











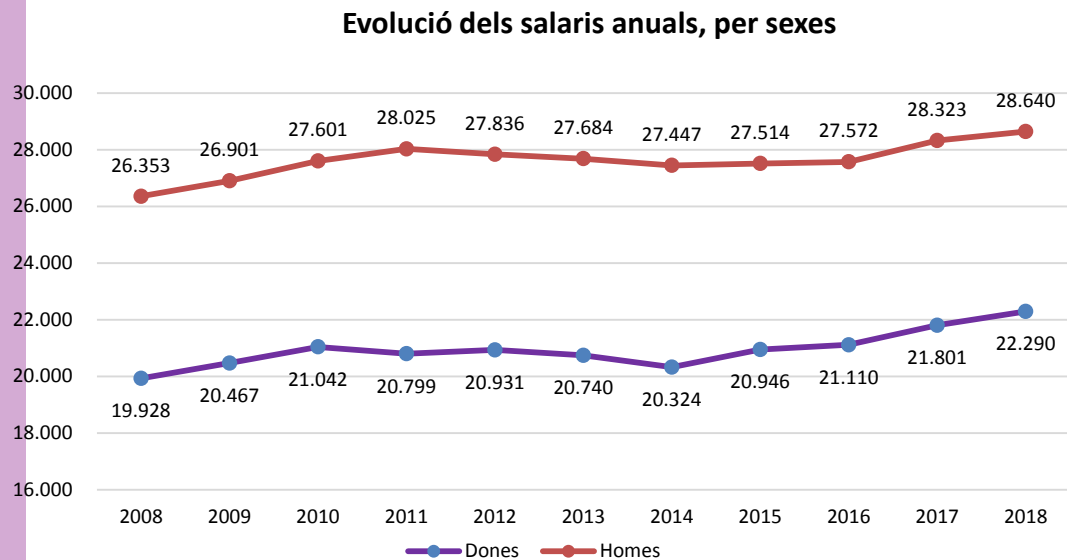






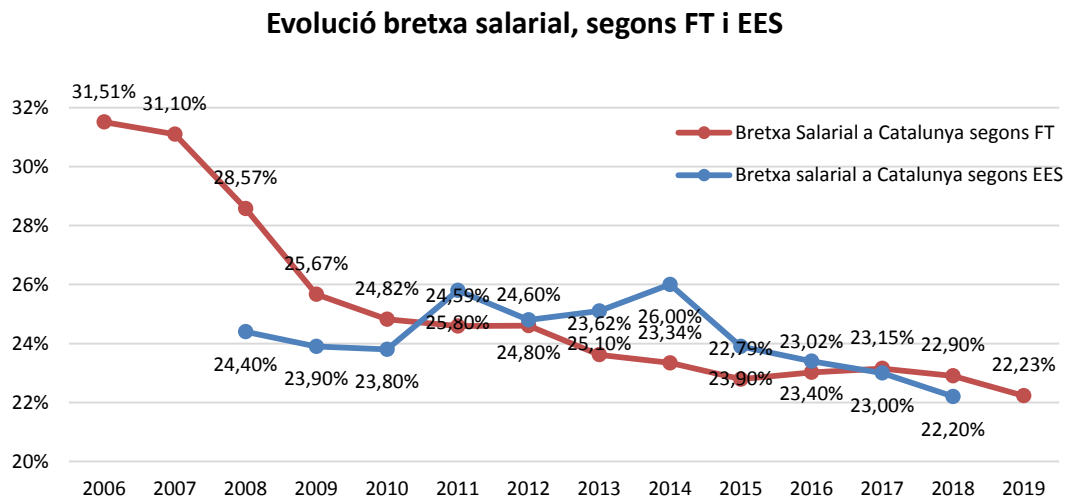


Tot i això cal remarcar que la convergència entre els ingressos salarials mitjans anuals de dones i homes és molt lenta.



