

**som**  
**som drets. som lluita.**

“Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes”

Febrer de 2017



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA



***Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes***

<b>BRETXA SALARIAL DE GÈNERE: DETERMINANTS I SITUACIÓ A CATALUNYA.....</b>	<b>3</b>
Les dones cobren un 26% menys que els homes a Catalunya .....	3
A les ocupacions elementals i de serveis, les dones cobren un 37,4% i un 36,1% menys que els homes .....	4
Als salaris més baixos, les dones cobren un 42,6% menys que els homes.....	5
Les dones cobren un 36,4% menys per complements salarials.....	6
Major bretxa a empreses de petita dimensió.....	7
Evolució de la bretxa: Impacte de les reformes laborals a la bretxa .....	8
<b>LA BRETXA SALARIAL AL SECTOR PÚBLIC I AL SECTOR PRIVAT .....</b>	<b>10</b>
La bretxa al sector privat dobla la bretxa al sector públic .....	10
Quan més gran és el pes de la ocupació pública, la bretxa salarial baixa.....	10
La bretxa al sector públic català, la 3ª més elevada de l'estat.....	12
Les administracions públiques catalanes ocupen el 94% de les dones que treballen al sector públic a Catalunya .....	13
Les dones tenen contractes més precaris que els homes a les administracions públiques catalanes .....	14
<b>RESUM I CONCLUSIONS .....</b>	<b>16</b>
<b>PROPOSTES .....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEX: Una aproximació a la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.....</b>	<b>20</b>

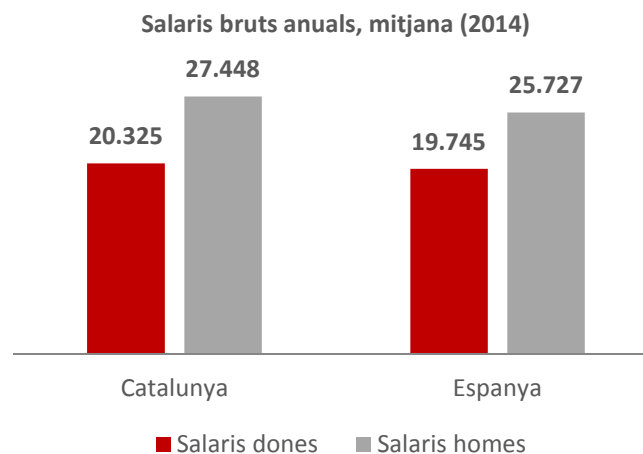
## BRETXA SALARIAL DE GÈNERE: DETERMINANTS I SITUACIÓ A CATALUNYA

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos.

**Les discriminacions i els rols i estereotips de gènere** juguen un paper clau en la formació de la bretxa salarial especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció que se'ls hi atorga a les dones. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials, el treball a temps parcial així com altre tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

### Les dones cobren un 26% menys que els homes a Catalunya

A Catalunya, les dones cobren de mitjana 20.325 euros, 7.123 euros menys que els homes, mentre que a Espanya la diferència entre salaris masculins i femenins és de 5.982 euros, amb una bretxa del 23,3%.

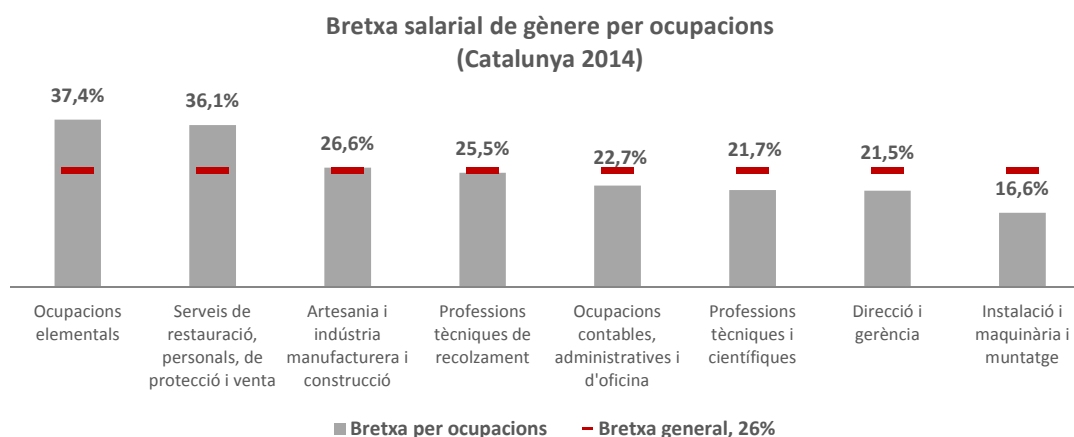


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

Aquesta dada és una mitjana general, però **la magnitud de la bretxa varia en funció de moltes variables**, com és el tipus d'ocupació, el nivell salarial, l'existència o no de complements i pagues extraordinàries o la dimensió de l'empresa, entre moltes altres.

## A les ocupacions elementals i de serveis, les dones cobren un 37,4% i un 36,1% menys que els homes

A menor qualificació en les ocupacions, més bretxa salarial. Les ocupacions elementals, amb menor qualificació, presenten una bretxa de 11,4 punts superior a la mitjana i les de serveis de restauració, personals, de protecció i venda, la bretxa salarial és del 36,1%, 10,1 punts per sobre de la mitjana.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

Són justament aquestes, les ocupacions que estan més feminitzades i alhora menys remunerades.

