

## Dades salarials a la demarcació de Lleida. La bretxa salarial de gènere a Lleida

Aquest informe sobre la bretxa salarial de gènere l'hem treballat amb les dades dels ingressos salarials que ofereix l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT) corresponents a l'any 2021, que són els últims que s'han publicat.

L'AEAT ens diu quin és el salari mitjà que els treballadors i treballadores d'un determinat grup d'edat perceben de manera anual, independentment de si el salari prové d'un o més llocs de feina, o si s'ha treballat l'any sencer o només una part.

Segons dades de l'IRPF del 2021, les persones assalariades de la demarcació de Lleida són les que tenen el salari mitjà anual menor de tot Catalunya: 20.506 euros, davant dels 24.168 euros al conjunt de Catalunya. Al 2020 eren 19.495 euros, davant els 22.864 euros al conjunt de Catalunya.

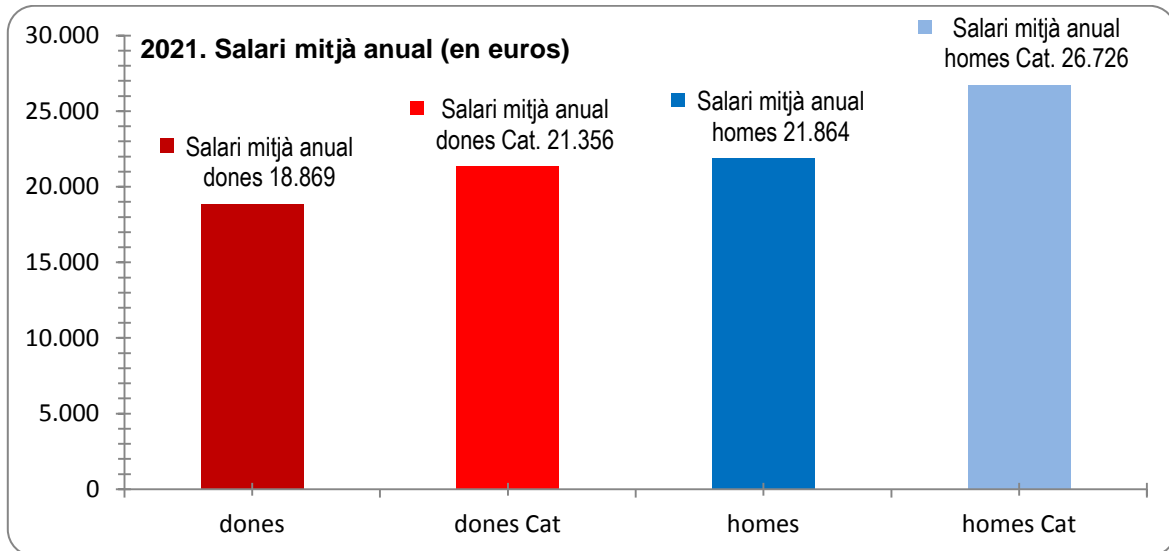
El salari mitjà anual a la demarcació de Lleida s'ha incrementat més 1.000 euros (1.011 euros) per al conjunt de la població assalariada, segurament per l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) i per la menor afectació, en general, de la crisi causada per la pandèmia de la COVID-19. A Catalunya hi ha hagut un increment major en el salari mitjà anual, 1.304 euros més.

Si incorporem la visió de gènere i desagreguem les dades per sexes: **les dones assalariades van cobrar a Lleida, al 2021, un salari mitjà anual de 18.869 euros**, i els homes, de 21.864 euros. Al 2020 va ser de **17.831 euros** i de 20.881 euros, respectivament. Per tant, **les dones lleidatanes assalariades, al 2021, van cobrar 2.995 euros menys de mitjana anual que els homes**. Al 2020 eren 3.050 euros menys de mitjana anual que els homes.

