

INFORME DE BRETXA SALARIAL

FEBRER 2019





Febrer de 2019

Coordinació: Lidia Sandalinas Félez

Elaboració:

Lidia Sandalinas Félez

Laura Campillo Martínez

Edició: Secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya



Revisió lingüística: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Disseny de la portada: Ana Segura Cintas

Maquetació i impressió: Service Point, SA

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	2
1.1. Què és la bretxa salarial?	2
1.2. Quins són els factors que influeixen en la bretxa salarial?	3
1.3. Com calculem la bretxa salarial i quin són els conceptes retributius dels quals parlem?	3
2. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE	4
2.1. Bretxa salarial de gènere: salari per hora	5
2.2. Bretxa salarial de gènere, per nacionalitat	5
2.3. Bretxa salarial de gènere, per edats	7
2.4. Bretxa salarial de gènere, per tipus d'ocupació	8
2.5. Bretxa salarial de gènere, per grans sectors d'activitat	11
2.6. Bretxa salarial de gènere, per tipus de jornada	13
2.7. Bretxa salarial de gènere, per tipus de contracte	14
3. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	16
4. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	18

Al llarg d'aquest informe es tenen en consideració les propostes de millora aportades per Almena Cooperativa Feminista en l'auditoria que va fer el mes d'octubre del 2018.

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Què és la bretxa salarial?

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), la bretxa salarial de gènere és **“l'indicador que avalua les desigualtats de gènere en ingressos com el salari”**. En aquest sentit, la bretxa salarial tant pot fer referència a la diferència d'ingressos per hora com a la diferència d'ingressos setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones.

Segons la Comissió Europea, la bretxa salarial té en compte 3 tipus de desavantatges als quals s'enfronten les dones pel fet de ser-ho:

- Un salari per hora menor.
- Menys hores de treball remunerat.
- Taxes d'ocupació inferiors.

Generalment, la bretxa salarial entre homes i dones disminueix quan ens fixem en la diferència salarial per hora. En canvi, augmenta quan tenim en compte la diferència salarial setmanal, mensual o anual, i això es deu al nombre d'hores de treball que les dones poden realitzar en el seu dia a dia i a la seva doble presència en l'àmbit productiu i reproductiu.

La doble presència de les dones, en el mercat de treball i a la llar-família, així com la manca de mesures eficaces de conciliació laboral i familiar, i de mesures de corresponsabilitat fan que les dones tinguin més dificultats per dedicar temps al treball remunerat i desenvolupar les seves carreres professionals. Així, és menys probable que les dones cobrin hores extraordinàries o altres tipus de complements salarials perquè no disposen del mateix temps que els homes per fer aquestes hores i perquè la seva feina està menys valorada i, per tant, no tenen tants complements.

Tot això suposa una doble discriminació per a les dones, tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat: “en el primer, perquè veuen limitada la seva capacitat productiva pel desgast del treball no remunerat, que elles fan de manera exclusiva; en el segon, perquè són elles les que majoritàriament s'ocupen i són responsables del treball domèstic” (Fernández i Díaz, 2016; 2).

Més específicament, però, també suposa una discriminació salarial que es veu reflectida en la bretxa salarial entre homes i dones. Així, **des de CCOO, quan parlem de bretxa salarial de gènere, ho fem partint de la bretxa salarial anual perquè entenem que és a partir de la qual podem observar la manera en què alguns factors, com els complements salarials, incideixen directament en les condicions de vida de les dones, i això determina que tinguin pitjors rendes i rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació.**

1.2. Quins són els factors que influeixen en la bretxa salarial?

Hi ha diferents factors que influeixen en la magnitud de la bretxa salarial, concretament:

- La segregació horitzontal del mercat de treball: treballar en sectors i ocupacions feminitzats i pitjor pagats.
- La segregació vertical: dificultat per progressar professionalment dins l'empresa.
- Una major incidència de les formes de precarietat en les dones: treball a temps parcial, temporalitat, rotacions i treball no remunerat.
- Suportar més pes de les tasques de cura, que comporten reduccions de jornada, permisos, etc.

1.3. Com calculem la bretxa salarial i quins són els conceptes retributius dels quals parlem?

La bretxa salarial entre homes i dones mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

$$\text{BRETXA SALARIAL} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

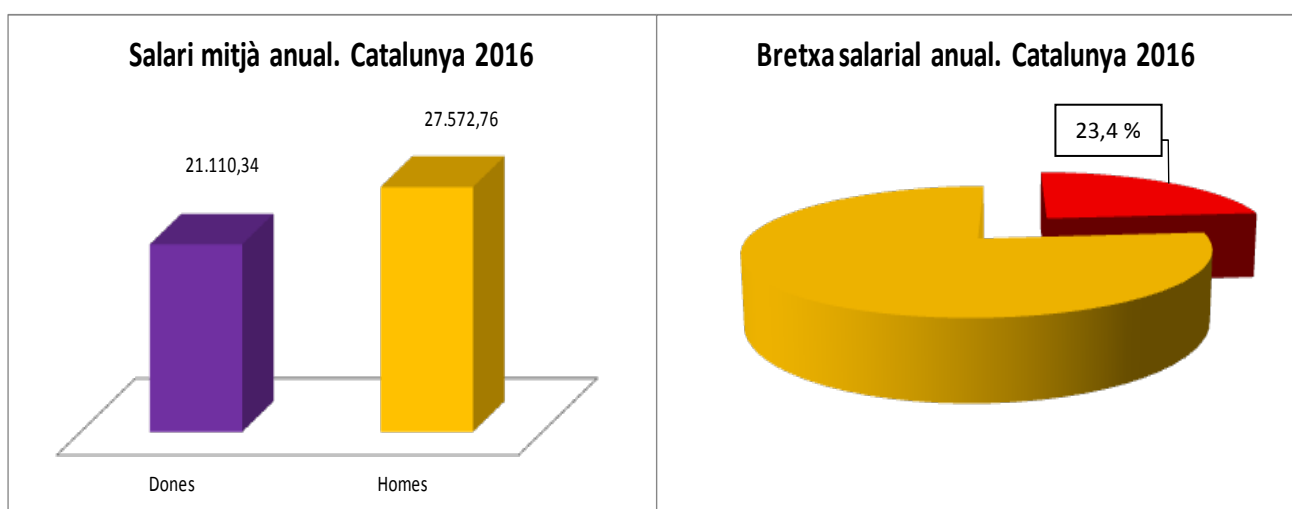
En aquest sentit, les retribucions inclouen:

- La remuneració en metàl·lic o en espècie pagada a un empleat o empleada.
- Els ingressos nets procedents de la feina per compte propi.
- Els ingressos totals de la feina per compte d'altri i la feina per compte propi.

2. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE

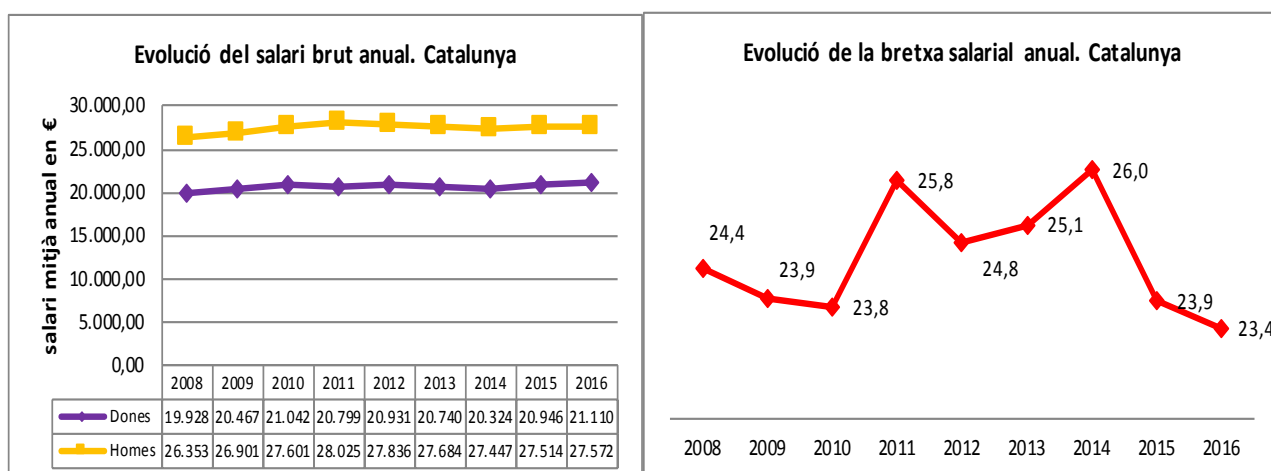
A continuació es presenten algunes dades que fan referència a la bretxa salarial que hi ha a Catalunya, prenent com a font primària l'Enquesta d'estructura salarial del 2016, publicada al juliol del 2018, i l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016. Les referències a l'ocupació del 2016 estan basades en l'Enquesta de població activa del 2016.