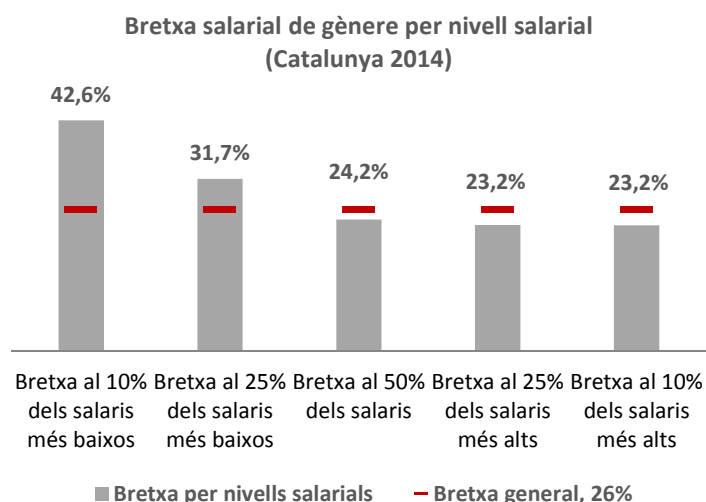
- Les ocupacions elementals estan ocupades en un 54,2% per dones, amb un salari mig femení de 10.668 euros anuals, un 37,4% menys que el salari masculí.
- Les ocupacions de serveis de restauració, personals o venda, estan ocupades en un 64,4% per dones, amb un salari mig femení de 17.563 euros anuals, un 36,1% menys que el salari masculí.

	Catalunya			Espanya		
	Salari Dones	Salari Homes	Bretxa	Salari Dones	Salari Homes	Bretxa
<b>Totes les ocupacions</b>	<b>20.325</b>	<b>27.448</b>	<b>26,0%</b>	<b>19.745</b>	<b>25.727</b>	<b>23,3%</b>
Ocupacions elementals	10.668	17.032	37,4%	11.179	16.288	31,4%
Serveis restauració, personals, venda	13.762	21.549	36,1%	13.725	19.522	29,7%
Artesania i indústria manufacturera i construcció	17.563	23.943	26,6%	16.595	22.051	24,7%
Professions tècniques de recolzament	24.403	32.773	25,5%	24.641	31.150	20,9%
Ocupacions comptables, administratives i d'oficina	18.919	24.463	22,7%	18.391	23.511	21,8%
Professions tècniques i científiques	29.476	37.629	21,7%	29.676	37.363	20,6%
Direcció i gerència	49.028	62.484	21,5%	45.541	56.422	19,3%
Instal·lació i maquinària i muntatge	20.600	24.709	16,6%	17.720	22.075	19,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

## Als salaris més baixos, les dones cobren un 42,6% menys que els homes

Les dades de guanys anuals distribuïts segons nivell salarial posen de manifest que **la diferència de remuneració entre dones i homes és major a les franges salarials més baixes**. La bretxa entre l'import màxim anual del 10% dels salaris més baixos entre les dones i del 10% dels salaris més baixos entre els homes (6.283 euros i 10.940 euros), és del 42,6%. És també molt elevada la bretxa al 25% dels salaris més baixos, que puja fins un 31,7%.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (2014)

	Catalunya			Espanya		
	Salari Dones	Salari Homes	Bretxa	Salari Dones	Salari Homes	Bretxa
<b>Mitjana salarial</b>	20.325	27.448	26,0%	19.745	25.727	23,3%
Import màxim del 10% dels salaris més baixos	6.283	10.940	42,6%	6.205	10.242	39,4%
Import màxim del 25% dels salaris més baixos	11.593	16.984	31,7%	10.901	15.688	30,5%
Mediana. Import que es situa al centre de la distribució de tots els salaris	17.964	23.715	24,2%	16.771	21.529	22,1%
Import mínim del 25% dels salaris més alts	25.960	33.818	23,2%	25.135	31.837	21,1%
Import mínim del 10% dels salaris més alts	36.696	47.783	23,2%	36.627	45.260	19,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

## Les dones cobren un 36,4% menys per complements salarials

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. **El salari base mensual que cobren les dones és un 18,4% menor** que els homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc. Però si hi afegim els complements salarials i altres “extres” la bretxa augmenta fins un 24,8%.

	Composició del salari brut mensual, en euros			Composició del salari brut mensual, en %	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.118,19	1.370,96	18,4%	71,2%	65,7%
Complements salarials	428,05	672,60	36,4%	27,3%	32,2%
Complements salarials de nocturnitat, tornicitat o treballs durant el cap de setmana	17,85	29,69	39,9%	1,1%	1,4%
Pagaments per hores extraordinàries	3,55	13,33	73,4%	0,2%	0,6%
Pagues extraordinàries	20,32	31,04	34,5%	1,3%	1,5%
<b>Salari brut</b>	<b>1.570,11</b>	<b>2.087,93</b>	<b>24,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