Així doncs, **al 2021 la bretxa salarial corresponent és del 13,7 %**, és a dir, **les dones perceben un 13,7 % menys de salari mitjà anual que els homes**. Al 2020 va ser del 14,6 %. Millorem, però anem molt a poc a poc, un escàs punt per any. Amb dades del 2021, els salaris de les dones s'haurien d'incrementar un 16 % més de mitjana anual per eliminar la bretxa salarial a la demarcació de Lleida.

**La disminució que aquest indicador ha mostrat durant els darrers anys és una bona notícia que hem de fer valer.** No obstant això, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu i, per tant, no proporciona de manera aïllada informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. De fet, la disminució de la bretxa salarial de gènere és compatible amb **l'estancament o la disminució dels salaris en general**. Per aquest motiu, per poder ser interpretada, **la dada sobre bretxa salarial ha d'anar sempre acompanyada de context, d'altres mesures i d'indicadors relatius a la situació de la dona al mercat de treball i a la societat.**

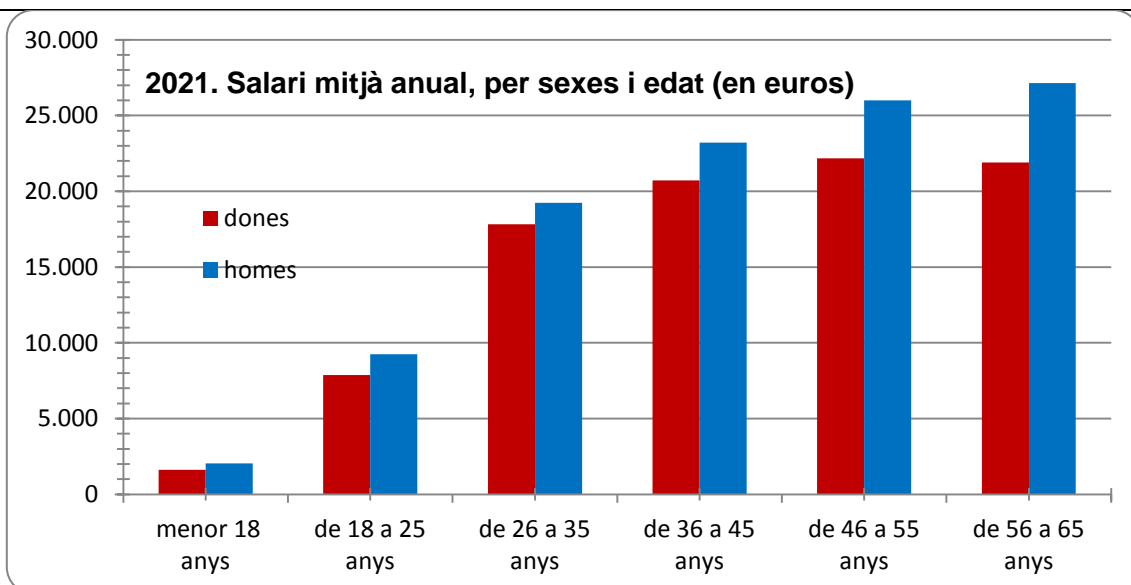
**Les dones lleidatanes assalariades al 2021 van percebre 2.487 euros menys de salari mitjà anual que el conjunt de les dones catalanes** i al 2020 va ser de 2.280 euros menys. Si fem referència als homes, al 2021 hi ha una diferència de 4.860 euros menys de salari mitjà anual entre els lleidatans i el conjunt dels homes catalans. Al 2020 va ser de 4.482 euros menys.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

Pel que fa a la **bretxa salarial de gènere en relació amb l'edat**, s'observa que les diferències salarials entre homes i dones són molt elevades entre el jovent de fins als 25 anys, tot i tenir en ambdós casos salaris mitjans anuals molt baixos, el que indica que el jovent es troba instal·lat en la precarietat laboral, malgrat tot. Després es va escurçant la bretxa, però s'eixampla a mesura que l'edat augmenta, especialment a partir dels 36 anys en endavant, edat que coincideix amb les etapes en què les dones, majoritàriament, es dediquen a la criança i a la cura de persones dependents. Les dones arriben al màxim salarial entre els 46 i els 55 anys, mentre que els homes ho fan entre els 56 i els 65 anys, és a dir, el salari mitjà anual dels homes creix al llarg de la vida laboral i el de les dones, no, cosa que repercuteix en les futures pensions de jubilació. Amb tot, observem com la bretxa salarial entre homes i dones es va escurçant de manera important en les franges d'edat més elevades.