Segons l'Enquesta d'estructura salarial del 2016, la bretxa salarial de gènere anual a Catalunya va baixar mig punt respecte de l'any 2015 i es va situar en un 23,4 %, el 2016.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

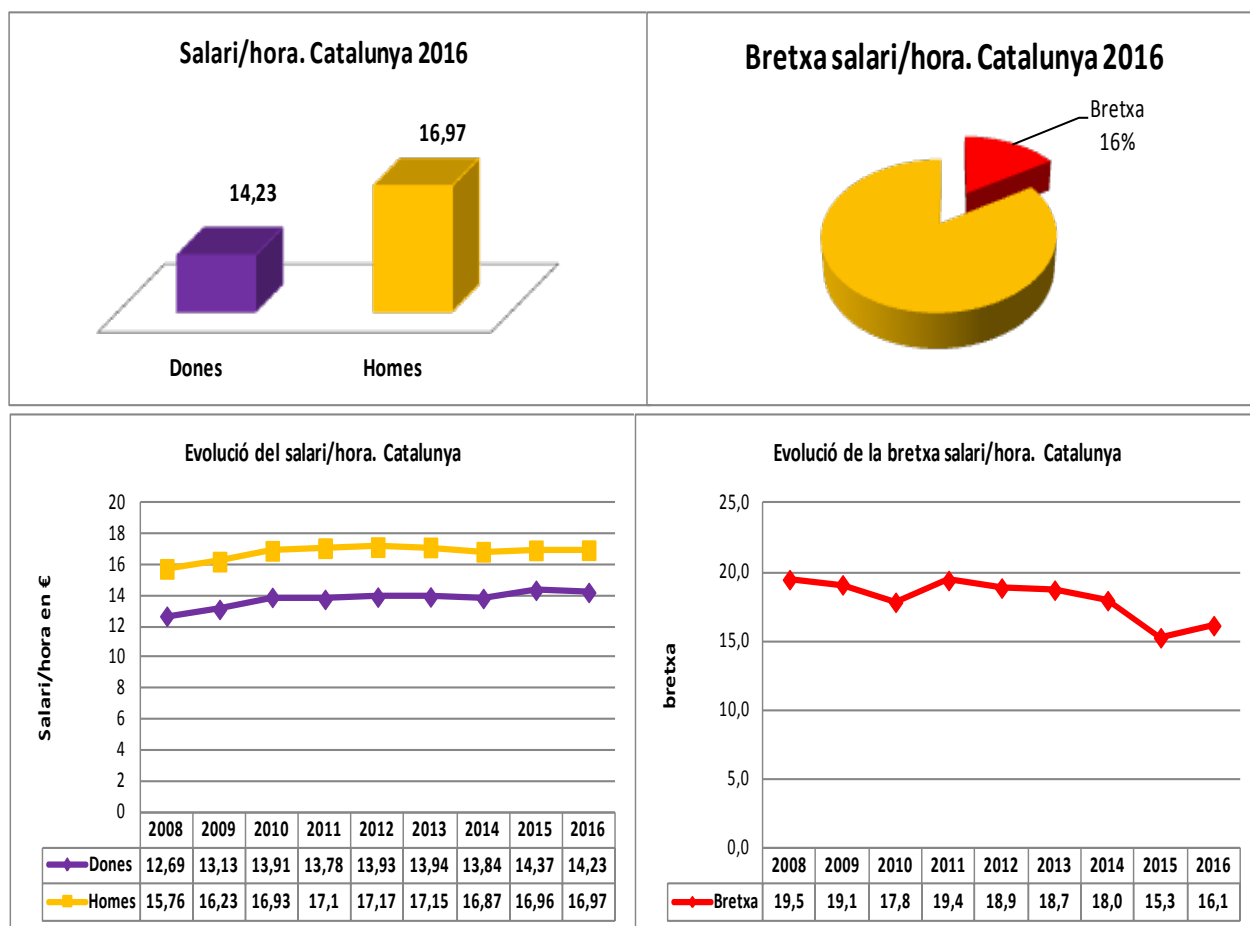
La baixada de mig punt de la bretxa salarial anual es deu al major augment dels salaris mitjans anuals de les dones (164 €) que dels homes (58 €), **continuant la tendència iniciada el 2015. Aquest ritme, però, és clarament insuficient: trigariem 45 anys (2060) a tancar la bretxa salarial.**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

2.1. Bretxa salarial de gènere: salari per hora

El salari per hora ha disminuït en el cas de les dones, respecte de l'any 2015, i s'ha mantingut en els cas del salari dels homes. Això ha fet que la bretxa salarial entre homes i dones augmenti fins a un 16 %, en aquest factor.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

2.2. Bretxa salarial de gènere, per nacionalitat

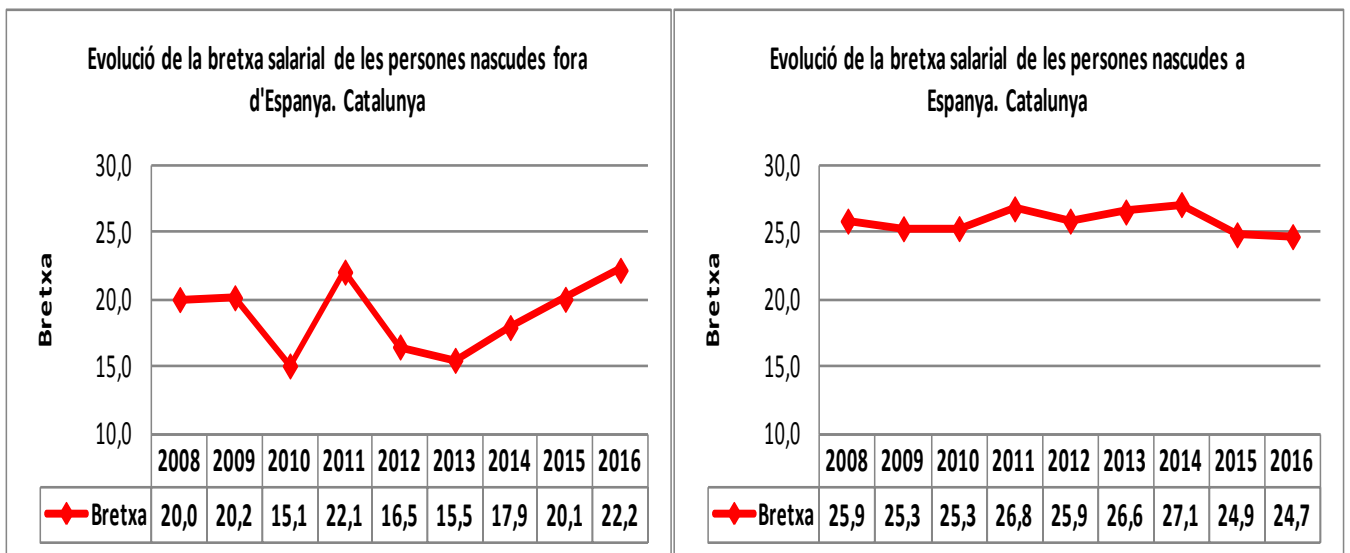
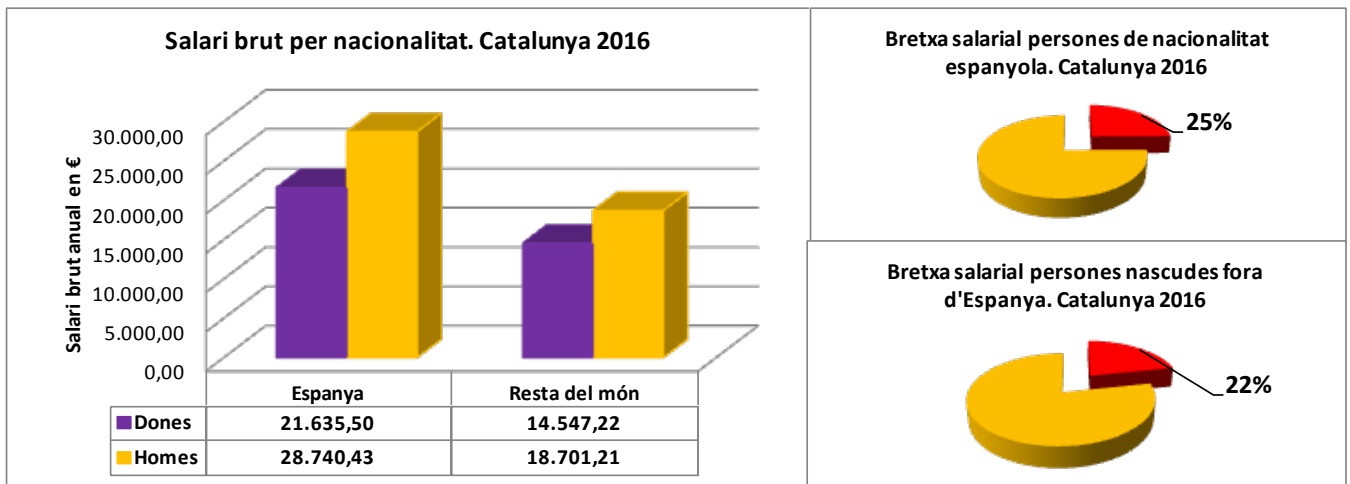
Els salaris anuals mitjans de la població estrangera són més baixos que els de la població de nacionalitat espanyola.