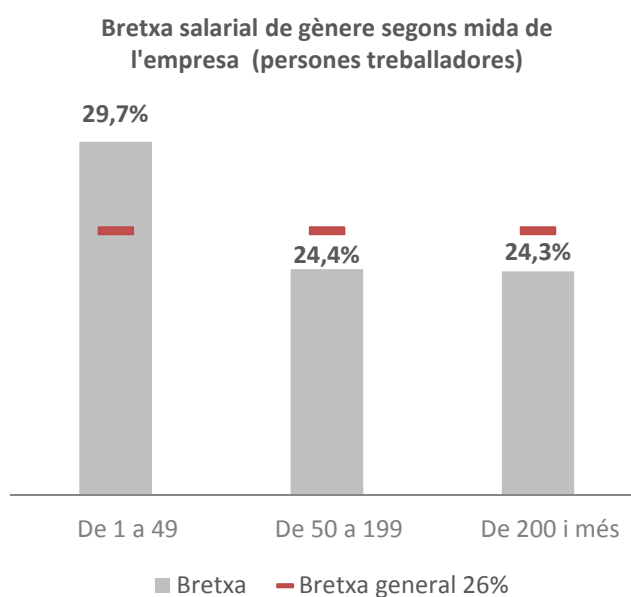
**Les dones, en general, no reben tants complements com els homes.** De fet, els complements salarials suposen un 27,3% i un 32,2% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

Els complements salarials van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat). Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no se'ls hi acostuma a aplicar complements. Molts altres també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquest tipus de complements.

## Major bretxa a empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa és també determinant de les desigualtats salarials entre els homes i les dones que hi treballen. Així ho demostren les dades, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió, de 1 a 49 persones treballadores és del 29,7%**, 3,7 punts per sobre de la mitjana del 26%.

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

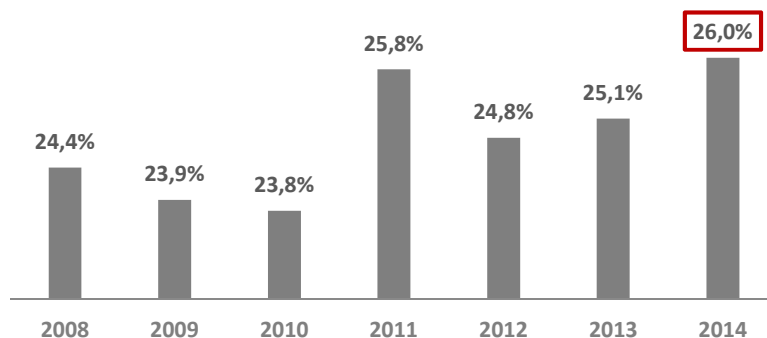


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)



## Evolució de la bretxa: Impacte de les reformes laborals a la bretxa

Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, INE (2014)

La desigualtat salarial entre dones i homes a Catalunya, lluny de retrocedir, ha anat en augment durant els darrers anys. Podem diferenciar tres fases:

- 2008-2010: encara no es veuen plasmats al mercat laboral els efectes de la crisi i les reformes laborals. Els salaris mitjans augmenten tant per dones com per homes.
- 2011: Baixada dels salaris de les dones, i augment del salari mig dels homes per la destrucció d'ocupació masculina
- 2012-2014: Consolidació dels efectes de les reformes laborals, baixada general de salaris molt més acusada en les dones que en els homes

	Catalunya			Espanya		
	Salari dones	Salari homes	Bretxa	Salari dones	Salari homes	Bretxa
2008	19.928	26.354	24,4%	18.911	24.203	21,9%
2009	20.467	26.901	23,9%	19.502	25.001	22,0%
2010	21.042	27.601	23,8%	19.735	25.480	22,5%
2011	20.800	28.026	25,8%	19.768	25.668	23,0%
2012	20.931	27.836	24,8%	19.537	25.682	23,9%
2013	20.741	27.684	25,1%	19.515	25.675	24,0%
2014	20.325	27.448	26,0%	19.745	25.727	23,3%
<b>Variació salarial 2008-2014</b>	<b>396</b>	<b>1.094</b>		<b>834</b>	<b>1.524</b>	
	<b>2,0%</b>	<b>4,2%</b>		<b>4,4%</b>	<b>6,3%</b>	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, INE (2014)

La causa del sobtat augment de la bretxa al 2011 podria ser la pèrdua inicial d'ocupació masculina, la menys remunerada, però la posterior pèrdua d'ocupació femenina i major dualització i precarietat al mercat laboral, han fet augmentar la bretxa durant els darrers anys.

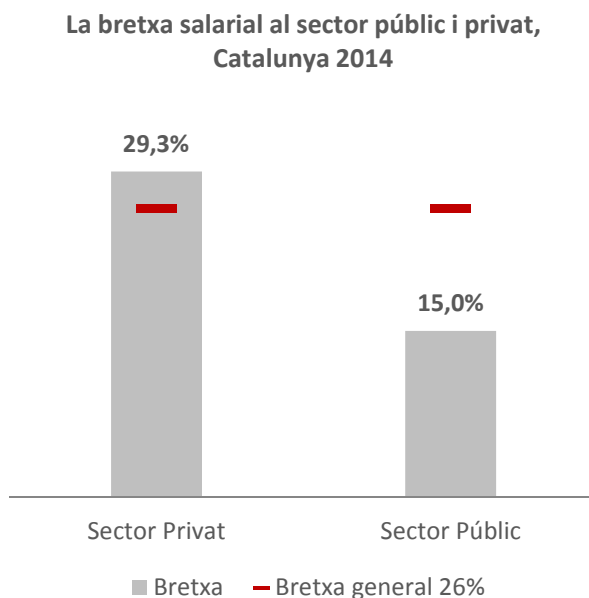
**Els salaris mitjans femenins a Catalunya han augmentat tan sols 396 euros anuals en 6 anys, el què suposa un augment del 2%** en termes nominals (sense tenir en compte la devaluació salarial pels efectes de la inflació), **mentre que els dels homes ho han fet en un 4,2%**, amb 1.094 euros.