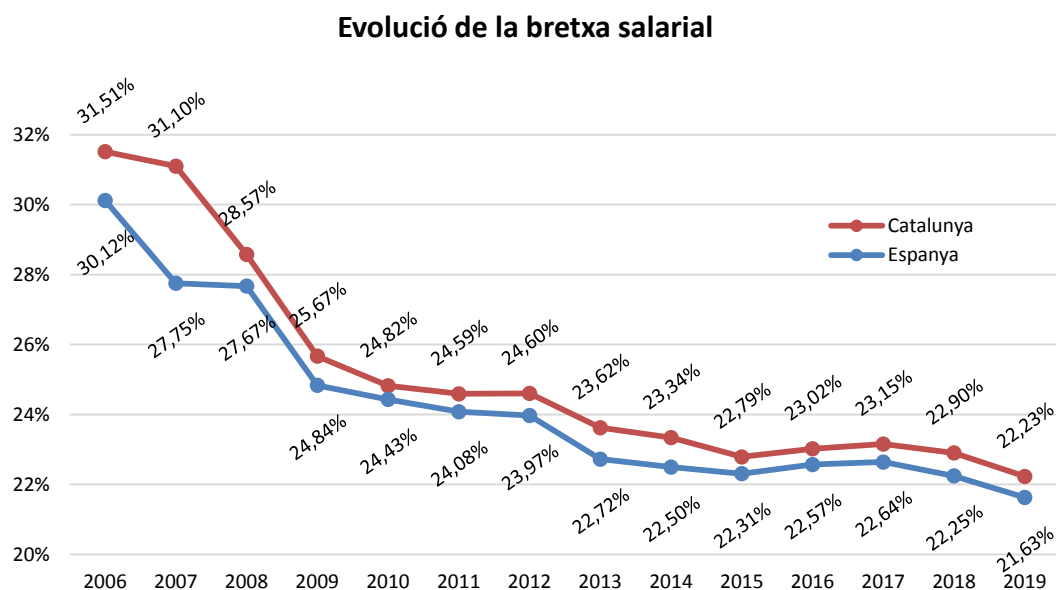
Gràfic 3: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018

Segons les fronts tributàries, la bretxa salarial de l'any 2019 va ser del 22,23 % i la del 2018, del 22,90 %. El gràfic següent ens mostra l'evolució de la bretxa segons els dos mètodes de càlcul.



Gràfic 4: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018, i de fonts tributàries del 2020, corresponents a l'any 2019

Hem calculat les dades per a Catalunya i Espanya segons les fonts tributàries. Cal advertir que els resultats d'Espanya no inclouen dades d'Euskadi i Navarra, que tenen règim fiscal propi. És de suposar que — donats els grups i els factors que fan més àmplia la bretxa— que si tinguéssim incloses les dades d'aquestes dues comunitats, la bretxa salarial a Espanya seria una mica més alta.