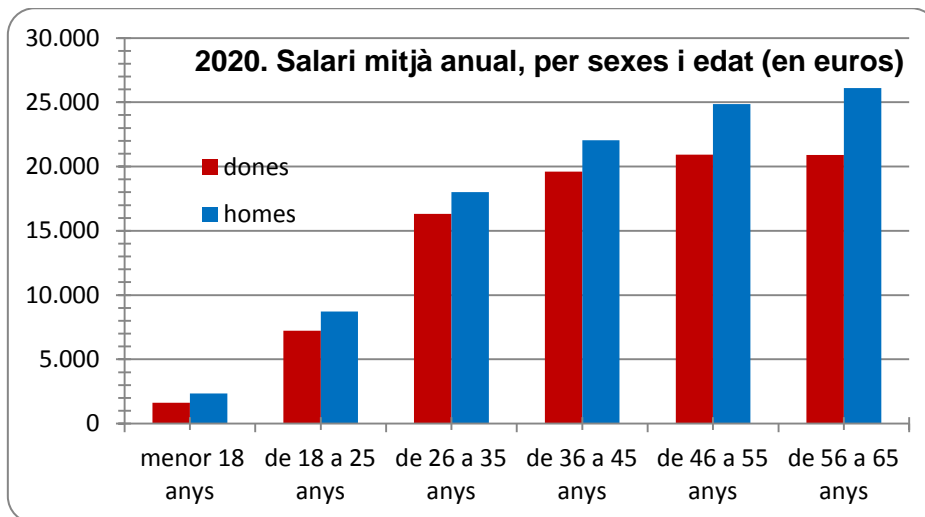
Aquestes dades de bretxa salarial de gènere també deixen entreveure els dos tipus de discriminació per segregació vertical existents, com són el terra enganxós i el sostre de vidre.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2021	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.614	2.046	21,1 %
de 18 a 25 anys	7.882	9.244	14,7 %
de 26 a 35 anys	17.812	19.231	7,4 %
de 36 a 45 anys	20.717	23.201	10,7 %
de 46 a 55 anys	22.166	25.995	14,7 %
de 56 a 65 anys	21.903	27.148	19,3 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE



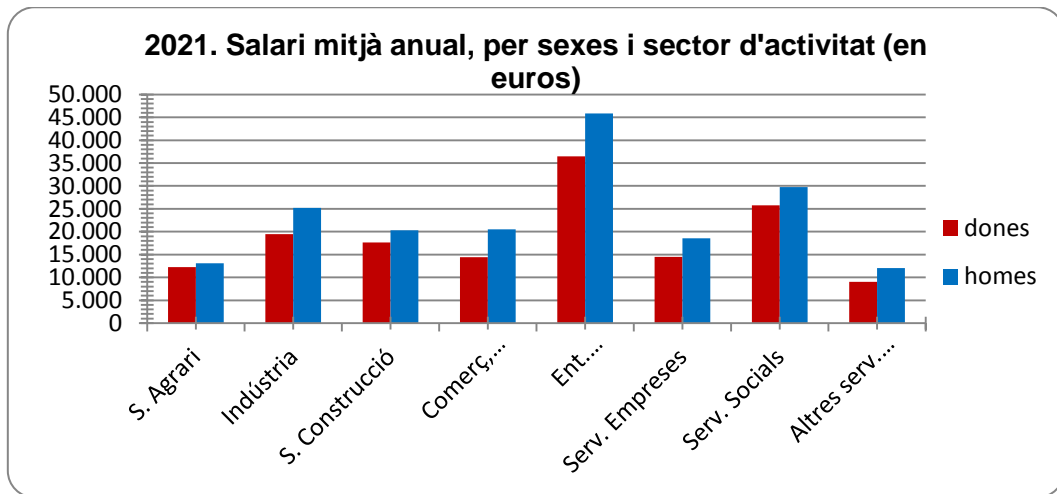
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2020 salari mitjà anual	dones	homes	bretxa salarial de gènere
menors 18 anys	1.613	2.336	34,6 %
de 18 a 25 anys	7.217	8.716	18,6 %
de 26 a 35 anys	16.313	18.004	9,8 %
de 36 a 45 anys	19.614	22.046	11,6 %
de 46 a 55 anys	20.934	24.854	17,0 %
de 56 a 65 anys	20.891	26.111	21,6 %