La bretxa salarial de les persones de nacionalitat espanyola és del 24,7 %, i baixa 2 dècimes respecte de l'any 2015, perquè els increments salarials d'homes i dones d'aquest grup ha estat pràcticament el mateix.

Respecte de l'any 2015, el salari mitjà de la població d'origen estranger disminueix. Són 703 € menys per a les dones i 374 € per als homes. En conseqüència, la bretxa salarial entre

les persones nascudes fora d'Espanya augmenta al voltant de 2 punts de l'any 2015 al 2016, concretament del 20 % al 22 %.

Remarquem, doncs, que la **discriminació salarial que pateixen les dones nascudes fora d'Espanya és doble: una pel fet de ser dona i l'altra pel fet de ser nascuda fora d'Espanya**. Si comparem els salaris de les dones d'origen estranger amb els dels homes de nacionalitat espanyola, la diferència s'enfila fins al 49,4 %.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

2.3. Bretxa salarial de gènere, per edats

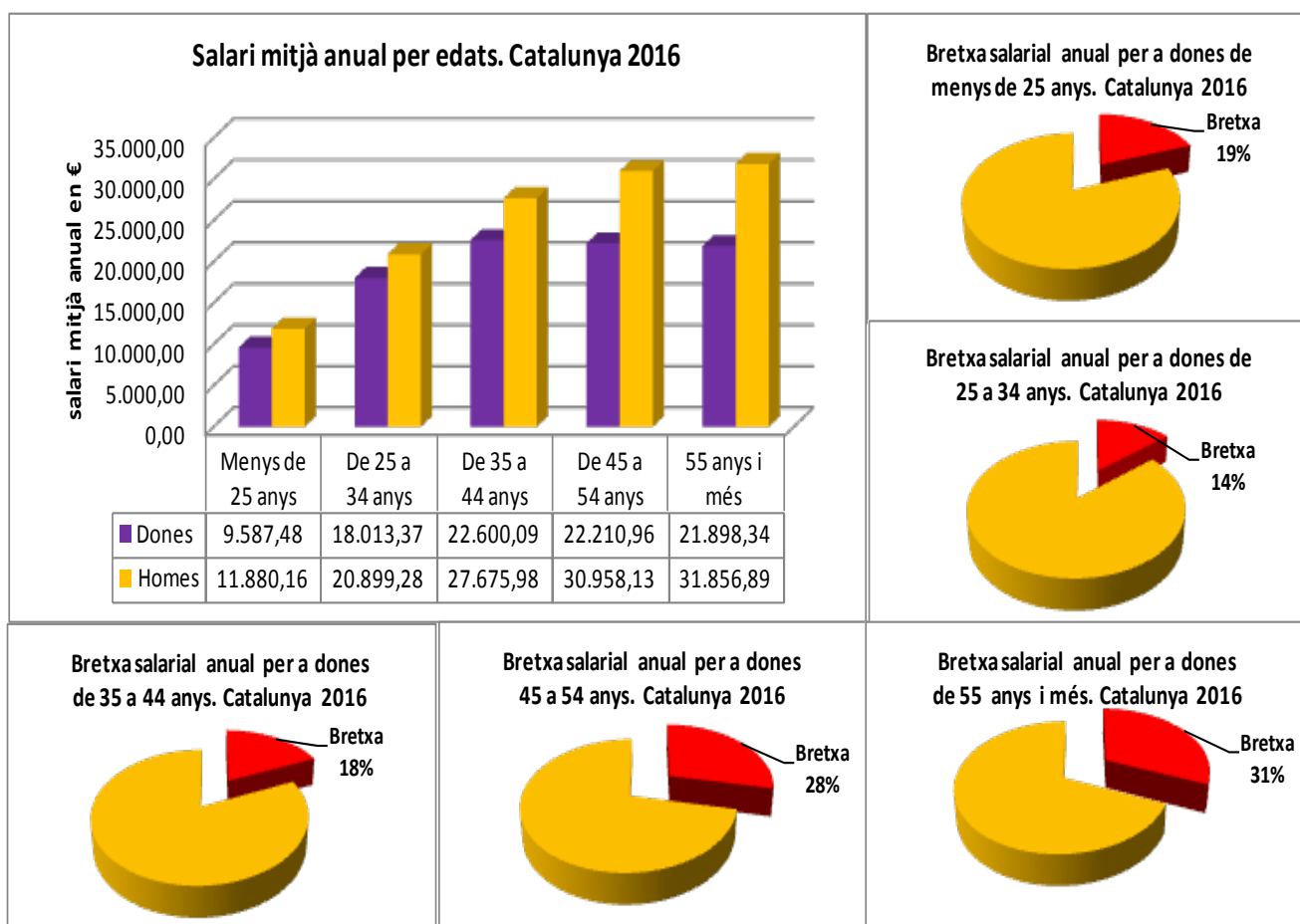
De bretxa salarial entre homes i dones, n'hi ha a totes les edats.

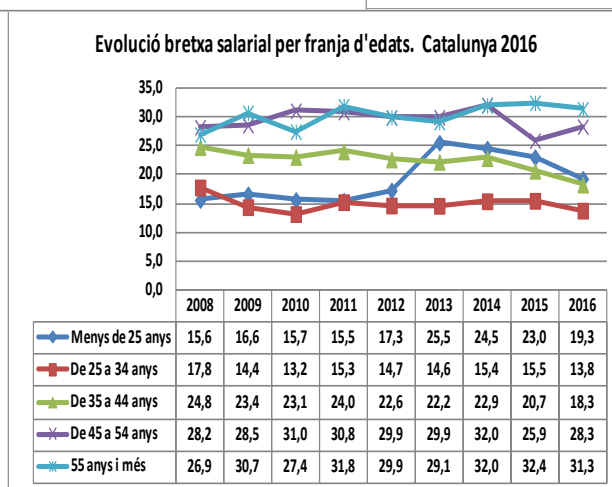
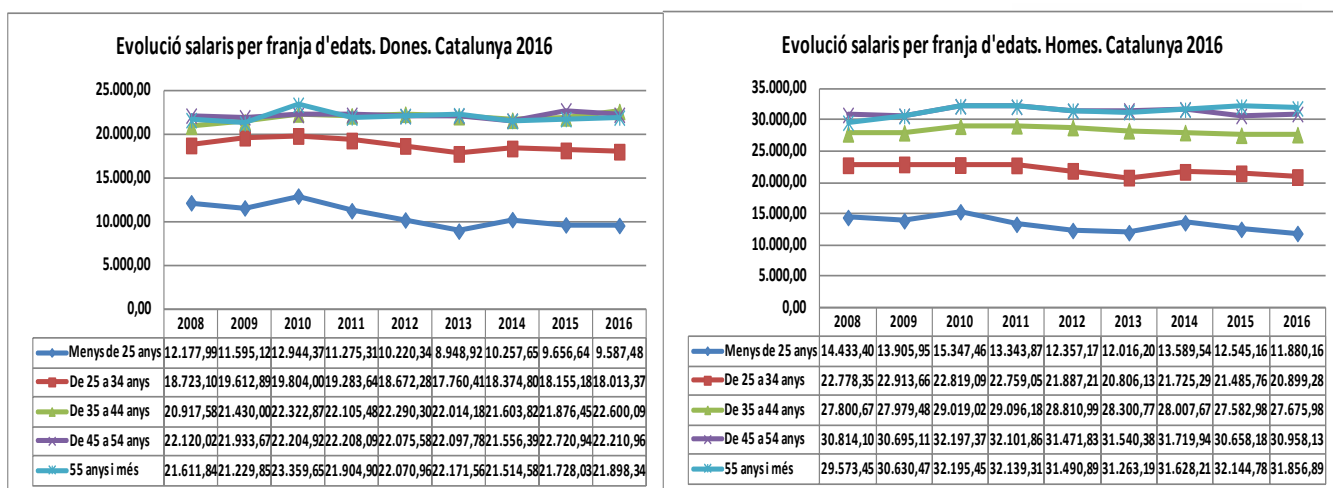
La bretxa salarial de gènere és superior a la mitjana a partir dels 45 anys.