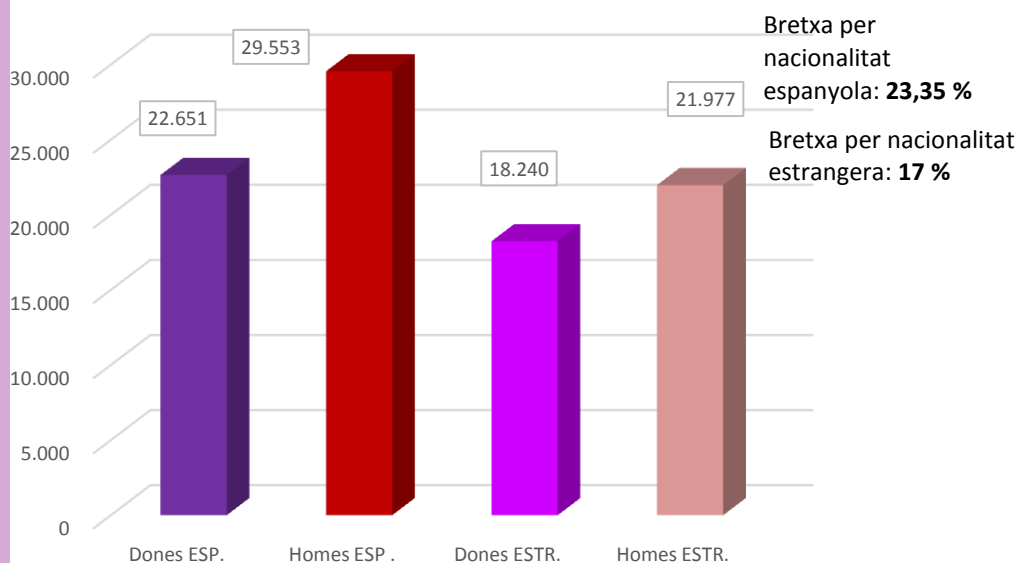


Gràfic 5: elaboració pròpia amb dades de fonts tributàries del 2020, corresponents a l'any 2019

## 2.1 Bretxa salarial de gènere, segons nacionalitat

Podem analitzar la bretxa salarial que es dona entre persones de nacionalitat espanyola o estrangera. La bretxa és més gran entre dones i homes de nacionalitat espanyola perquè entre els homes estrangers tenen més presència factors que estan relacionats amb salaris baixos, com ara l'edat, la temporalitat i la baixa qualificació de l'ocupació, i factors que és clar que també afecten més les dones que els homes. Per això la bretxa de gènere és més baixa en persones de nacionalitat estrangera. Tant els homes com les dones estrangeres pateixen més precarietat.

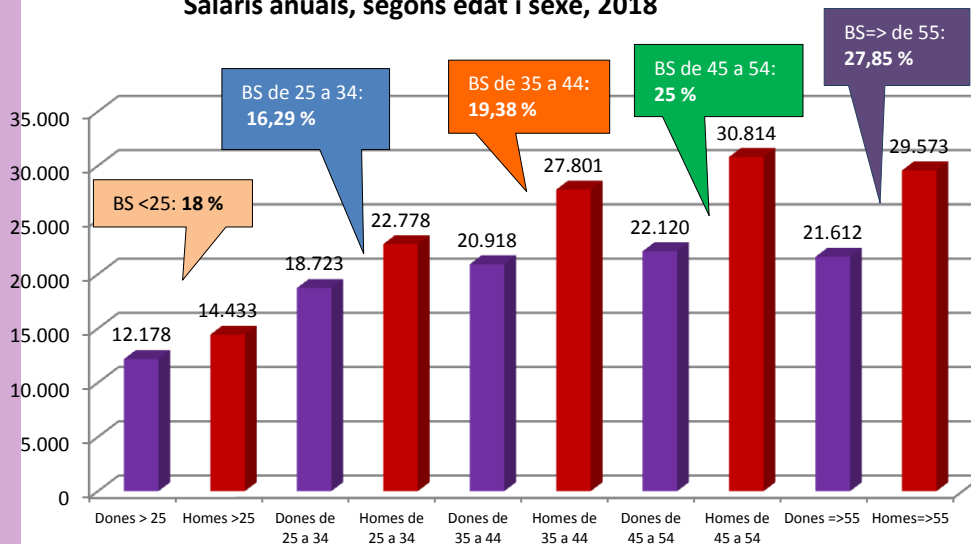
### Bretxa salarial per salari anual, segons nacionalitat i sexe