La darrera dada disponible, la de 2014, situa la diferència salarial entre dones i homes en un 26% a Catalunya i un 23% a Espanya però **és molt probable que l'augment gradual de la precarització al mercat de treball i que afecta més a dones que a homes, faci augmentar la bretxa en l'actualitat.**

## LA BRETXA SALARIAL AL SECTOR PÚBLIC I AL SECTOR PRIVAT

### La bretxa al sector privat dobla la bretxa al sector públic

La bretxa salarial al sector privat és del 29,3%, 3,3 punts per sobre de la bretxa general i és gairebé el doble de la bretxa al sector públic, que és del 15%. Aquesta diferència, en part, és deguda al major definició i control de processos selectius, de promoció i remuneració que es donen al sector públic.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

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

### Quan més gran és el pes de la ocupació pública, la bretxa salarial baixa

Hem vist que la bretxa al sector públic és molt més baixa que la que es dona al sector privat. Per aquesta raó, **quan el pes de la ocupació pública al territori és més gran, més petita és la bretxa salarial general**. El quadre següent mostra el percentatge de persones que estan ocupades a les administracions públiques, del total de gent ocupada. **Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 9,8%<sup>1</sup>** i, com ja hem vist, les dones cobren un 26% menys que els homes, ocupant la **quarta posició del ranking de bretxa** per territoris dins l'estat. A l'altre extrem trobem Extremadura, amb una taxa d'ocupació pública del 24,5% i una bretxa salarial del 16,4%.

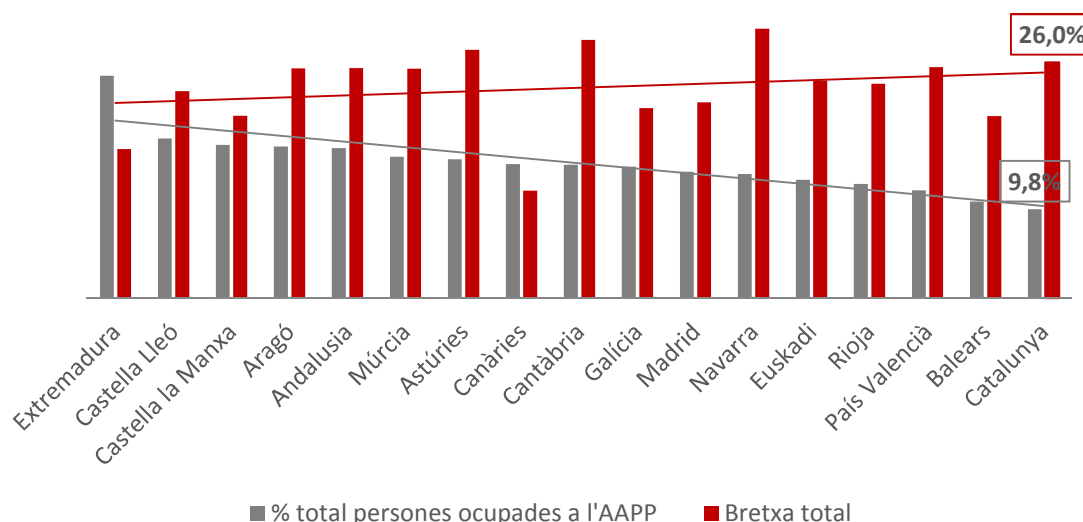
<sup>1</sup> No inclou el personal ocupat a través de la sanitat i educació concertada

Pes del sector públic i bretxa salarial, CCAA 2014				
	% total persones ocupades a l'AAPP	Rànking	Bretxa general	Rànking
<b>Total Estat</b>	<b>14,1%</b>		<b>23,3%</b>	
Extremadura	24,5%	1	16,4%	16
Castella Lleó	17,6%	2	22,8%	11
Castella la Manxa	16,9%	3	20,1%	14
Aragó	16,7%	4	25,3%	7
Andalusia	16,5%	5	25,3%	6
Múrcia	15,6%	6	25,3%	8
Astúries	15,3%	7	27,3%	3
Canàries	14,8%	8	11,8%	17
Cantàbria	14,7%	9	28,4%	2
Galícia	14,5%	10	20,9%	13
Madrid	13,9%	11	21,5%	12
Navarra	13,7%	12	29,6%	1
Euskadi	13,0%	13	24,0%	9
Rioja	12,6%	14	23,6%	10
País Valencià	11,9%	15	25,4%	5
Balears	10,6%	16	20,0%	15
<b>Catalunya</b>	<b>9,8%</b>	<b>17</b>	<b>26,0%</b>	<b>4</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del "Boletín estadístico del personal al Servicio de las administracions públicas", Ministerio de Hacienda y Función Pública i dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

Tot i que no es tracta d'una relació exacta, la tendència, tal i com mostra el gràfic següent, és que la bretxa salarial del territori augmenta a mida que baixa la taxa d'ocupació pública del mateix.

Volum de sector públic i bretxa salarial, per territoris



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del "Boletín estadístico del personal al Servicio de las administracions públicas", Ministerio de Hacienda y Función Pública i dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

## La bretxa al sector públic català, la 3<sup>a</sup> més elevada de l'estat

Tal i com hem vist, la bretxa és molt menor al sector públic català que al sector privat. De fet que així sigui és comú a tots els territoris, segons les dades. Però si comparem les diferents bretxes als sectors públics de les administracions territorials de la resta de l'estat espanyol, es constata **que la bretxa al sector públic català és la tercera més elevada del territori, superada tan sols per Múrcia i Balears.**

Per altra banda, els sectors públics que retribueixen de manera més igualitària són el canari, amb tan sols un 1,1% de bretxa, i Galícia, les Castelles, Extremadura i Madrid, amb bretxes inferiors al 10%.