La bretxa salarial dels joves es redueix 4 punts respecte del 2015. És deguda a l'important disminució del salari dels homes (665 €). El del les dones ha disminuït 65 €. **És l'empitjorament de la situació dels homes el que redueix la bretxa, no la millora dels salaris de les dones.**

Els salaris pugen a mesura que augmenten els anys de vida laboral, però sempre augmenten més els salaris dels homes. Sobretot es nota la diferència a partir dels 35 anys, coincidint amb l'etapa reproductiva de les dones, cosa que fa que, directament, augmenti el doble la bretxa salarial entre les dones i els homes.

Els salaris més alts es tenen a partir de la franja a partir dels 45. El 2016, sempre respecte de l'any 2015, s'agreuja la situació de les dones de 45 a 54 anys, ja que el seu salari disminueix 510 €, mentre que el salari dels homes puja 300 € anuals. Aquest fet provoca que la bretxa salarial per edats, en aquesta franja, hagi augmentat fins a un 26 %, i superi la bretxa mitjana. A més, podem veure que la mitjana salarial anual de les dones en el grup de 55 anys i més continua sent inferior al salari mitjà anual per al grup de 45 a 54 anys, com ja succeïa l'any 2015. No obstant, la bretxa es va reduir en el grup de més edat respecte de l'any 2015, perquè l'any 2016 el salari mitjà anual de les dones en aquesta franja va pujar, mentre que els salaris mitjans anuals dels homes es van reduir considerablement (288 €).





Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

2.4. Bretxa salarial de gènere, per tipus d'ocupació

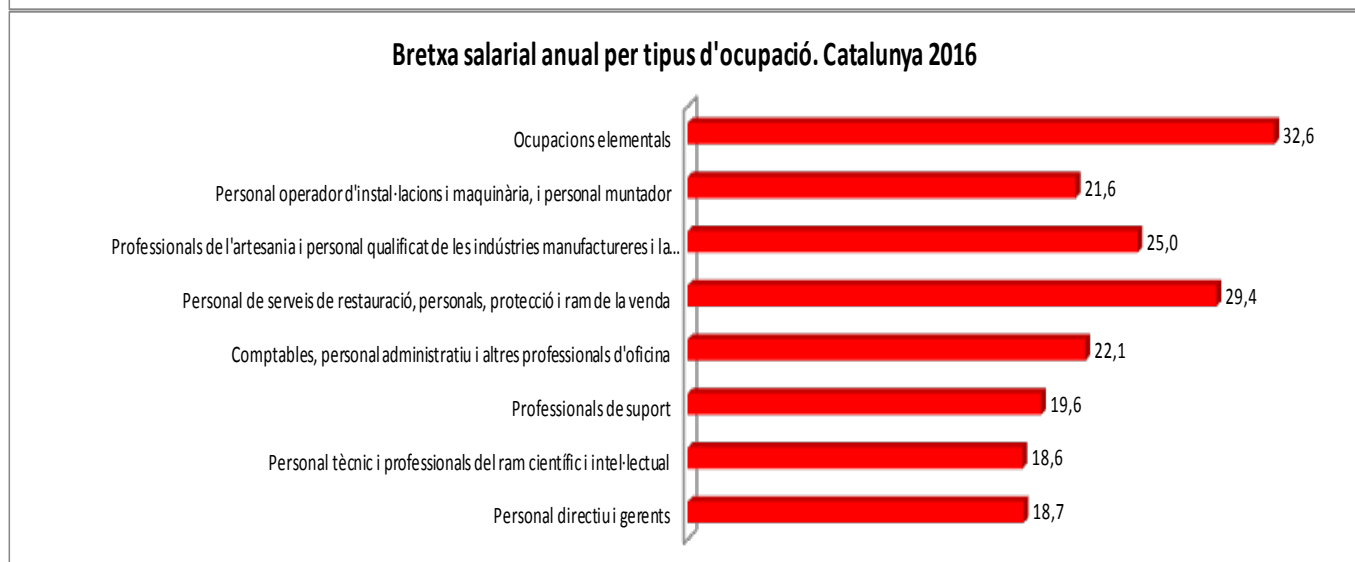
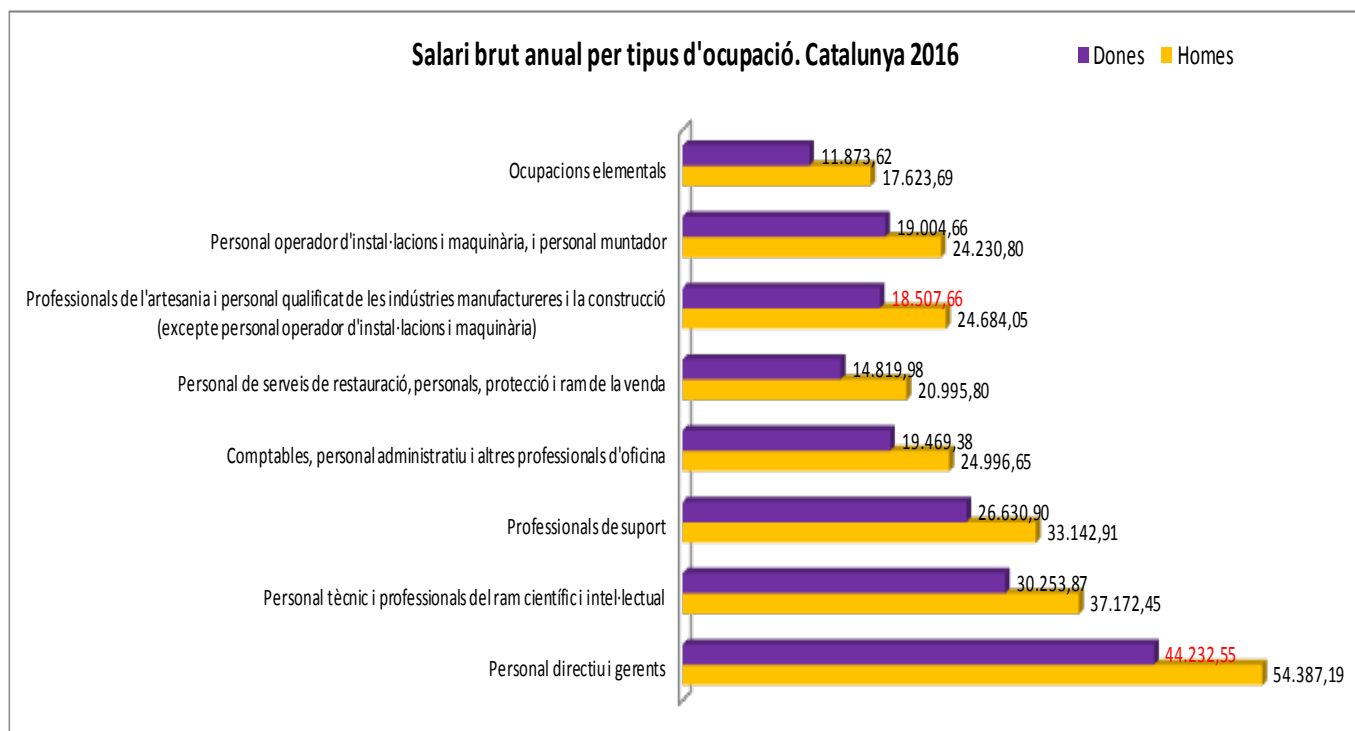
Persisteix la bretxa salarial en tots els grups d'ocupació.

