

som
som drets. som lluita.

**“Bretxa i desigualtats salarials de gènere a Catalunya.
La discriminació salarial, un element estructural de la
nostra economia”**

Febrer de 2018



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**

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

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l’entorn internacional com a Espanya i 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. La menor valoració 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 juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l’assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. 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 on les necessitats de conciliació són més grans i s’accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2015 a Catalunya** va ser de 27.514 euros, mentre que el de les dones va ser de 20.946 euros, **un 23,9% menys que els homes**. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (20.052 i 25.993 euros respectivament) van situar la bretxa en un 22,9%.

Salaris bruts anuals mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2015

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	20.947	27.514	23,9%
Espanya	20.052	25.993	22,9%

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 15,3% a Catalunya** i un 14% a Espanya.

Salaris per hora mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2015

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	14,4	17,0	15,3%
Espanya	13,8	16,0	14,0%

Font: Enquesta anual d’estructura salarial, INE

Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2015 els homes a Catalunya van tenir guanys un 23,9% 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. Euros, Catalunya, 2015

	Dones	Homes	Bretxa
Menors de 25 anys	9.656,6	12.545,2	23,0%
De 25 a 34 anys	18.155,2	21.485,8	15,5%
De 35 a 44 anys	21.876,5	27.583,0	20,7%
De 45 a 54 anys	22.720,9	30.658,2	25,9%
55 anys i més	21.728,0	32.144,8	32,4%
TOTAL	20.946,6	27.514,1	23,9%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

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

- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 23% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, a través de la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 15,5%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 20,7%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa s'amplia fins el 25,9%.
- Per últim, la bretxa salarial ascendeix fins al 32,4% a la generació de més de 55 anys.

Segregació laboral i bretxa

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

Segregació segons ocupacions

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: **el 84% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions:**

- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 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, 2016

	Dones		Homes	
1	425,8	28,5%	262,1	15,5%
2	341,4	22,9%	272,8	16,1%
3	295,5	19,8%	111,6	6,6%
4	190,9	12,8%	142,4	8,4%
5	114,1	7,6%	204,3	12,1%
6	47,8	3,2%	240,0	14,2%
7	43,8	2,9%	94,7	5,6%
8	25,9	1,7%	327,6	19,4%
9	6,7	0,4%	35,9	2,1%
TOTAL	1.492,0	100,0%	1.692,0	100,0%

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

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

Bretxa segons ocupacions

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és major. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals** (que hem vist que ocupa a un 12,8% de les dones ocupades) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa a un 28,5% de les dones), tenien el 2014 uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una **bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament**. El salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.

Salari brut anual segons ocupació, 2014 Catalunya

	Dones	Homes	Bretxa
Ocupacions elementals	10.668	17.032	37,4%
Serveis de restauració, personals, protecció y venda	13.762	21.549	36,1%
Personal qualificat de les ind manufactura i construcció	17.563	23.943	26,6%
Personal tècnic i de recolzament	24.403	32.773	25,5%
Personal contable, administratiu i oficina	18.919	24.463	22,7%
Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	29.476	37.629	21,7%
Directors/es i gerents	49.028	62.484	21,5%
Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària	20.600	24.709	16,6%
TOTAL	20.325	27.448	26,0%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

Salaris baixos i bretxa

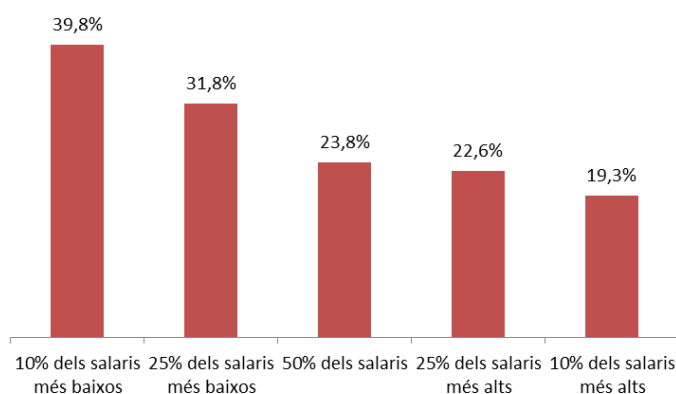
La següent estadística mostra el què hem observat anteriorment, que **als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial.**

Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos salarials, 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 de homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos, és del 39,8% a Catalunya, gairebé 16 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,9%.**

Aquesta va baixant a mida que augmenta la franja salarial. Els 10% de salaris més elevats presenten un bretxa entre homes i dones del 19,3%, 4,6 punts per sota de la bretxa a la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe 2015 Catalunya

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	6.943	11.526	39,8%
25% dels salaris més baixos	11.825	17.334	31,8%
50% dels salaris	18.088	23.738	23,8%
25% dels salaris més alts	26.997	34.867	22,6%
10% dels salaris més alts	37.671	46.653	19,3%
Mitjana salarial	20.947	27.514	23,9%



Font: Elaboració pròpia. Salari brut anual. Per sexe i percentils. IDESCAT

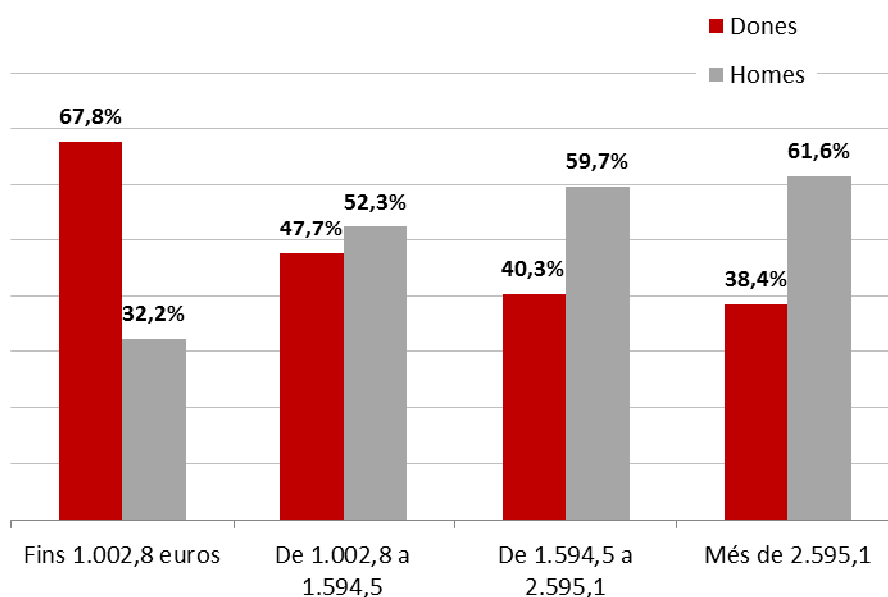
A més, el número de dones que cobra salaris baixos és molt més gran que el d'homes. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2016), **7 de cada 10 persones que cobraven menys de mil euros eren dones.**

La següent taula mostra que la presència de les dones disminueix a mida que major és la franja salarial: les dones representaven el 2016 el 67,8% de les persones que cobraven fins a 1.002,8 euros, el 47,7% de 1.002,8 fins 1.594,5 euros, el 40,3% de les persones amb salaris de 1.594,5 fins a 2.595,1 euros i un 38,4% de les persones amb salaris superiors a 2595,1 euros.