Gràfic 6: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018

### 2.2 Bretxa salarial, segons edats

#### Salaries anuals, segons edat i sexe, 2018

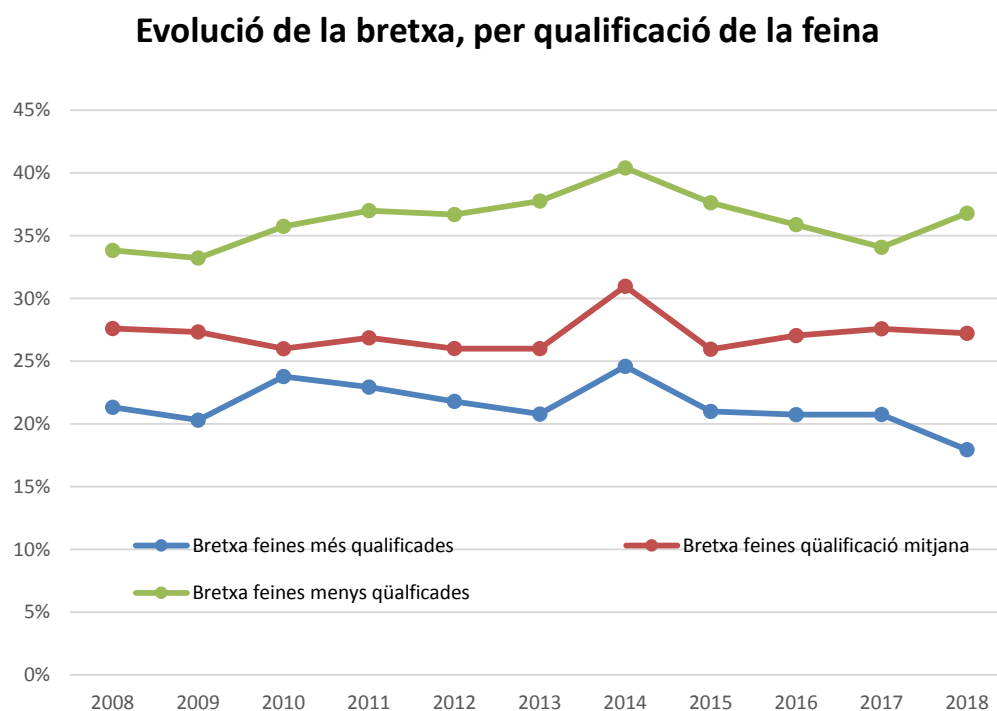


Gràfic 7: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018

També podem analitzar la bretxa salarial per edats. La bretxa és més alta en edats avançades en les quals els homes tenen feines més consolidades i reconegudes. La causa que la bretxa sigui menor entre les persones joves rau en la poca qualitat de la feina d'aquestes persones, no en la millora de la situació de les dones joves respecte de les més grans.

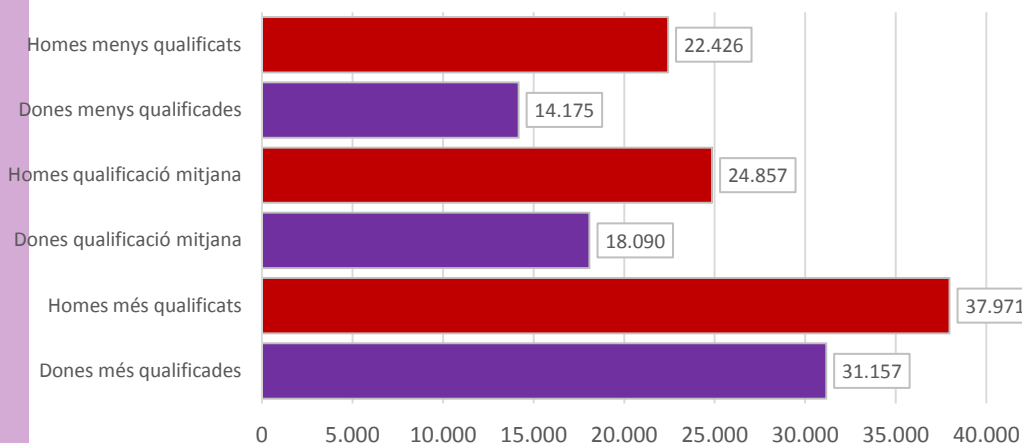
### 2.3 Bretxa salarial, segons qualificació requerida

Un altre punt de vista per analitzar la bretxa és segons la qualificació requerida per als treballs. En aquest cas veiem que la bretxa és molt més gran i es redueix molt lentament o, fins i tot, creix en les feines de mitjana o baixa qualificació i que solament es redueix significativament en les feines més qualificades.



