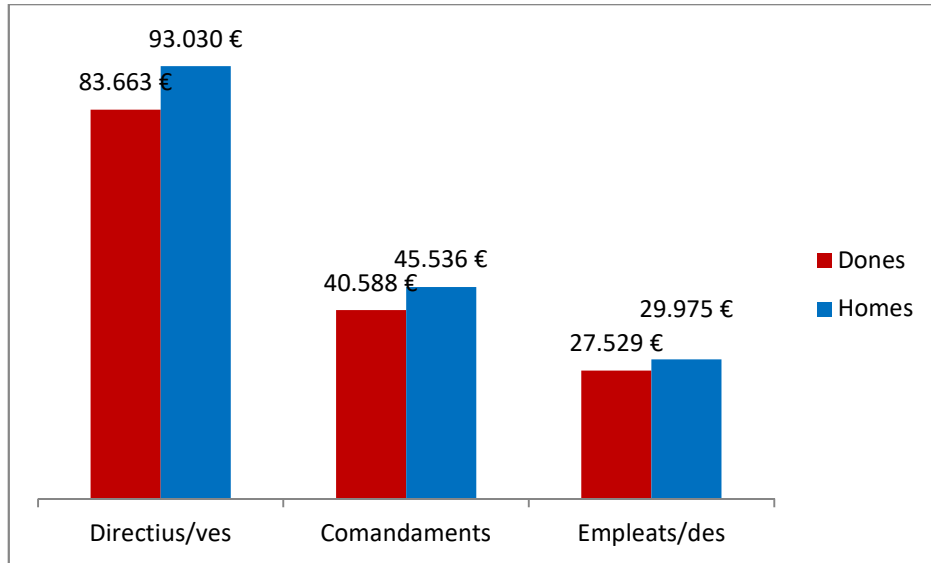
Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

La bretxa salarial entre dones i homes existeix també en els alts càrrecs, i suposa un 10,07% en la categoria de directius i directives, amb una diferència de 9.367 euros anuals, i una bretxa del 10,87% en els comandaments, amb una diferència de 4.948 euros anuals.

Diferència retributiva i bretxa, per categoria professional i sexe, Espanya 2024

	Dones	Homes	Bretxa
Directius/ives	83.663 €	93.030 €	10,07%
Comandaments	40.588 €	45.536 €	10,87%
Empleats/ades	27.529 €	29.975 €	8,16%

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) 2024, dades de 2022



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 15,60% respecte al 84,40% dels homes. Pel que fa a la categoria de comandaments, la diferència és d'un 33,90% de dones respecte al 66,10% 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 46,30% de dones i un 53,70% d'homes, respectivament.

Percentatge de dones en posicions directives, segons la mida de l'empresa, Espanya 2024

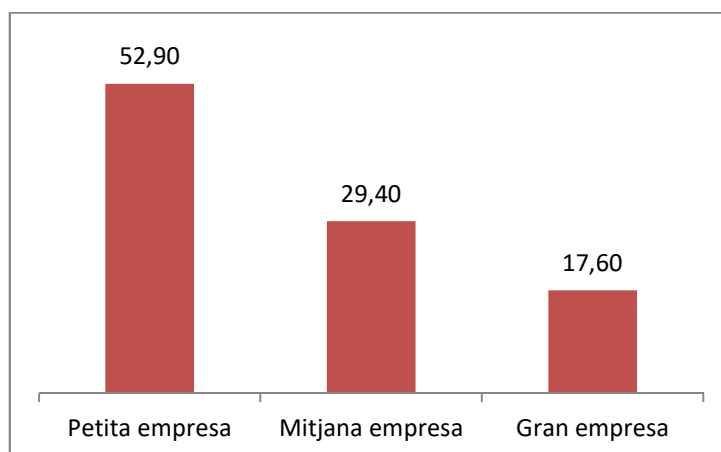
Pel que fa a la presència de dones en posicions directives, observem que en la petita empresa, amb plantilles de fins a 49 persones, la majoria són dones, un 52,90%. Això es deu al fet que els petits negocis propis els solen dirigir sobretot dones.

Però a mesura que va augmentant la mida de l'empresa, disminueix el percentatge de dones en posicions directives, amb un 29,40% de dones en la mitjana empresa (de plantilles de 50 a 249 persones) i només un 17,60% de dones en la gran empresa (de plantilles de més de 250 persones).