Bretxa salarial segons sector i CCAA, 2014		
	Bretxa al sector públic	Bretxa al sector privat
<b>Total Estat</b>	<b>10,9%</b>	<b>28,5%</b>
Balears	17,0%	22,5%
Múrcia	15,1%	33,8%
<b>Catalunya</b>	<b>15,0%</b>	<b>29,3%</b>
País Valencià	14,0%	31,1%
Rioja	14,0%	31,7%
Aragó	13,1%	32,3%
Andalusia	11,8%	31,9%
Navarra	11,5%	32,6%
Euskadi	11,4%	32,0%
Astúries	10,9%	37,0%
Cantàbria	10,3%	37,9%
Madrid	9,4%	24,6%
Extremadura	7,9%	29,8%
Castella la Manxa	7,3%	30,7%
Castella Lleó	6,7%	31,7%
Galícia	5,9%	26,8%
Canàries	1,1%	19,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

## Les administracions públiques catalanes ocupen el 94% de les dones que treballen al sector públic a Catalunya

A Catalunya treballen més de 300.000 persones a les administracions públiques, 178.000 de les quals són dones.<sup>2</sup> D'aquestes persones un 55% treballen per a la Generalitat i organismes autònoms, un 28% per a l'administració local, un 9% per a les universitats i el 9% restant per a l'administració pública estatal.

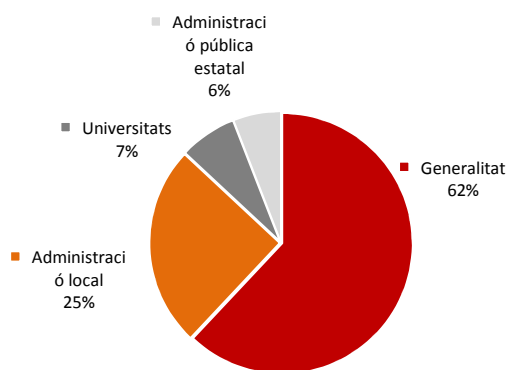
Distribució de la ocupació pública a Catalunya, segons administració. 2015				
	Dones	Homes	Total	Distribució segons administració
Generalitat	110.765	55.323	166.088	55%
Administració local	44.543	38.625	83.168	28%
Universitats	12.751	13.509	26.260	9%
Administració pública estatal	10.557	15.249	25.806	9%
<b>Total</b>	<b>178.616</b>	<b>122.706</b>	<b>301.322</b>	<b>100%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del "Banc de dades d'ocupació pública", Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2015

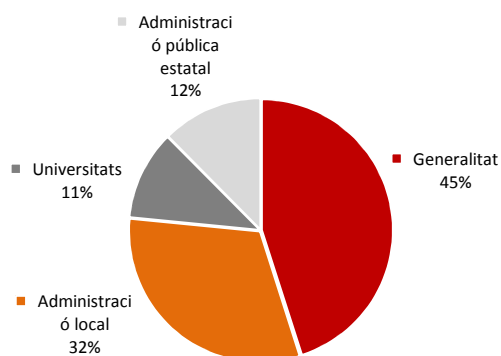
Per tant, un 91% de la població que treballa al sector públic a Catalunya, ho fa a través de les administracions catalanes (Generalitat, administracions locals i universitats). Però si separem per sexes, veiem que el 94% de les dones i el 88% dels homes que treballen a l'administració pública a Catalunya, ho fan a l'administració catalana. **La Generalitat, per exemple, ocupa el doble de dones que d'homes (110.765 dones i 55.323 homes).**

Els gràfics següents mostren els percentatges de **distribució de dones i homes dins l'administració pública a Catalunya**, que es deriva de la taula superior.

Distribució de les dones dins l'administració pública a Catalunya.



Distribució dels homes dins l'administració pública a Catalunya.



<sup>2</sup> segons les dades que fa públiques el Ministerio de Hacienda y Función Pública a través del "Boletín estadístico de personal al Servicio de las administraciones públicas"

## Les dones tenen contractes més precaris que els homes a les administracions públiques catalanes

Hem vist que la bretxa salarial entre dones i homes a les administracions públiques a Catalunya és de les més elevades de l'estat, i que les administracions catalanes són les principals ocupadores. **Són elles, per tant, les administracions públiques catalanes -Generalitat i administració local-, les majors responsables d'aquesta bretxa salarial.**

Les següents dades es refereixen a **personal estructural i conjuntural de les administracions públiques catalanes**. El personal estructural és aquell que ocupa llocs de caràcter permanent, amb independència de la durada de la seva ocupació i del tipus o durada de la jornada realitzada, que són alts càrrecs, direcció, càrrecs de confiança, funcionariat, personal laboral indefinit i temporal i personal interí. El personal conjuntural és aquell més inestable, com els llocs de reforç, de substitució o que ocupa llocs de treball de programes temporals.