El grup d'ocupacions elementals, en el qual el 58 % de les persones que hi treballen són dones, té una bretxa salarial del 32,6 %. L'altre grup que l'any 2015 superava el 30 % (el de personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda) ha baixat molt lleugerament la seva bretxa salarial i s'ha quedat en un 29,4 %. En aquest grup, més del 60 % de les persones que hi treballen són dones. Aquestes ocupacions continuen sent les que tenen els salaris més baixos, cosa que colpeja, fonamentalment, les dones.

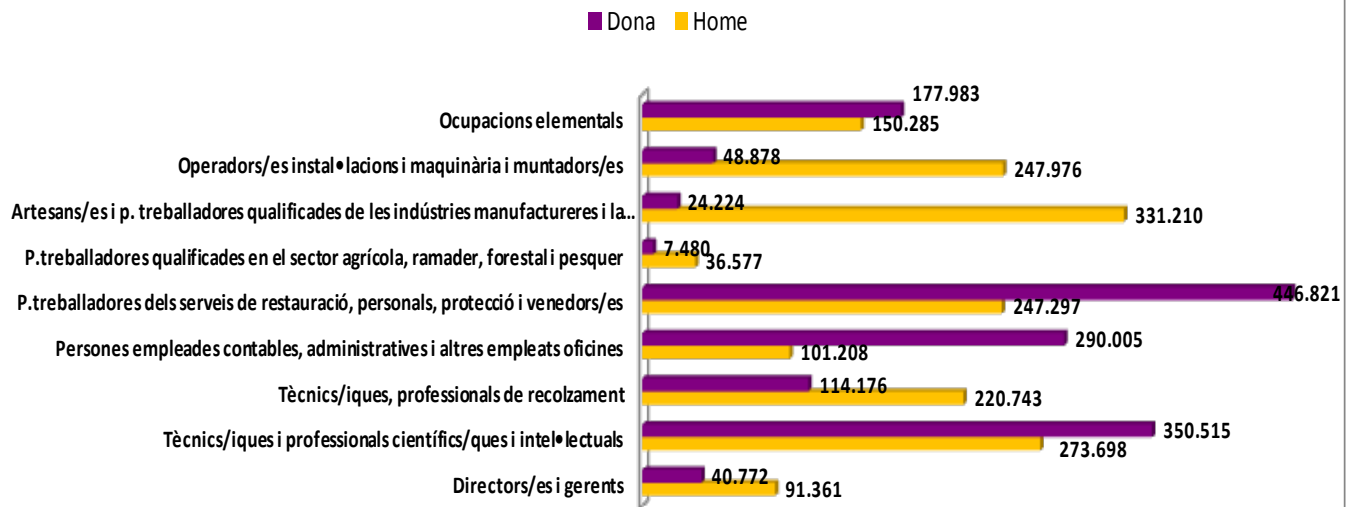
Cal destacar l'evolució negativa del grup d'ocupacions professionals de l'artesania i personal qualificat de les indústries manufactureres i la construcció, en els quals continuen baixant els salaris bruts anuals de les dones (aquest any, 418 €) i pugen mínimament els salaris dels homes. El resultat és que ha augmentat la bretxa salarial 2 punts i arriba al 25 %.

Volem assenyalar també la reducció de la bretxa en el grup de personal directiu i gerents, que no és deguda tant a l'augment del salari de les dones (550 €), sinó al fet que s'han reduït considerablement els salaris dels homes en aquestes ocupacions (2.123 €).

La bretxa salarial també ha baixat en totes les ocupacions, excepte en el cas del grup de personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda.

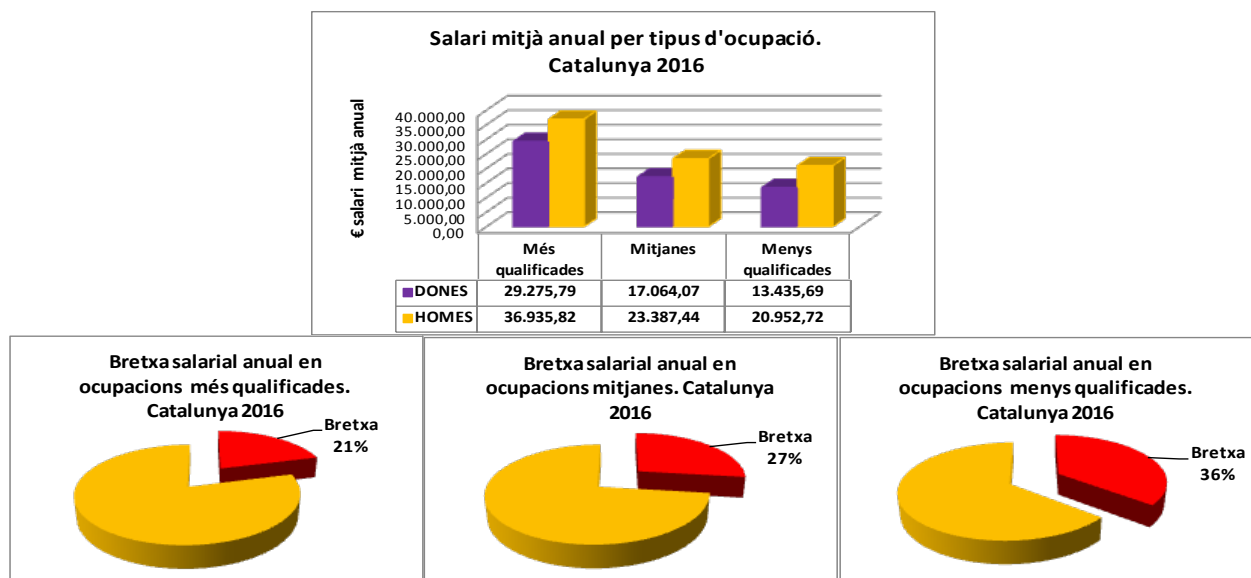


Persones ocupades per tipus d'ocupació. 2016

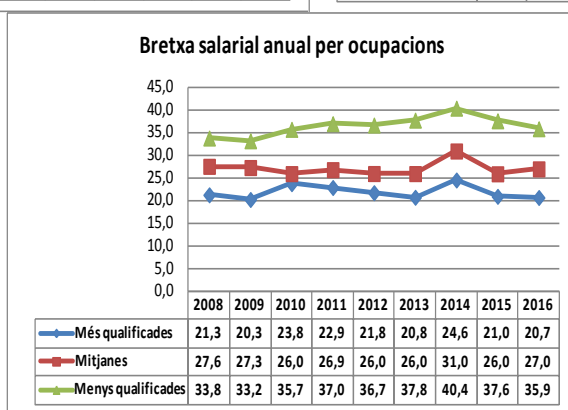
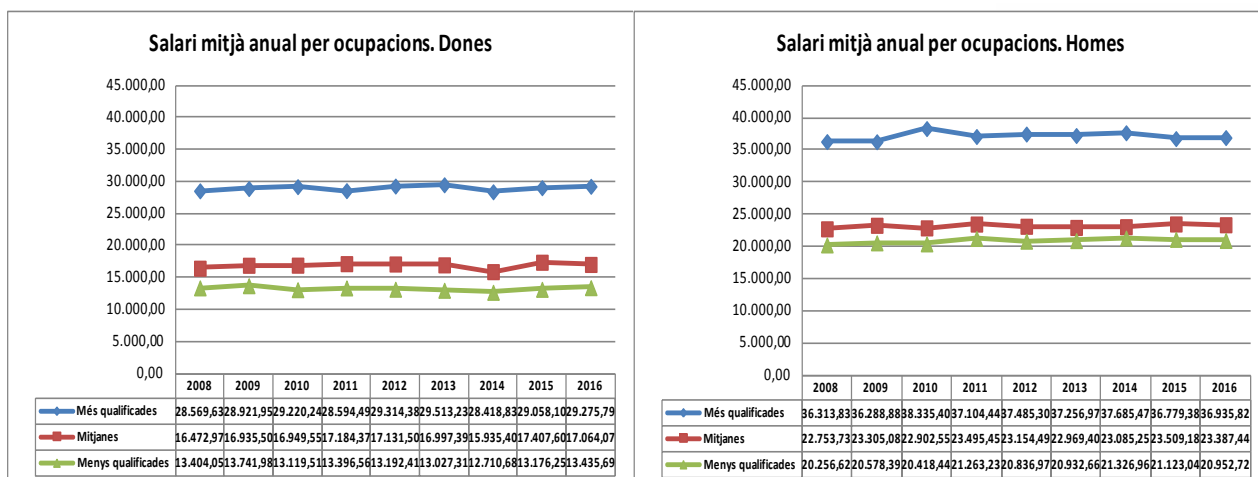


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa 2016

Les ocupacions menys qualificades continuen tenint la bretxa salarial més alta, tot i disminuir del 38 % al 36 %. Són les ocupacions més precàries i els sectors més feminitzats. La bretxa salarial en les ocupacions més altes continua sent la més baixa, i es manté en un 21 %. És a les ocupacions mitjanes on ha augmentat 1 punt la bretxa salarial a causa d'una baixada dels salaris mitjans anuals de les dones (343,5 €) i una pujada dels salaris mitjans anuals dels homes (121,7 €).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

2.5. Bretxa salarial de gènere, per grans sectors d'activitat

Els salaris de les dones en els 3 principals sectors d'activitat (serveis, indústria i construcció) són més baixos que els dels homes.