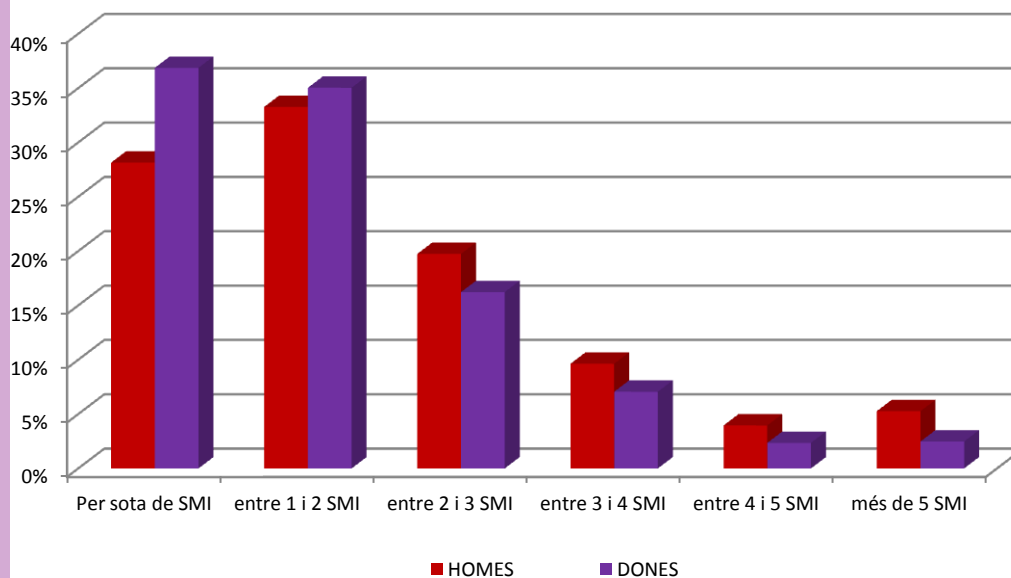
Gràfic 8: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018

### Salaris, segons qualificació de la feina, 2018



Gràfic 9: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial 2020, dades corresponents a l'any 2018

### Percentatge de persones assalariades, per sexe, segons trams, en relació al SMI



Gràfic 10: elaboració pròpia amb dades de fonts tributàries del 2020, corresponents a l'any 2019

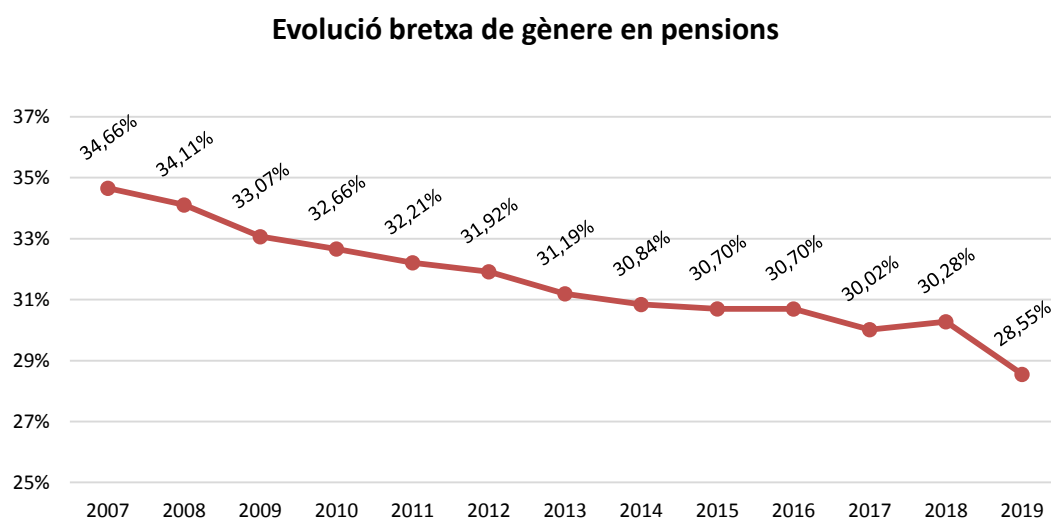
Que la bretxa en les ocupacions més qualificades sigui menor i més gran en les que requereixen mitjana i baixa qualificació també cal analitzar-ho en el context que les dones són minoritàries en les ocupacions més