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE

En general, la bretxa salarial més elevada per activitats productives es troba a les ocupacions poc qualificades i als sectors altament feminitzats. **La realitat és que el mercat laboral discrimina retributivament les dones.**

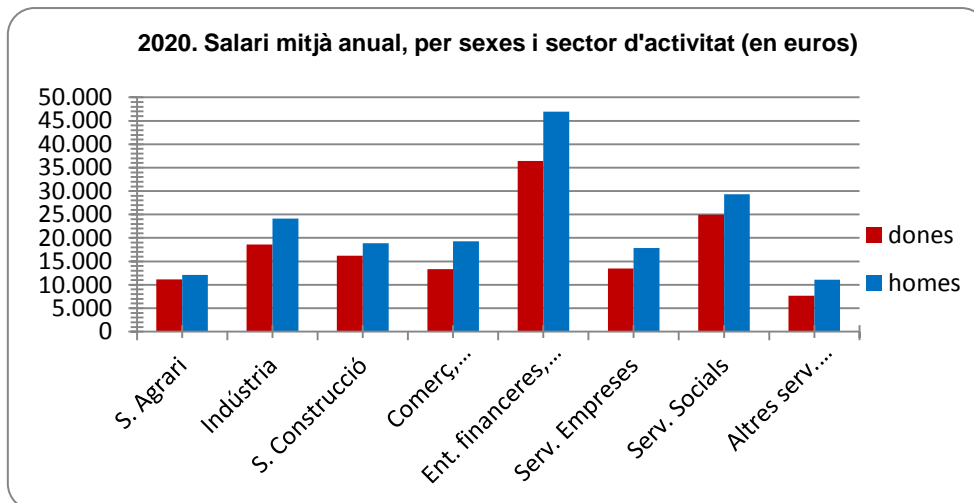
S'observa, així, una altra discriminació: la segregació horitzontal, fruit de la divisió sexual del treball.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2021 Salari mitjà anual	Dones	Homes	Bretxa salarial de gènere	% dones assalariades al sector
Sector agrari	12.233	13.105	6,6 %	18,7 %
<b>Indústria</b>	19.448	25.204	<b>22,8 %</b>	<b>30,3 %</b>
Sector de la construcció	17.628	20.303	13,1 %	17,0 %
<b>Comerç, transports</b>	14.390	20.519	<b>29,8 %</b>	<b>43,4 %</b>
Entitats financeres, assegurances	36.445	45.889	20,6 %	53,2 %
<b>Serveis empreses</b>	14.484	18.529	<b>21,8 %</b>	<b>51,5 %</b>
Serveis socials	25.741	29.747	13,4 %	65,0 %
<b>Altres serveis personals i d'oci</b>	9.026	12.009	<b>24,8 %</b>	<b>58,3 %</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

2020	Dones	Homes	Bretxa salarial de gènere	% dones assalariades al sector
Agrari	11.166	12.105	7,9 %	19 %
<b>Indústria</b>	18.591	24.166	<b>24,8 %</b>	<b>30 %</b>
Construcció, activitats immobiliàries	16.177	18.848	14,5 %	17 %
<b>Comerç, transports</b>	13.340	19.283	<b>35,6 %</b>	<b>44 %</b>
<b>Entitats financeres, asseguradores</b>	36.439	46.926	<b>25,4 %</b>	<b>53 %</b>
<b>Serveis a empreses</b>	13.490	17.823	<b>27,9 %</b>	<b>53 %</b>
<b>Serveis socials</b>	24.966	29.344	<b>16,5 %</b>	<b>65 %</b>
<b>Altres serveis personals i d'oci</b>	7.696	11.075	<b>37,0 %</b>	<b>59 %</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT i de l'INE