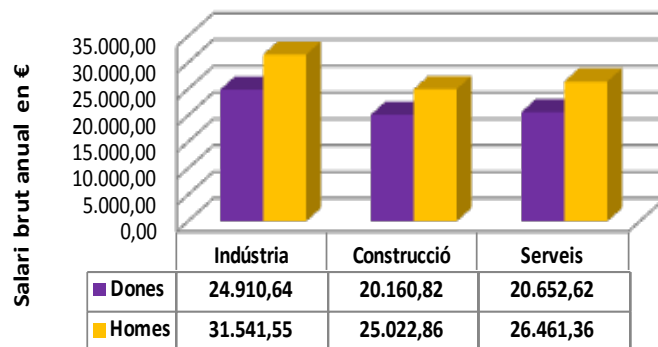
La bretxa salarial és molt semblant en els 3 sectors i se situa entre el 19,5 % i el 22 %.

El sector amb més població ocupada és el dels serveis. Les dones hi treballen en major proporció que els homes (14 punts més) i és el sector amb la bretxa salarial més alta (22 %), que només disminueix 1 dècima.

El sector de la indústria, amb un 21 % de bretxa, empitjora en una dècima respecte de l'any 2015.

En el sector de la construcció es redueix substancialment la bretxa perquè els salaris de les dones han pujat 1.323 € i els dels homes han baixat 745 €. Tot i això, la reducció de 8 punts de la bretxa en un sol any (del 27 % al 19 %) té poc pes en el conjunt de la població perquè la proporció entre homes i dones en aquests sectors és de 9 dones per 1 home.

Salari anual per sector d'activitat. Catalunya 2016



Bretxa salarial anual a indústria. Catalunya 2016



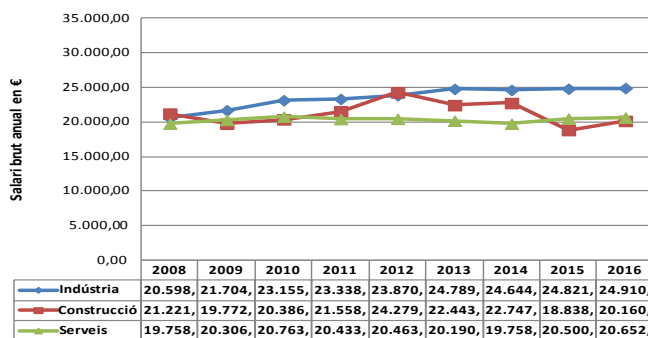
Bretxa salarial anual a construcció. Catalunya 2016



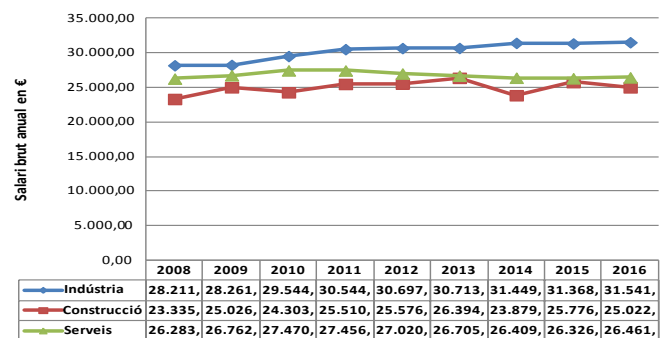
Bretxa salarial anual a serveis. Catalunya 2016



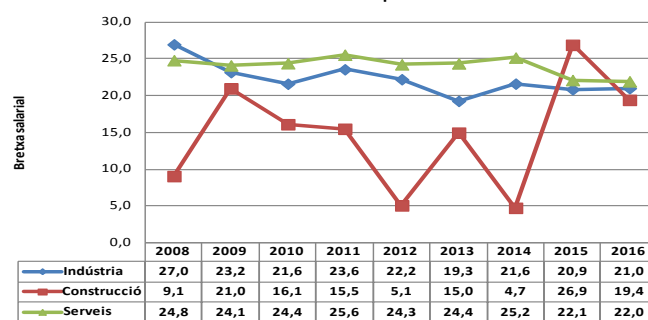
Evolució del salari brut anual de les dones per sectors d'activitat



Evolució del salari brut anual dels homes per sectors d'activitat



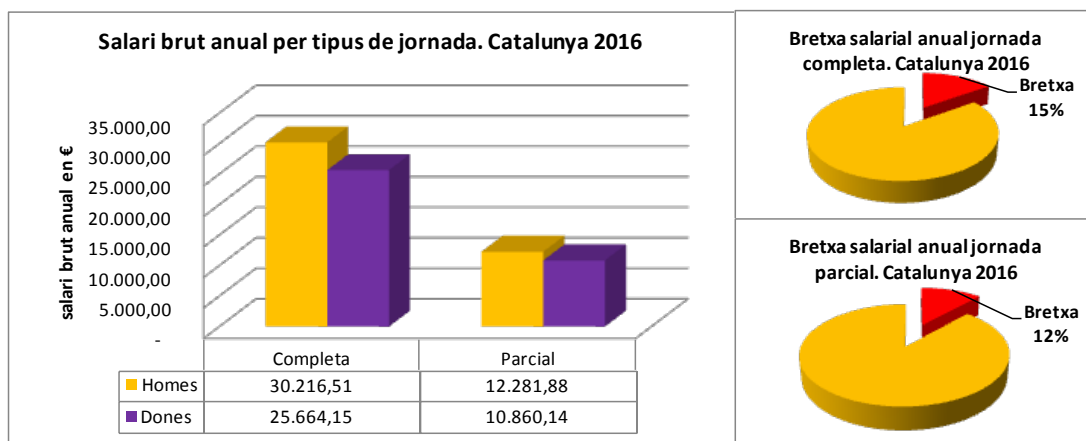
Evolució de la bretxa salarial anual per sectors d'activitat



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

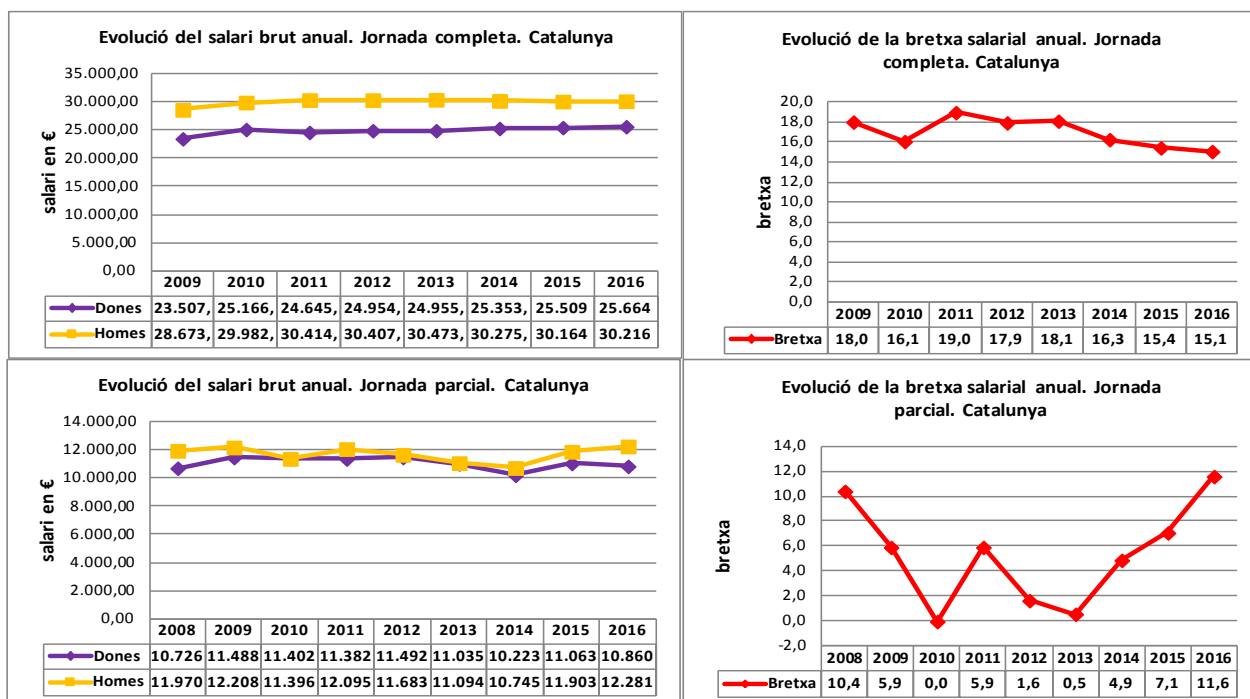
2.6. Bretxa salarial de gènere, per tipus de jornada