Hem agrupat el personal estructural **segons qualitat i estabilitat del contracte i lloc de treball**. L'hem dividit en els següents quatre grups:

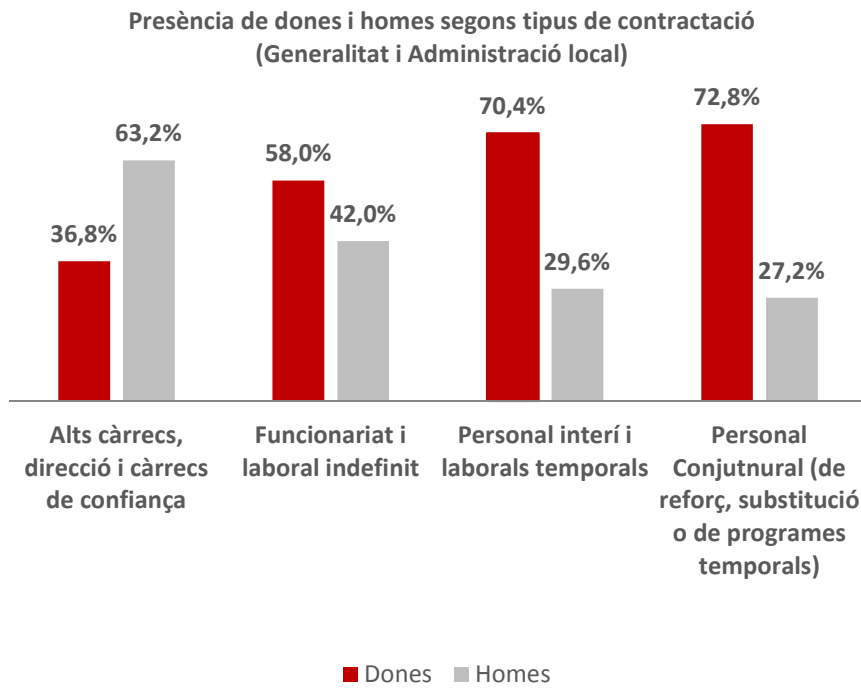
- El primer, el de major responsabilitat i direcció
- El segon, l'estructural de més estabilitat. Funcionariat i personal laboral indefinit
- El tercer, l'estructural de més inestabilitat. Personal interí i laborals temporals
- El quart, el conjuntural, que presenta més inestabilitat i precarietat laboral

Tipus de contractació a l'administració pública catalana, 2015 <sup>3</sup>			
Absoluts	Dones	Homes	Total
1. Alts càrrecs, direcció i càrrecs de confiança	724	1.246	1.969
2. Funcionariat i laboral indefinit	136.080	98.663	234.743
3. Personal interí i laborals temporals	50.725	21.277	72.002
4. Personal Conjuntural (de reforç, substitució o de programes temporals)	22.676	8.467	31.143
<b>Total personal</b>	<b>210.205</b>	<b>129.653</b>	<b>339.857</b>
<b>Distribució total de dones i homes</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2015

**Veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana** –representen el 62% del total-, però que pateixen la segregació vertical: **La presència de dones als grups de més "categoria" és menor**. Les dones ocupen un 36,8% dels alts càrrecs, un 58% del funcionariat i laboral indefinit, un 70,4% del personal interí i laboral temporal i arriba a un 72,8% del personal conjuntural.

<sup>3</sup> Les dades no corresponen amb les publicades pel Ministerio de Hacienda y Función Pública, la Font és de la Secretaria d'Administració i Funció Pública



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2015



## RESUM I CONCLUSIONS

La segregació vertical i horitzontal, la menor valoració dels llocs de treball i feines feminitzades, els rols i estereotips de gènere i altres discriminacions continuen jugant un paper clau en la formació de la bretxa salarial. A Catalunya, les dones cobren un 26% menys que els homes a Catalunya. Però la magnitud de la bretxa varia en funció de moltes variables.

- Així, a **menor qualificació en les ocupacions**, més bretxa salarial. A les ocupacions elementals i de serveis, les dones cobren un 37,4% i un 36,1% menys que els homes.
- A les **franges salarials menors**, les dones cobren un 42,6% menys que els homes.
- La **remuneració variable** és un factor que fa augmentar la bretxa salarial: La bretxa als salaris base és del 18,4% però si afegim complements i altres extres a la nòmina, la bretxa augmenta fins el 24,8%.

Els complements salarials van moltes vegades associats a **feines masculinitzades o estan associats a la presència al lloc de treball**, factor que perjudica de facto les dones.

- Les **empreses de petita dimensió** presenten més bretxa salarial, degut al menor nivell de sindicalització i menor capacitat de protecció de drets i garanties salarials.

**L'impacte de les reformes laborals i precarització del mercat laboral ha afectat en major mesura els salaris femenins**, que estan més precaritzats que els masculins. Els salaris mitjans femenins a Catalunya han augmentat tan sols 396 euros anuals en 6 anys, el què suposa un augment del 2% en termes nominals, mentre que els dels homes ho han fet en un 4,2%, amb 1.094 euros. La darrera dada disponible, la de 2014, situa la diferència salarial entre dones i homes en un 26% a Catalunya i un 23% a Espanya però és molt probable que l'augment gradual de la precarització al mercat de treball i que afecta més a dones que a homes, faci augmentar la bretxa en l'actualitat

**La bretxa al sector privat duplica la bretxa al sector públic:** A Catalunya, la bretxa salarial al sector privat és del 29,3% mentre que al sector públic és del 15%. Aquesta pauta és la mateixa a la resta de territoris de l'estat. Aquesta diferència, en part, és deguda al **major definició i control dels processos** selectius, de promoció i remuneració que es donen al sector públic.