Si analitzem la situació **respecte dels ERTO**, aquests han suposat que en aquelles activitats productives amb més persones en aquesta circumstància la bretxa salarial de gènere ha disminuït força respecte de l'any 2020, en relació al total de persones assalariades, perquè hi ha menys persones assalariades en aquesta situació. Així succeeix a les activitats productives d'altres serveis personals i d'oci, amb més incidència d'ERTO, després d'aquestes a comerç i transports i, en tercer lloc, a indústria.

Entre les dones en situació d'ERTO predominen les ocupacions poc qualificades i amb baixos salaris. En aquest cas, la mitjana salarial de les dones en ERTO seria molt baixa, com de fet ho és, i a la vegada la mitjana salarial de les dones que no van estar en ERTO es veuria augmentada en treure de l'equació moltes treballadores precàries.

Malgrat tot, en aquesta situació d'ERTO també observem la incidència de la bretxa salarial de gènere en les dones assalariades. En el cas del primer sector afectat, altres serveis personals i d'oci, la xifra que correspon és el 17 %; en el segon, comerç i transports, és del 28 %, i en el tercer, indústria, suposa el 21 %. Partint del fet que la disminució sobre el salari habitual mensual per als treballadors i treballadores en ERTO era, com no podia ser d'altra manera, del mateix percentatge per a homes i dones (es percep un 70 % de la base reguladora els primers sis mesos i un 50 % a partir del setè), una possibilitat per explicar la bretxa salarial de gènere entre les persones que van estar en situació d'ERTO és una durada desigual de la situació d'ERTO entre homes i dones.

### Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: totals; província: Lleida; ERTO persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
<b>Total</b>	7.983	1,39	12.073
<b>Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca</b>	41	2,06	9.174
<b>Indústria extractiva, energia i aigua</b>	9	1,37	14.386
<b>Indústria</b>	<b>862</b>	1,16	16.157
<b>Construcció i activitats immobiliàries</b>	221	1,50	13.023
<b>Comerç, reparacions i transport</b>	<b>1.820</b>	1,27	13.507
<b>Informació i comunicacions</b>	133	1,28	16.027
<b>Entitats financeres i asseguradores</b>	17	3,13	10.144
<b>Serveis a les empreses</b>	546	1,74	12.252
<b>Serveis socials</b>	410	2,00	11.309
<b>Altres serveis personals i d'oci</b>	<b>3.924</b>	1,37	10.411

Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

Segons les dades de l'AEAT, els homes assalariats en situació d'ERTO durant el 2021 han estat, en primer lloc, els del sector d'altres serveis personals i d'oci, amb el 8,5 % del sector; en segon lloc, el sector del comerç i transports, amb l'1,8 % dels assalariats del sector, i, en tercer lloc, el sector de la indústria que són l'1,5 % del total d'assalariats del sector.

### Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: home; província: Lleida; ERTO persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
<b>Total</b>	3.315	1,41	13.842
<b>Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca</b>	25	1,90	10.384
<b>Indústria extractiva, energia i aigua</b>	S.E.	S.E.	S.E.
<b>Indústria</b>	416	1,17	18.127
<b>Construcció i activitats immobiliàries</b>	133	1,47	13.627
<b>Comerç, reparacions i transport</b>	848	1,28	15.281
<b>Informació i comunicacions</b>	S.E.	S.E.	S.E.
<b>Entitats financeres i asseguradores</b>	7	3,29	12.142
<b>Serveis a les empreses</b>	183	1,66	15.270
<b>Serveis socials</b>	125	2,19	13.337
<b>Altres serveis personals i d'oci</b>	1.504	1,44	11.625

Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

Entre les dones assalariades en situació d'ERTO, el primer sector ha estat el d'altres serveis personals i d'oci, que representa el 13,6 % del conjunt de les assalariades del sector; en segon lloc, el del comerç i transports, que representa el 2 % del total de les assalariades del sector, i, en tercer lloc, el de la indústria, que representa el 1,6 % del sector.