Percentatge de dones directives, segons mida de l'empresa, Espanya 2024

	% de dones
Petita empresa	52,90
Mitjana empresa	29,40
Gran empresa	17,60

Font: Informe de remuneraciones 2024 i ICSA Grupo



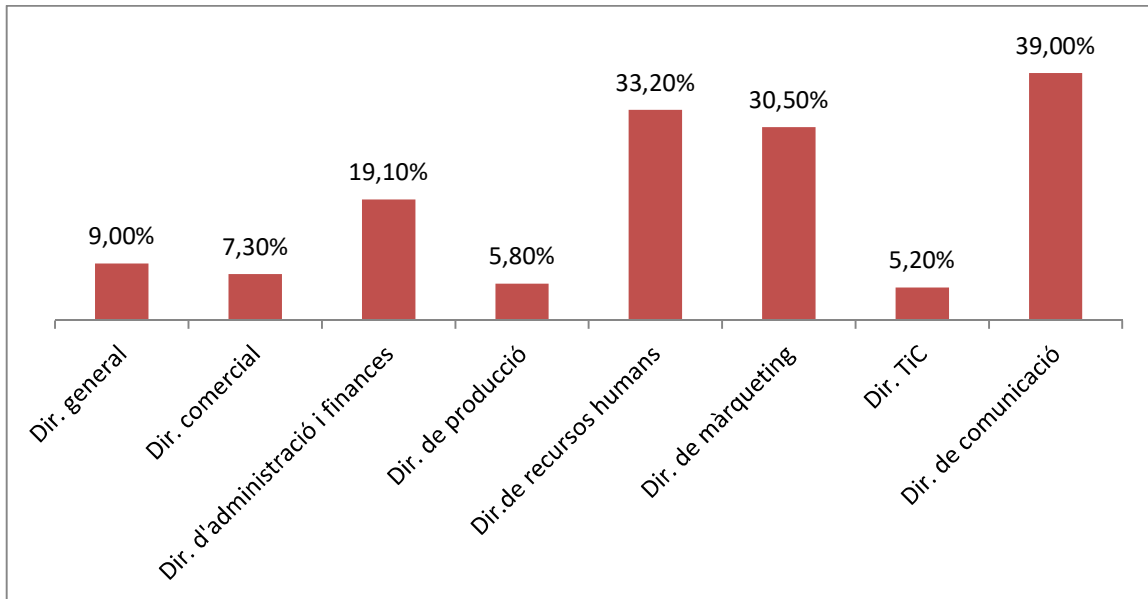
Com podem observar, les dones també estan segregades segons el tipus de direcció que es tracti. Així doncs, les dones se situen majoritàriament en els càrrecs de direcció tradicionalment feminitzats com són la direcció de comunicació, amb el 39%, la de recursos humans amb el 33,2% i la de màrqueting, amb el 30,5%.

Presència de dones en les categories de direcció,

Espanya 2024

	% de Dones
Dir. general	9,00%
Dir. comercial	7,30%
Dir. d'administració i finances	19,10%
Dir. de producció	5,80%
Dir. de recursos humans	33,20%
Dir. de màrqueting	30,50%
Dir. TIC	5,20%
Dir. de comunicació	39,00%