Quan **més gran és el pes de la ocupació pública, la bretxa salarial baixa**. Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública de tot l'estat (9,8% d'ocupació) i la quarta posició dins el rànking de bretxa salarial.

**La bretxa al sector públic a Catalunya és la 3<sup>a</sup> més elevada** de l'estat, superada tan sols per Múrcia i Balears. Afecta a 178.616 dones a Catalunya que treballen a l'administració pública, el 62% de les quals ho fa a l'administració de la Generalitat.

Les dades mostren que, a les administracions públiques catalanes –Generalitat, administració local i universitats- les dones tenen contractes més precaris que els homes:

- Elles representen el 62% del total de persones treballant a les administracions
- Però només el 36,8% dels alts càrrecs són dones
- El 70,4% del personal interí i del personal laboral –en situació més inestable que el funcionariat i laborals indefinits- són dones.
- El 72,8% del personal conjuntural, el més inestable de tots, són dones.

Per tant, s'observa un **forta segregació vertical**, amb una menor presència de dones als grups de més categoria.

**Les darreres retallades a l'administració pública catalana, l'augment de la subcontractació i l'augment de la precarietat general ha afectat les dones d'una manera més acusada.**

## PROPOSTES

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tot tipus 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. Per aquest motiu, és indispensable **trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola apostant de manera decidida per la coeducació, a les famílies i a la feina.**

**Incentivar la negociació de Plans d'igualtat a les PIMEs**, ja que és en aquesta dimensió empresarial la que presenta més bretxa salarial. Recordem que la implantació de mesures d'igualtat és obligatòria per a totes les empreses.<sup>4</sup>

### **Llei de transparència salarial i derogació reformes laborals**

- Reclamem que s'obri el debat i la posterior **aprovació d'una llei de transparència salarial** que obligui les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.
- Per últim, és indispensable la **derogació de les reformes laborals** atès que estan afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les dones, ja que estan pitjor posicionades dins el mercat laboral.

### **Exigim un Pla d'igualtat de manera imminent pels treballadors i les treballadores de la Generalitat de Catalunya**

- Hem vist que **la Generalitat de Catalunya ocupa el 62% de les dones que treballen a l'administració pública catalana**. I que la bretxa salarial a les administracions catalanes és del **15%, la tercera taxa més elevada** de tot l'estat.
- **L'administració pública catalana està molt feminitzada**, però les dones estan infrarepresentades als llocs de més responsabilitat: **només 4 de cada 10 als càrrecs i direcció** de la Generalitat i administració local són dones.
- **A data d'avui, encara no hi ha cap Pla d'igualtat concretat a la Generalitat** i aquest seria un primer pas imprescindible per lluitar contra la bretxa salarial a l'administració catalana.

### **Millor valoració dels llocs de treball i feines feminitzades**

- Hem de 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 el manteniment de la resta de sectors.
- En aquest sentit, hem de lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.

<sup>4</sup> Article 45, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial. En aquest sentit, **l'Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2015** estableix recomanacions per implantar en els acords col·lectius de sector i d'empresa, també en l'àmbit de la bretxa salarial i discriminació de gènere.
- **Fer una valoració amb perspectiva de gènere**, que doni pes a les capacitats i factors associats a les feines i tasques típicament feminitzades i que moltes vegades són invisibilitzats, i per tant, no valorats. -Veure annexe-

## **ANNEX: Una aproximació a la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere**

La UGT de Catalunya i la Fundació Maria Aurèlia Capmany van contribuir a la lluita contra la bretxa salarial identificant una sèrie de factors ubicats a les classificacions professionals i les estructures salarials dels 129 convenis col·lectius estatals estudiats a través de l'estudi de convenis "Igualdad retributiva y negociación col·lectiva" i la "Guia de negociación col·lectiva para la igualdad retributiva", mitjançant el projecte "un futuro sin brecha".



Aquesta identificació va ser el primer esglaió en la lluita contra la diferència salarial que pateixen les dones en el seus llocs de treball. Ara, la **Fundació Maria Aurèlia Capmany ha volgut donar un pas més** per seguir avançant en aquesta línia.

**Es tracta de poder determinar el valor dels llocs de treball des de la perspectiva del "treball d'igual valor"**. Aquest mètode de valoració de llocs de treball té la pretensió de jerarquitzar els diferents llocs en una empresa, per poder determinar quin és el valor de cada lloc de treball respecte al conjunt de l'organització. "Els mètodes d'avaluació dels llocs de treball són eines que permeten establir el valor adequat d'aquests, determinant si el salari corresponent és adequat o no" (OIT, Evaluación de las tareas (1986)).

Per això, l'avaluació de llocs de treball és l'esglaió següent que s'ha de dissenyar per eradicar la infravaloració de les tasques o funcions desenvolupades per les dones. I **l'establiment d'aquest ha d'establir-se en el si de la negociació col·lectiva**.

Habitualment, la valoració de llocs de treball no es dona a les empreses i si es dona, es fa a través de criteris que acaben reforçant els factors més presents a treballs masculinitzats, ampliant les diferències salarials entre homes i dones.