### Assalariats, percepcions salarials i salaris per sector d'activitat (NACE), província, sexe i situació d'ERTO

(per sexe: dona; província: Lleida; ERTO persones: sí)

	Assalariats	Percepcions per persona	Salari mitjà anual
<b>Total</b>	4.668	1,38	10.817
<b>Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca</b>	16	2,30	7.311
<b>Indústria extractiva, energia i aigua</b>	S.E.	S.E.	S.E.
<b>Indústria</b>	446	1,15	14.319
<b>Construcció i activitats immobiliàries</b>	88	1,53	12.105
<b>Comerç, reparacions i transport</b>	971	1,27	11.958
<b>Informació i comunicacions</b>	S.E.	S.E.	S.E.
<b>Entitats financeres i asseguradores</b>	10	3,01	8.695
<b>Serveis a les empreses</b>	363	1,78	10.736
<b>Serveis socials</b>	285	1,92	10.417
<b>Altres serveis personals i d'oci</b>	2.420	1,33	9.657

Font: dades IRPF 2021 (AEAT)

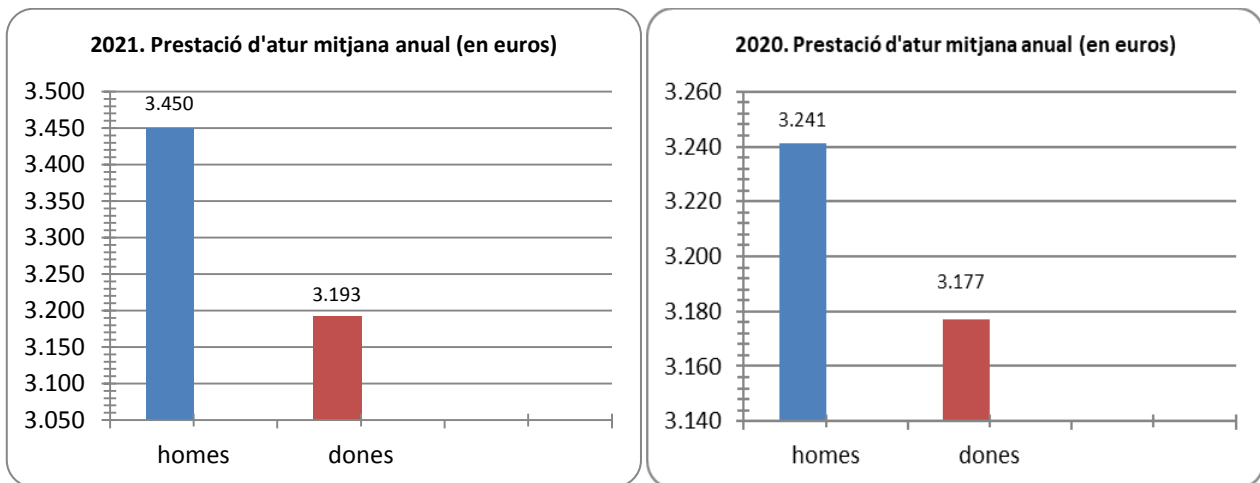


## Prestació d'atur

Segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA), al 4t trimestre del 2021, les **dones aturades** representaven 56 % del total de les persones aturades de la demarcació de Lleida, mentre que al 2020 eren el 48,7 %.

Amb dades de l'AEAT del 2021, a Lleida, les dones van percebre de mitjana anual 257 euros menys de prestació d'atur que els homes, 64 euros al 2020. El valor mitjà anual de les prestacions d'atur ha crescut molt entre els homes, al contrari que entre les dones, prestacions que gairebé s'han mantingut igual.