Font: Informe de Remuneraciones 2024 i ICSA Grupo



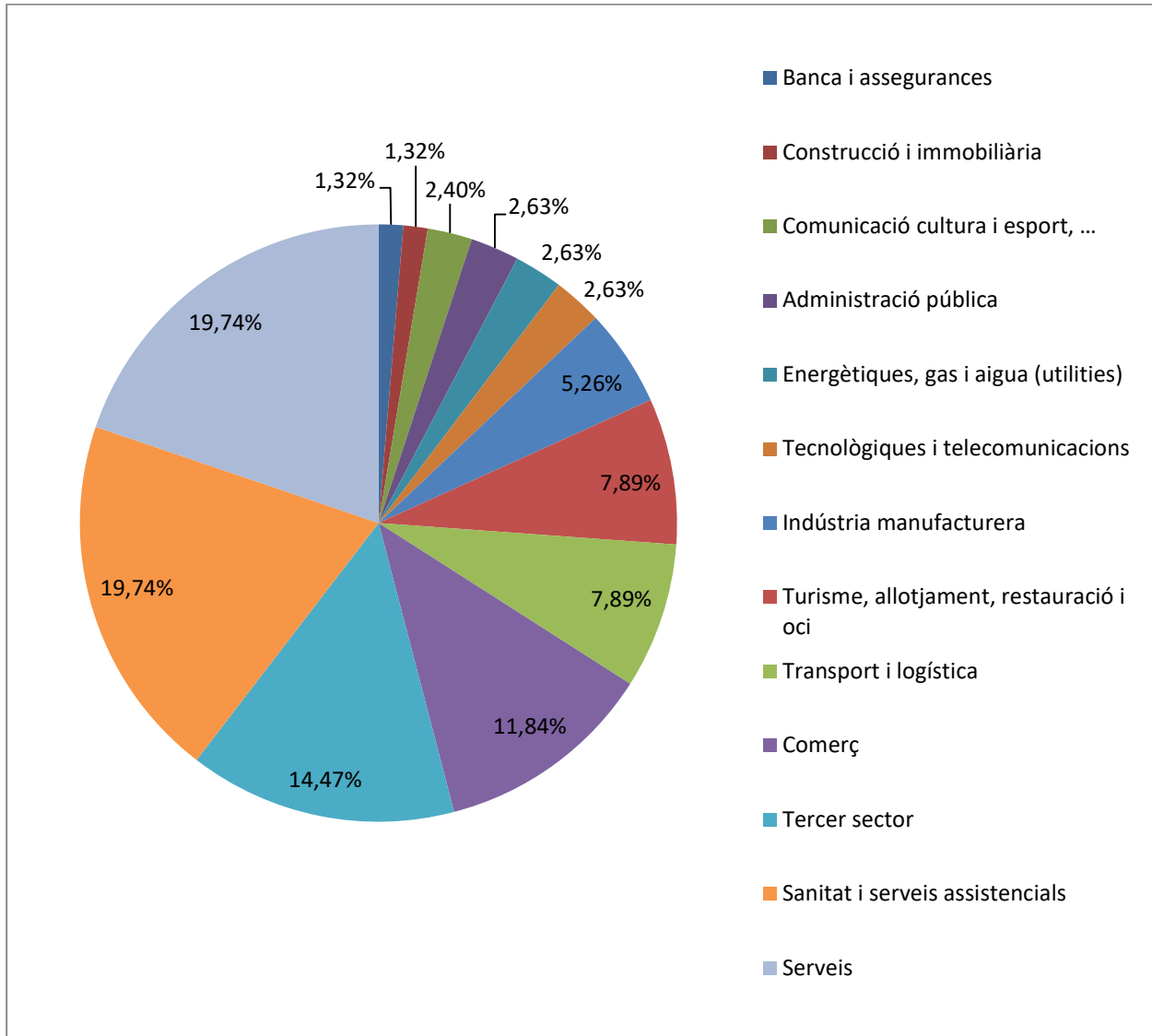
També veiem que la presència de les dones en càrrecs de direcció se situa en determinats sectors, que són els tradicionalment feminitzats, com són el sector serveis (14,47%), la sanitat i els serveis assistencials (19,74%) i el tercer sector (14,47%). En canvi, en els sectors fortament masculinitzats la presència de dones és quasi nul·la, com en banca i assegurances (1,32%), construcció i immobiliària (1,32%); i comunicació, cultura i esport (2,4%).

Presència directiva de dones per sectors,
Espanya 2024

	% de Dones
Banca i assegurances	1,32%
Construcció i immobiliària	1,32%
Comunicació cultura i esport	2,40%
Administració pública	2,63%
Energètiques, gas i aigua (<i>utilities</i>)	2,63%
Tecnològiques i telecomunicacions	2,63%
Indústria manufacturera	5,26%

Turisme, allotjament, restauració i oci	7,89%
Transport i logística	7,89%
Comerç	11,84%
Tercer sector	14,47%
Sanitat i serveis assistencials	19,74%
Serveis	19,74%

Font: Informe de remuneraciones 2024 i ICSA Grupo



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.

A la Unió Europea, les dones amb llicenciatura universitària representen al voltant del 60%, i a Catalunya, segons dades de l'Idescat, l'any 2023 (curs 2022-2023) aquesta xifra era d'un 58,40% de dones front un 41,60% d'homes pel que fa a de les titulacions de graus i màsters oficials; 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.