### **Fases de l'avaluació**<sup>5</sup>

- a) **La "Comissió d'Igualtat" serà l'encarregada d'abordar l'avaluació de llocs de treball.** A aquelles empreses que no comptin amb comissió d'igualtat, serà el Comitè d'Empresa, l'òrgan de la representació unitària de les persones treballadores, el responsable d'assumir aquesta tasca.
- b) **Les empreses hauran d'aportar la plantilla de llocs de treball**, classificada per categories/grups professionals així com els nivells existents dintre de les categories/grups professionals.
- c) **El mètode per l'avaluació de llocs de treballs engloba quatre factors a valorar:** la competència, la solució de problemes, la responsabilitat i les condicions de treball.

<sup>5</sup> El model que es proposa és una combinació entre el mètode HAY i una part de la proposta realitzada a través del projecte "Un futuro sin brecha" respecte al model de classificació professional.

- d) La Comissió d'Igualtat haurà **d'analitzar i mesurar el pes que tindrà cadascú dels factors i subfactors**, abans d'iniciar el procés de valoració de llocs de treball. La forma més adient és la atorgar-li un valor percentual (%) atesa la seva importància en la valoració dels llocs de treball. Aquest percentatge es **traduirà en una assignació de punts**.
- e) **Anàlisi dels factors i subfactors amb perspectiva de gènere:** implica ponderar de manera positiva aquells subfactors que habitualment es donen a feines més feminitzades: competències d'organització, de comunicació, complexitat de les situacions, capacitat d'interrelació, esforç psíquic, entre d'altres.
- f) **A major puntuació, el lloc de treball estarà associat a categories o nivells salarials superiors.**

#### **FACTORS GENERALS:**

**A-Competència ; B-Solució de problemes ; C-Responsabilitat ; D-Condicions de treball**

<b>A-FACTOR DE COMPETÈNCIES</b>		
Les competències es poden agrupar al voltant de coneixements, habilitats i experiències necessàries pel desenvolupament del lloc de treball o de les funcions desenvolupades, amb independència del mètode o la forma de la seva adquisició:		
<b>A.1.-SUBFACTORS</b>		
<b>A.1.a.-Competència especialitzada/tècnica</b>	<b>A.1.b.-Competència en planificació/organització e integració</b>	<b>A.1.c.-Competència en comunicació e influència</b>
Està relacionada amb el nivell de profunditat i amb l'amplitud dels coneixements exigits	Coneixements per integrar i gestionar activitats i funcions. Ha d'incorporar en les seves tasques la combinació de dos elements o de la totalitat	Capacitats per a comunicar-se, tenir influència entre les persones o entre grups de persones tan dintre com fora de l'organització

<b>B-SOLUCIÓ DE PROBLEMES</b>	
Aquest su-factor valora tan la quantitat com la naturalesa del pensament necessari en el lloc de treball per trobar una solució als problemes que es presenten *anàlisi; *raonament;*avaluació;*creativitat;*aplicació de judicis de valor;*elaboració d'hipòtesis; establiment de premisses; establiment de conclusions. En la solució del problema es valora: la intensitat del procés mental per a identificar i solucionar el problema.	
<b>B.1.-SUBFACTORS</b>	
<b>B.1.a.- Marc de referència</b>	<b>B.1.b.-Complexitat de les situacions</b>
Es valora el grau en el que el pensament esta condicionat per: regles; mètodes; procediments; precedents; polítiques i estratègies	S'avaluen la complexitat dels problemes a solucionar en el lloc i el grau de creativitat a emprar per aconseguir una solució. Mesura el nivell d'exigència de resolució dels problemes.

<b>C-RESPONSABILITAT</b>		
Per la seva consideració, es prendran en compte: el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el grau d'influència respecte als resultats i la importància de les conseqüències que es deriven per la gestió de l'activitat desenvolupada.		
<b>C.1.-SUBFACTORS</b>		
<b>C.1.a.- Nivell de llibertat per actuar</b>	<b>C.1.b.-Naturalessa de l'impacte</b>	<b>C.1.c.-Capacitat d'interrelació</b>
Per a la ponderació es prendran en compte: *grau d'autonomia d'acció del titular de la funció a desenvolupar *la responsabilitat assumida en el desenvolupament del lloc de treball sobre les errades que puguin succeir *importància	Per a la ponderació es prendran en compte: * grau d'influència respecte als resultats *grau d'importància de les conseqüències que es deriven per a la gestió de l'activitat desenvolupada	Per a ponderar aquesta capacitat s'apreciaran: *la responsabilitat assumida per les persones treballadores en el desenvolupament de les tasques del seu lloc de treball, respecte als contactes amb altres persones tan dintre com a fora de l'empresa.

<b>D-CONDICIONS DE TREBALL</b>		
Aquest factor es dividirà en tres subfactors per poder avaluar la incidència de dos formes de l'esforç unit al nivell d'intensitat que comporta la dificultat en el desenvolupament de les tasques o funcions del lloc de treball		
<b>D.1.-SUBFACTORS</b>		
<b>D.1.a.- Esforç físic</b>	<b>D.1.b.-Esforç psíquic</b>	<b>D.1.c.-Dificultat del treball</b>
Aquest mesurarà la intensitat i continuïtat de l'esforç requerit així com la fatiga ocasionada per aquelles posicions que comportin una incomoditat física. Es tindran en compte també el grau d'intermitència en els esforços.	En ell es valorarà la intensitat i continuïtat de l'esforç psíquic requerit, així com la fatiga mental ocasionada per aquelles situacions que suposin malestar mental. Es tindran en compte, el grau d'intermitència dels esforços	S'apreciarà la dificultat de les tasques a desenvolupar, unit a la freqüència de les possibles incidències