La bretxa salarial és més gran quan es treballa a jornada completa. La bretxa salarial anual a jornada completa es manté des del 2015 en un 15 %, mentre que **hi ha una pujada considerable en la bretxa salarial anual a jornada parcial, que passa d'un 7 % a un 12 %**. Això es deu a un increment dels salaris bruts anuals dels homes (378,5 €) i a una baixada dels salaris bruts anuals de les dones (203,2 €).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

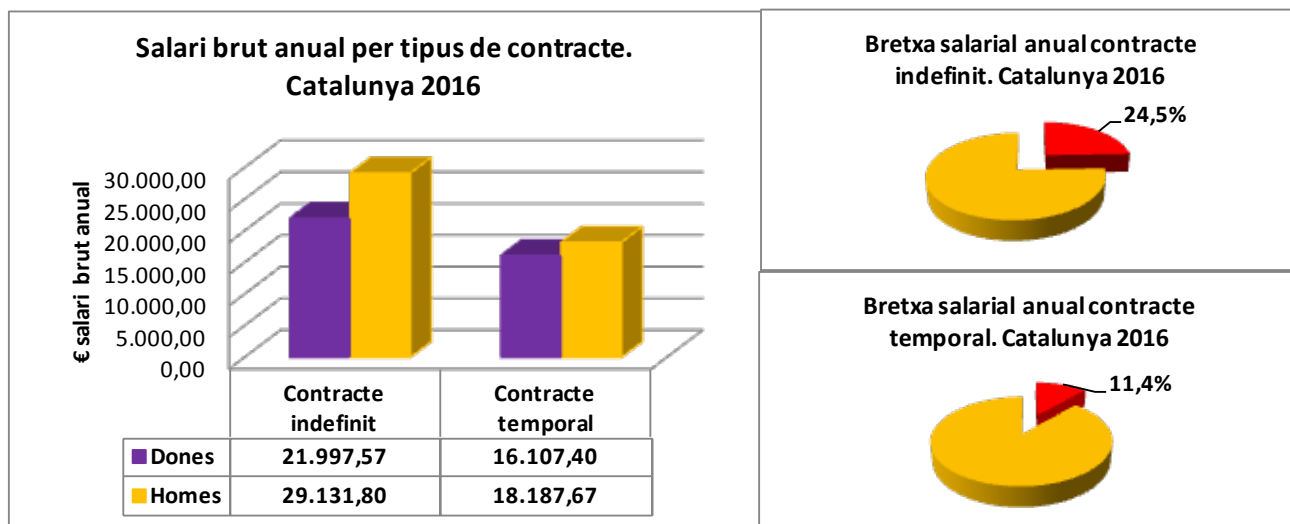
El fet que tant la bretxa salarial a jornada completa com la bretxa salarial a jornada parcial sigui entre el 15 % i el 12 %, i la bretxa salarial, sumant els 2 tipus de jornada, sigui del 23,4 %, s'explica perquè les dones treballen menys hores menys jornades a l'any que els homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

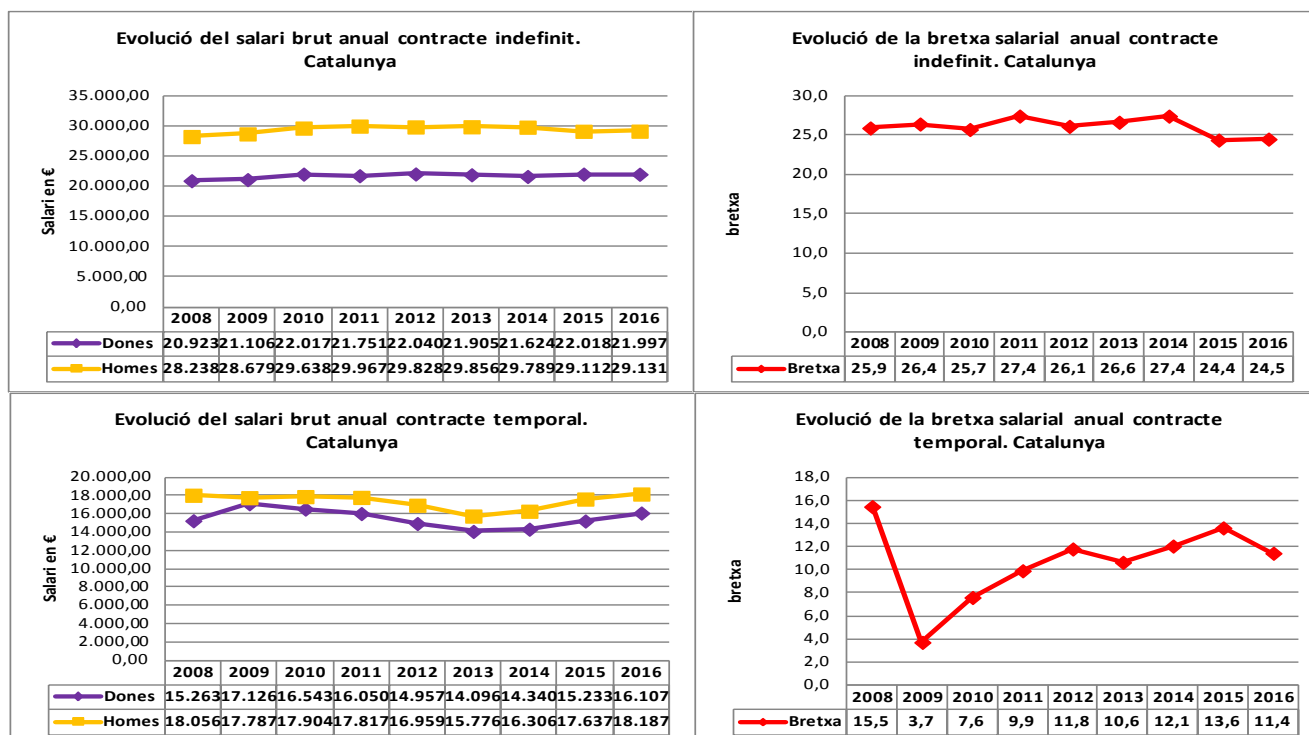
2.7. Bretxa salarial de gènere, per tipus de contracte

La bretxa salarial per tipus de contractació també existeix. En aquest cas, la bretxa per contractes indefinits es manté en un 24,4 % i la bretxa salarial per contractes temporals disminueix i se situa en un 11,4 %.