A Espanya, en el Ple del Congrés dels Diputats, en sessió extraordinària del dia 23 de juliol de 2024, es va aprovar el Projecte de **Llei orgànica de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes**.

Aquesta llei suposa un avenç legal important cap a una major presència de les dones als alts càrrecs directius i d'administració i als llocs de responsabilitat, especialment en aquells sectors on continua havent-hi molt poca representativitat femenina. El principi de composició o presència equilibrada estableix que les persones de cada sexe no poden superar el 60% ni ser menys del 40%.

CONCLUSIONS:

- **El 2022 a Catalunya, la bretxa del salari mitjà anual es va situar en un 19,51%**, quasi dos punts i mig per sobre de la mitjana estatal (17,09%). La bretxa per hora treballada va ser del 12,07% a Catalunya i del 9,24% a Espanya.
- 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. L'any passat, per primera vegada des de 2017, va canviar la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial va augmentar lleugerament amb 0,16 punts segons les dades de l'any 2021 respecte al 2020, fet prou significatiu a tenir en compte. Aquest any veiem, per sort, que la bretxa salarial de gènere disminueix 0,34 punts respecte l'any anterior, amb dades de 2022, fins al 19,51%. Volem que segueixi la tendència de disminució de la bretxa, tal i com passava els anys anteriors.

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

- **La reducció de la jornada laboral de 40 a 37,5 hores setmanals sense afectar el salari, tindria un impacte directe en la bretxa salarial de gènere** a causa de diversos factors estructurals del mercat laboral i de la distribució de rols de gènere a la societat.

Històricament, les dones han assumit les responsabilitats de cura d'infants i gent dependent, així com les feines de la llar. És per aquest motiu que són les dones les que majoritàriament sol·liciten reduccions de jornada i excedències, fet que disminueix els seus ingressos i oportunitats de promoció en comparació amb els homes, i també d'accedir als llocs de responsabilitat en les empreses.

La reducció de la jornada laboral permetria una millor distribució d'aquestes responsabilitats, amb més corresponsabilitat i conciliació entre dones i homes. Això podria ajudar que les dones romanguin al mercat laboral de manera més contínua i sense interrompre les seves carreres, fet que reduiria les bretxes salarials.

També hem de tenir en compte l'impacte de la bretxa salarial en les pensions. Si les dones treballessin la mateixa jornada que els homes i no agafessin excedències ni fessin jornada parcial, les cotitzacions s'igualarien i no hi hauria tantes diferències en les pensions.

Segons l'informe *Les dones a Catalunya 2023*, elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, les dones dediquen una mitjana d'1,9 hores diàries a tasques domèstiques i de cura en dies feiners, mentre que els homes hi dediquen 1,0 hores. La diferència d'hores també es dona els caps de setmana (en què normalment no es treballa), durant els quals les dones dediquen una mitjana de 3,0 hores diàries a aquestes tasques, mentre que els homes n'hi dediquen 1,9. Aquesta diferència evidencia una manca de corresponsabilitat en l'àmbit domèstic.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'implementar polítiques efectives que promoguin la corresponsabilitat i facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar, amb l'objectiu de reduir les desigualtats de gènere a Catalunya inclosa la bretxa salarial. És important recalcar que una reducció de la jornada laboral crearia més temps lliure per ambdós gèneres, i facilitaria doncs el repartiment de les tasques de cura i responsabilitats familiars, ajudant així a una coresponsabilitat real.

- 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. El 2024, el Govern i els sindicats van arribar a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que s'ha fixat en 1.134 euros. Estimem que aquest augment a Catalunya va beneficiar 304.714 persones, el 10,2% del total de cotitzants, dels quals el 51% serien dones (153.881) i el 49% homes (150.529).

Aquest any 2025, amb el recent acord entre sindicats i Ministeri de Treball d'incrementar el 4,4%, el SMI arriba a 1.184 euros bruts mensuals per una jornada completa, equivalent a 14 pagues (16.576 euros anuals). Aquest augment, que suposa 50 euros més al mes i s'aplicarà també amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener, busca que el salari mínim representi el 60% del salari mitjà a Espanya, intentant reduir les desigualtats econòmiques.

Des del 2018, l'SMI ha registrat una pujada del 60,91%. Concretament, una persona que cobrava l'SMI en 2018, guanyava 736 euros al mes, 448 euros menys que la persona que cobrarà l'SMI en 2025. A l'any, seran uns 6.273 euros més.