La presència de dones en la franja baixa, és gairebé el doble que la presència de dones a la franja alta (67,8% vs. 38,4%), mentre que la presència masculina va en augment fins a doblar-se entre la primera franja i la última (32,2% vs. 61,6%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe. Espanya 2016

	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Fins 1.002,8 euros	2.073,0	983,5	3.056,5	67,8%	32,2%	100,0%
De 1.002,8 a 1.594,5	2.186,3	2.398,1	4.584,4	47,7%	52,3%	100,0%
De 1.594,5 a 2.595,1	1.848,0	2.736,8	4.584,8	40,3%	59,7%	100,0%
Més de 2.595,1	1.174,1	1.882,6	3.056,7	38,4%	61,6%	100,0%
Total	7.281,4	8.001,0	15.282,4	47,6%	52,4%	100,0%



Font: EPA, INE

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 2014 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 18,4% menor** que els 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 36,4%, el doble que la bretxa al salari base. Elles van cobrar, de mitjana, 428 euros al mes en concepte de complements salarials mentre que ells van cobrar 672,6 euros mensuals. Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres “extres” la bretxa total mensual augmenta fins un 24,8%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. 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. En aquest sentit, **el pagament en concepte d’hores extraordinàries és un 73,4% superior en els homes.**

Salari base i complements, sexe. Catalunya 2014

	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%
Salari brut	1.570,11	2.087,93	24,8%	100,0%	100,0%

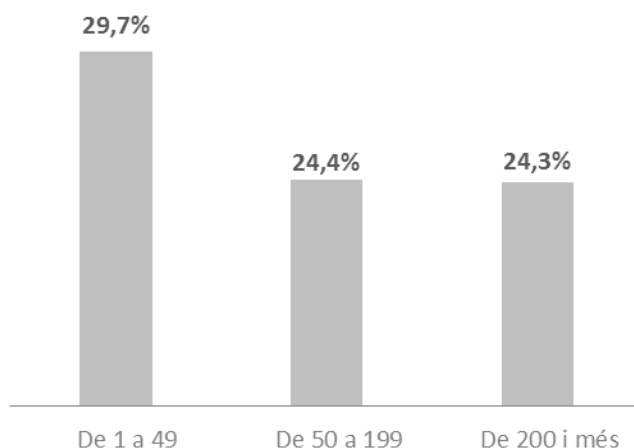
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’Enquesta d’Estructura Salarial, INE (2014)

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 de 2014 per a Catalunya, 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.

Bretxa salarial de gènere segons número de persones treballadores, Catalunya 2014



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

Conclusions

- El 2015 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 23,9%, 1 punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 15,3% a Catalunya i del 14% a Espanya.
- 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, on el 2015 a Catalunya es va situar en un 32,4%.
- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtat salarial. Les menors de 25 anys cobren un 23% menys que ells. Una de les raons és la segmentació laboral: les noies estan ocupades en sectors i ocupacions típicament feminitzats, com els serveis, pitjor remunerats. En general, com més feminitzat està el sector, més baixa és la seva remuneració.
- Existeix una forta segregació ocupacional. El 84% de les dones catalanes estan ocupades en tan sols quatre tipus d’ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes ocupacions les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, la bretxa a les ocupacions elementals i serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament (dades 2014 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.
- Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% dels salaris més baixos, és del 39,8% a Catalunya, gairebé 16 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,9%.
- Els salaris baixos tenen cara de dona. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2016), 7 de cada 10 persones que cobraven menys de mil euros eren dones.

- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2014 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 18,4% mentre que la dels complements va ser del 36,4%.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió va ser del 29,7%, 3,7 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2014 quan es va situar en el 26%.

Propostes de la UGT de Catalunya

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.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que al 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 i a la feina.**
- 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.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d’aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra** i amb perspectiva de gènere, 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**
- 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.

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

- **Fent complir les Lleis d’igualtat espanyola i catalana**. Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d’inspectors i inspectores de treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.

- Seguir l'exemple de les lleis pioneres de França i Bèlgica i les recentment aprovades a Alemanya i Islàndia i obrir a casa nostra 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 la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les persones treballadores més vulnerables i amb salaris més baixos, que ja hem vist que són les dones.