La bretxa de gènere continua fent-se palesa en la prestació d'atur mitjana anual que reben les dones respecte dels homes, aquesta ha crescut molt en relació amb l'any passat. A Lleida al 2021 se situava en el 7,5 % de mitjana anual, mentre que al 2020 era del 2 %.

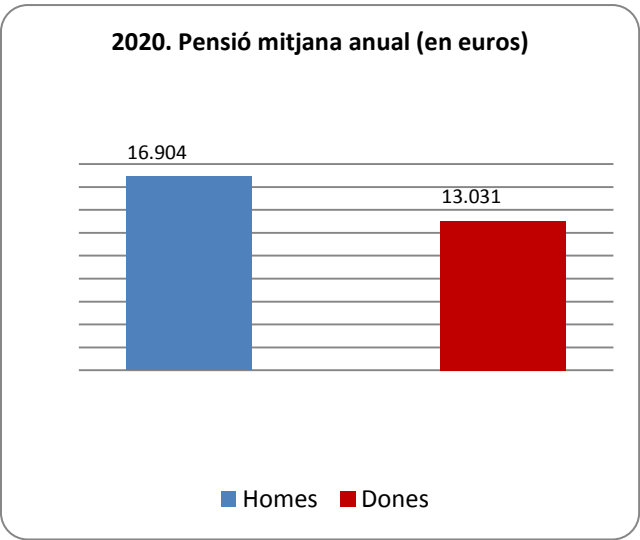
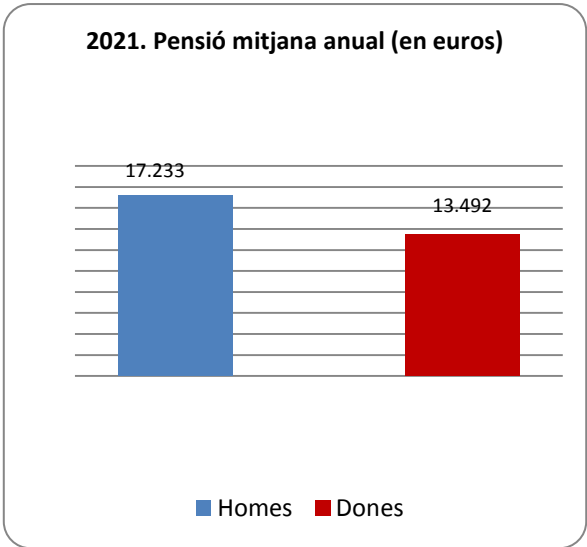


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

## Pensions

Si ens fixem en les **percepcions de la pensió mitjana anual a Lleida al 2021**, les dones van cobrar 13.492 euros i els homes, 17.233 euros. Les dones, doncs, van percebre 3.741 euros menys que els homes. Al 2020 les dones van cobrar 13.031 euros i els homes, 16.904 euros de pensió mitjana anual (és a dir, 3.873 euros menys que els homes).

La bretxa de gènere en les pensions ha disminuït respecte de l'any passat i és del 21,7 % al 2021, mentre que al 2020 era del 26 %.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'AEAT

## **Propostes d'acció sindical incloses en l'informe de CCOO Catalunya: “La bretxa salarial de gènere i els ERTO, una anàlisi en profunditat. Febrer 2023”**

A partir de les conclusions d'aquest informe sobre la bretxa salarial, CCOO de Catalunya fem les següents propostes sindicals:

1. Cal transferir els beneficis empresarials als salaris és imprescindible, si volem contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere. Això cal fer-ho amb l'impuls de l'Acord estatal de negociació col·lectiva (AENC), abordant una negociació salarial amb increments salarials suficients (3,5 % - 4 % per al 2023 i 3 % - 3,5 % per al 2024) i amb clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC i als resultats de les empreses i dels sectors.
2. Cal un salari mínim de referència català del 60 % del salari mitjà, segons la Carta social europea, que ha de situar-se al voltant dels 1.320 euros. Això s'ha d'impulsar des de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya a través de clàusules socials. A Catalunya, amb un cost de la vida més elevat, aquesta mesura, com s'ha demostrat amb les pujades de l'SMI, contribuiria a la reducció de la bretxa salarial.
3. Cal seguir desenvolupant, a les empreses, els plans d'igualtat que, més enllà de la seva obligatorietat normativa, i entre moltes altres virtuts, introdueixen mesures per combatre la segregació vertical als centres de treball.
4. Cal corresponsabilitat en les cures. En compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada el 2015 pel Parlament de Catalunya, així com del més elemental sentit de la corresponsabilitat, cal avançar en el repartiment i l'equilibri de les tasques de cures familiars i domèstiques, així com en les polítiques educatives per treballar la coeducació als centres educatius i a les aules.
5. Cal reduir la jornada laboral anual i setmanal, democratitzar la gestió del temps de treball i garantir el dret de desconexió digital són mesures necessàries, especialment per a les dones treballadores, per garantir una transició justa, continuar millorant la conciliació i la corresponsabilitat i protegir la salut mental.
6. Cal reforçar i reformular el paper de la Inspecció de Treball perquè pugui exercir amb condicions el dret a vigilància de les condicions laborals, de seguretat i d'higiene arreu, incloses a la feina d'aquelles dones que habitualment desenvolupen la tasca en domicilis particulars. Exigim a les administracions públiques competents que dotin de més recursos humans i materials la Inspecció de Treball per tal de poder fer el seguiment i garantir el compliment de la reforma laboral, els plans d'igualtat i les mesures de corresponsabilitat en les cures. El personal de la Inspecció de Treball ha d'estar format i especialitzat en gènere per poder actuar d'ofici a l'hora de detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en sectors i professions feminitzades.
7. Cal, malgrat l'aprovació del Reial decret llei 16/2022 per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, que reconeix el dret a l'atur de les treballadores de la llar, la plena integració d'aquestes al règim general de la Seguretat Social, així com el seu dret a la negociació col·lectiva.
8. Cal que totes les empreses, obligades per llei des del 2019, compleixin amb les seves obligacions de registre salarial i facilitin les dades a la representació legal dels treballadors i

treballadores. El sindicat es compromet a fer servir aquest potent instrument per treballar en la reducció de la bretxa de gènere.

9. Cal incrementar les pensions i les prestacions socials mínimes ja que són precisament les dones el col·lectiu principal que té en aquests recursos la seva font d'ingressos.
10. Cal facilitar l'accés de les dones a sectors laborals fins ara poc feminitzats i contribuir així a trencar la segregació horitzontal que també incideix en la bretxa.
11. Cal millorar les estadístiques. Les treballadores de la llar i altres col·lectius laborals feminitzats, com per exemple les treballadores de plataformes en sectors de neteja i cures, que fins ara queden fora de les estadístiques de l'INE, s'han d'incorporar a les fonts de dades oficials que permeten calcular la bretxa salarial. També, desagregar totes les estadístiques per sexe i demarcació territorial.
12. Cal ampliar la llei *rider*. La regulació per llei de l'activitat laboral en empreses de plataformes del sector del repartiment i la distribució s'ha d'estendre també a d'altres àmbits especialment feminitzats, com el de les cures i la neteja de la llar a través de plataformes.
13. Cal una modificació substancial de la llei d'estrangeria i flexibilitzar els requisits per a la regularització administrativa dels treballadors i treballadores irregulars, per tal de que es puguin incorporar al treball formal i dignificar les condicions de les dones migrants. Actualment, aquest col·lectiu de persones en situació irregular escapa a les estadístiques de la bretxa retributiva.
14. Cal incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques. No n'hi ha prou amb fer lleis específiques sobre qüestions de gènere: la perspectiva de gènere ha d'impregnar totes les polítiques, preveient i valorant possibles efectes no desitjats i que afectin l'objectiu d'aconseguir la igualtat entre homes i dones, i introduint els correctius necessaris.

**Imma Romeo Mallafre**

Secretària de les Dones, Moviments Socials, Cooperació i Diversitat  
CCOO de les Terres de Lleida

Lleida, 22 de febrer de 2023