S'estima que a Catalunya aquest augment beneficiarà a uns 300.000 treballadors i treballadores i reduirà la bretxa salarial de gènere, ja que les dones representen el 57% de las persones que perceben el SMI.

- **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.

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 2024, respecte del 2019, augmenta la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit**, que passa del 77,6% al **86,02% de les dones** (augment de 8,4 punts), i de 79,2% al 89,28% dels homes (augment de 10,2 punts). La **contractació indefinida acumulada de l'any** representa el **43,72 %** dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

Es redueix la **taxa de temporalitat** fins al 11,3%, quan el 2019 era del 21,6%. **Pel que fa a les dones, se situa en un 12,9%** (22,4% el 2019) i en el 9,7% en homes (20,8% el 2019). La **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al **56,28%**, 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 10,9 punts percentuals, passant del 20,7% (4t trimestre 2019) a l'9,8% (4t trimestre 2024). En el cas de la temporalitat del sector públic s'ha reduït en 12,2 punts, passant del 11,2% al 23,5%.

L'any 2024 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. En el 2019 **les dones** presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 22,5% mentre que el 2020 ha estat del **20,8%** (1,6 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 8,5% (1 punts més 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 186.300 (16.600 dones desocupades menys), mentre que en el cas dels homes la reducció ha estat de 202.900 el 2019 a 187.400 (15.500 homes desocupats menys).

En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2024 en el 9,5%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,4%, el 10,6% el 2019.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separa dones i homes. Actualment, vivim en un moment 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. 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 2023 sense filles i fills se situen en un 79,90% per a ells i un 76,60% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 88,40% entre els homes i baixa fins a un 71,30% 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 2022 el 85,51% les van agafar les dones, i només el 14,49%, 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%), a Espanya el 2018.

El 52,1% 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 46,9% d'homes davant d'un 27,1% 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 2022 **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 més de 55 anys, amb un 23,13%, i de les persones de 45 a 54 anys, amb un 21,69%.
- 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 15,81% 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 no disposem de dades de l'any 2022, la bretxa és d'un 32,48% amb educació primària, un 30,08% amb secundària.

En el grup de persones amb estudis de formació professional, la bretxa torna a baixar al 28,62% pel fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada, tot i que cada cop hi ha més presència femenina a l'FP. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada

segregació vocacional. La conseqüència la veiem en el tipus d'estudis d'FP escollits: les noies opten per estudis relacionats amb la imatge personal i vinculats als serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions "industrials" i les TIC generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però són molt poques les noies que es matriculen en aquests cicles formatius. 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 16,78%, i això suposa una gran diferència, de 15,70 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 79,99% de les dones catalanes treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal, protecció i venda, personal tècnic i professional científic 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, la bretxa a les ocupacions elementals el quart trimestre de 2023 a Catalunya (que hem vist que ocupa l'11,51% de les dones que treballen) i de serveis de restauració, personals, protecció i venda (que ocupa el 26,31% de les dones), el 2022 tenien uns salaris mitjans de 14.275 i 17.405 euros bruts anuals i una bretxa del 32,40% i del 32,62%, respectivament. El salari mitjà de les dones se situava en 25.659 euros i la bretxa mitjana en un 19,51%.
- Quant a l'**ocupació segons el sector d'activitat** a Catalunya el 2023, la construcció, l'agricultura i la indústria estan fortament masculinitzades, amb un 93,32%, un 84,27% i un 68,05% d'homes treballant-hi, respectivament. En el sector serveis, la presència femenina arriba al 54,36%. 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 2022 la màxima diferència es trobava en el sector de serveis, tot i ser un sector feminitzat, amb un 19,82%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 31.520 euros i de 25.273 euros, respectivament. En canvi, en la construcció la bretxa és negativa d'un -0,74% (a favor de les dones). Però aquesta dada no és real ja que hem de tenir en conta que les dades són estimades i amb una alta variabilitat (la mostra de les dones és petita i majoritàriament ocupen càrrecs superiors).

- A Catalunya el 2023, **les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (14,3%), el comerç al detall (11,2%) i l'educació (10,4%)**. Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (10,8%) i a altres ocupacions dins de la indústria (4,6%). **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 74,6% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 71,6% del **personal del sector de l'educació** i el 70,1% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis en l'àmbit**.