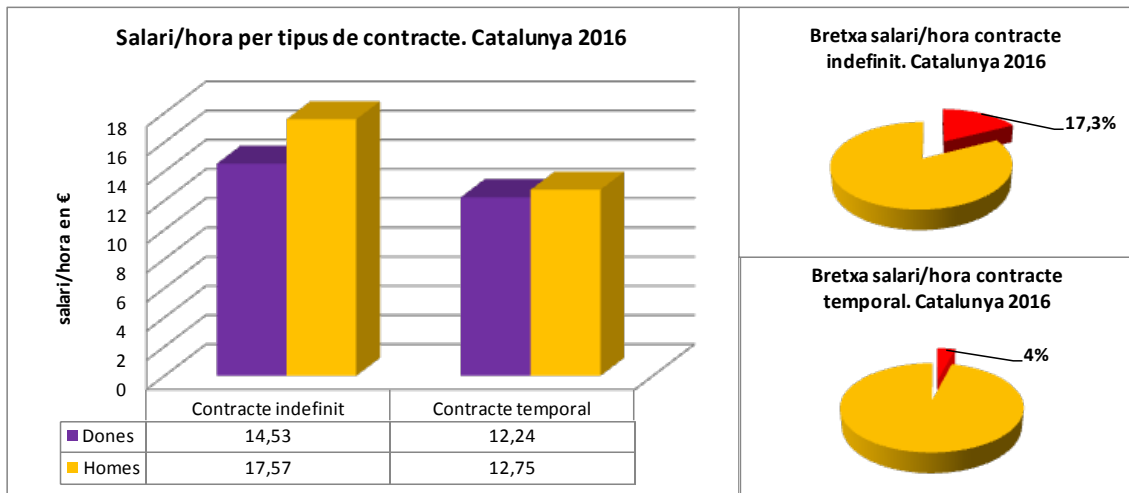


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

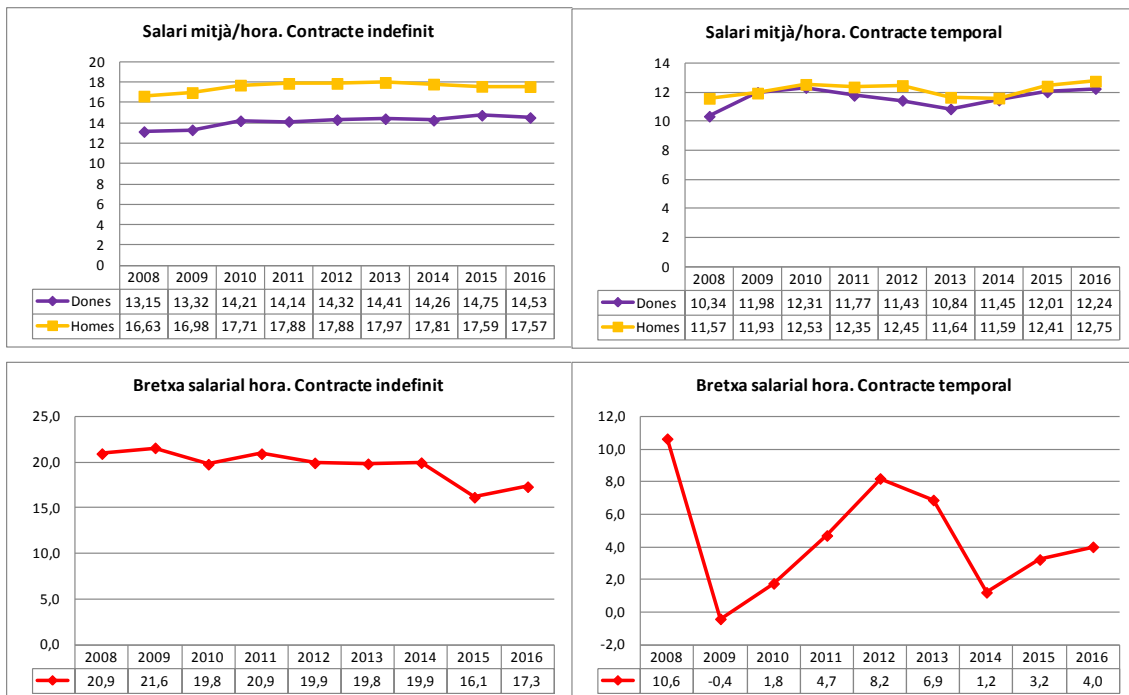
La disminució de 2 punts de la bretxa en els contractes temporals es deu a una millora significativa dels salaris de les dones amb aquests tipus de contracte (874 €).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2016

Ja sabem que bretxa és menor pel que fa al salari/hora que pel que fa al salari anual (pàgina 5). Ara bé, **cal assenyalar la tendència negativa de creixement de la bretxa salarial per hora en el cas dels contractes temporals en els darrers anys** i el fet, també negatiu, que hagi augmentat respecte del 2015 la bretxa salarial per hora en el contractes indefinits.

3. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Un cop més, en aquest informe hem pogut veure que la **bretxa salarial anual és el resultat de totes les desigualtats que trobem al mercat de treball. Aquestes desigualtats, però, són conseqüència directa de la situació de discriminació que les dones viuen i pateixen en la seva quotidianitat.**

Hi ha factors socioculturals que són barreres, i cal superar les discriminacions per raó de gènere a la feina. **Hi ha els prejudicis a l'hora de contractar i promocionar, i hi ha dades mesurables, com el fet que els homes dediquen 1 hora i 2 minuts més que les dones al treball remunerat, mentre que les dones dediquen 1 hora i 52 minuts més al treball domèstic i familiar que els homes** —II Enquesta catalana d'usos del temps (CCOO, 2017; 51). Aquest és un obstacle per al desenvolupament de les carreres professionals i es reflecteix en la bretxa salarial de gènere.

Novament, detectem que la **precarietat i la desregulació de les relacions laborals incideixen negativament en la situació laboral de les dones** i provoquen un augment de les desigualtats per raó de gènere i per raó de classe social.

A més, des d'una perspectiva interseccional, observem també com el fet de ser dones no afecta de la mateixa manera unes i altres. **La situació en el mercat de treball de les dones nascudes fora d'Espanya és considerablement pitjor a la situació de les dones de nacionalitat espanyola.**

També és més gran la bretxa salarial que pateixen les dones que tenen feines poc qualificades, a temps parcial o temporals i treballen en sectors feminitzats.

Quan la bretxa disminueix —per exemple entre les persones joves— ho fa per l'empitjorament dels salaris dels homes més que per la millora dels de les dones.

Totes aquestes dades demostren la situació en la qual es troben les dones en el mercat de treball i les discriminacions que els afecten en la seva vida quotidiana. Així, per concloure aquest informe, des de CCOO ens reafirmem en el fet que, per aconseguir erradicar la persistent bretxa salarial, és necessari portar a terme un seguit de recomanacions:

- **Aplicar l'Acord interprofessional de Catalunya en matèria d'igualtat i bretxa salarial.**
- **Generalitzar el salari mínim de conveni de 14.000 €.**
- **Introduir en els convenis col·lectius:**
 - **Sistemes d'identificació de la bretxa salarial a les empreses i elaboració d'un pla d'acció per eliminar-la, allà on no hi hagi pla d'igualtat.**
 - **Definició de tots els conceptes retributius.**
 - **Identificació dels conceptes retributius per a cadascun dels llocs de treball per evitar que hi hagi qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.**

- **Garantia que els llocs de treball feminitzats no estiguin infravalorats.**
- **Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.**
- **Creació d'una comissió paritària d'igualtat que faci el seguiment de tots aquests aspectes, a més dels inclosos en els plans d'igualtat.**
- **Promoure mesures de transparència salarial, com per exemple obligar les empreses a publicar les seves retribucions (Islàndia) i/o a informar les dones dels salaris dels seus companys de feina (Alemanya).**
- **Impulsar una llei d'igualtat salarial.**
- **Impulsar polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere i incentivar les empreses petites i mitjanes a negociar i a elaborar mesures i plans d'igualtat.**
- **Dotar la Inspecció de Treball de personal format i especialitzat en gènere que pugui actuar d'ofici per detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en professions feminitzades.**
- **Assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i dependència.**
- **Recollir l'obligatorietat del permís de paternitat que recull la Llei 3/2007, i lluitar per la seva ampliació fins que sigui igual que el de maternitat.**

4. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

CCOO (2018). Informe bretxa salarial. Febrer 2018. Disponible a:

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/2018_informe_bretxa_salarial.pdf

CCOO (2017). Informe del 8 de Març: condicions de vida i treball de les dones. Secretaria de la Dona. Disponible a:

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2017/CCOO_informe_dones_8marc2017.pdf

ERRO, Maite (2009). La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Vitoria-Gasteiz. Disponible a:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf

FERNÁNDEZ, Patricia; DÍAZ, Orlanda (2016). *La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social*. Disponible a:

https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC017.pdf

CAMPS, Victoria (2018). "Transparencia y brecha salarial". *Revista Internacional: Transparencia e Integridad* (núm. 6, gener-abril). Disponible a:

https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2018/04/victoria_camps.pdf