- A Espanya l'any 2021, 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 13.400 euros, molt per sota de la quantitat de l'SMI per a aquest any que és de 16.576 euros**. Això és degut al fet que de que més d'un terç de les dones que treballen al sector ho fan a temps parcial. I això suposa una bretxa del 18,36%, 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 54,23%.

- **L'activitat econòmica més ben remunerada va ser el subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, amb 50.646,30 euros anuals de mitjana**. I anualment les dones reben pel seu treball 45.462,89 euros i els homes 55.829,66, una diferència de 10.366,80 euros a l'any menys que reben les dones, equivalent a una bretxa del 18,36%.
- Juntament amb les treballadores del Servei domèstic, els salaris més baixos es concentren a l'Hostaleria, Altres serveis (que inclou el personal de neteja), Activitats administratives i serveis auxiliars, Activitats artístiques recreatives i d'entreteniment i el Comerç.
- **Les activitats administratives i de serveis auxiliars és el sector que suporten l'índex més elevat de bretxa salarial, un 29,56%**.

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 poca presència de dones i un percentatge baix de treball a temps parcial, en aquest sector les dones guanyen de mitjana 8.361,96 euros anuals més que els homes del mateix sector. És l'única activitat que presenta una bretxa salarial a favor de les dones, del 24,92%.

- 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** la bretxa salarial és del 29,16%. En activitats professionals, científiques i tècniques la bretxa és del 26,30%.
- 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 35,49% a Catalunya el 2022, 16 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 19,51%, per tant quasi el doble.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2022 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 13,47%, mentre que la dels complements va ser del 31,66%.
- Segons el tipus de jornada, hi ha característiques diferents entre dones i homes: la bretxa salarial a temps complet és d'un 9,48% i la bretxa a temps parcial és d'un 3,13%. 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 25.647,13 euros, mentre que els homes cobren 32.536,65 euros; així, la **bretxa entre dones i homes s'eleva fins al 21,17%**, quasi 2 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 19,51%. 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 24,64%, 5,13 punts per sobre de la mitjana a Catalunya el 2022, que es va situar en el 19,51%. Quan més gran és la mida de l'empresa, la bretxa disminueix.
- A Catalunya el 2022 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 23,52%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que era del 8,87%.
- En quant el pes de l'ocupació pública al territori, Catalunya té la quarta taxa d'ocupació pública de l'estat, amb un 19,88% i un 17,44% de bretxa salarial.

- Segons el tipus de contracte, dins les administracions públiques a Catalunya el 2023 veiem que les dones són majoria, amb un 63% del total. Però les dones ocupen els grups de categories menors (segregació vertical), amb només un 50,24% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 43,82% d'altre personal directiu. En canvi, són el 69,30% del personal interí i un 63,75% del personal laboral temporal i el 48,40% del personal associat.
- El 2024 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'12,1% i del 41,3% 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 2024 existeix també en els alts càrrecs, amb un 10,07% en directius/ives, i una diferència de 9.367 euros anuals, i una bretxa del 10,87% en llocs de comandament amb una diferència de 4.948 euros anuals.
- A Espanya, el 2024, en categories més altes com ara de directius i directives, la presència de dones només és del 15,60% respecte al 84,40% dels homes. En la categoria de comandaments, la diferència és d'un 33,90% de dones respecte a un 66,10% 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 46,30% de dones i un 53,70% d'homes.
- En el percentatge de dones en posicions directives segons la mida de l'empresa observem que a Espanya el 2024 en la petita empresa, la majoria són dones, amb un 52,90%, 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 29,4% de dones directives en la mitjana empresa i només un 17,60% en la gran empresa.
- Les dones també estan segregades segons el tipus de direcció que es tracti. Així doncs les dones es situen majoritàriament en els càrrecs de direcció tradicionalment feminitzats com són la direcció de comunicació, amb el 39%, la de recursos humans amb el 33,2% i la de màrqueting, amb el 30,5%.

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 coresponsabilitat 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.
- **Reduir la jornada laboral** per avançar cap al repartiment real de les tasques familiars i les cures, aconseguint una major coresponsabilitat i conciliació entre dones i homes, i reduir també la bretxa salarial de gènere.
- 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 15,81% 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 **Llei 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.**