qualificades. O sigui, el 71,90 % de les dones que tenien rendes de treball l'any 2019 van guanyar un salari anual per sota de dues vegades l'SMI (salari mínim interprofessional), mentre que aquest percentatge entre els homes és del 61,41 %, 10,5 punts menys.

## 2.4 El paper del salari mínim i les prestacions mínimes en la reducció de la bretxa salarial

Si les dones perceben salaris més baixos, en conseqüència també són més baixes les prestacions —d'atur, de pensions...— que se'n deriven. L'SMI va augmentar significativament l'any 2019, concretament un 22,33 %. També en la negociació col·lectiva va avançar la fixació de salaris mínims de conveni en 14.000 €/any. Pel que fa a les pensions, les mínimes van augmentar un 3 %, quan la resta ho va fer un 1,6 %.

Per les fonts tributàries sabem que l'any 2019 es va produir una perceptible, tot i que insuficient, major reducció de la bretxa salarial que en els quatre anys anteriors (gràfic 4). Una cosa semblant passa amb la bretxa de les pensions:



Gràfic 11: elaboració pròpia amb dades de fonts tributàries del 2020, corresponents a l'any 2019

La bretxa de les pensions del 2018 era del 30,3 %. La millora en la reducció de la bretxa es deu tant al fet que les dones que s'incorporen a les pensions de jubilació tenen unes pensions relativament més altes com al fet que les pensions mínimes van pujar un 3 % el 2019.

**Podem concloure que tot increment de l'SMI, de les prestacions i de les pensions mínimes i dels salaris mínims de conveni contribueix a reduir la bretxa salarial.**

### 3. Conclusions

Un cop més, en aquest informe hem pogut copsar que el 22,23 % de la bretxa salarial de gènere anual existent a Catalunya és el resultat de totes les bretxes que conviuen en el mercat de treball, però aquestes bretxes són conseqüència directa de la situació de discriminació que les dones viuen i pateixen en la quotidianitat.

La idea hegemònica del concepte de *treball* ha perjudicat greument la valoració i la consideració de les tasques portades a terme tradicionalment per les dones, tasques de cura i treball domèstic que realitzen a banda del treball remunerat. A més, el fet que s'hagi responsabilitzat històricament només les dones de la realització d'aquestes tasques de cura i reproductives, i que els homes se n'hagin desentès, ha provocat que les dones destinin molt més temps a aquest treball, el reproductiu, que no pas els homes. De fet, la II Enquesta catalana d'usos del temps mostra com 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 (CCOO, 2017).

Aquest fet repercuteix directament en la capacitat de les dones de promocionar i desenvolupar les seves carreres professionals, i això es reflecteix directament en la bretxa salarial de gènere existent i persistent.

A més, 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 com el fet de ser dones no afecta de la mateixa manera unes o altres.

Per erradicar la bretxa és necessari conèixer l'origen i les raons de la seva persistència, però també és necessari aplicar mesures i eines que, de manera conjunta, contribueixin a la finalitat proposada.

A l'octubre del 2020 es van aprovar dues normes que poden contribuir de manera determinant a eliminar la bretxa salarial a les empreses.



Aquestes normes són el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Tots dos responen al desenvolupament normatiu assenyalat en el Reial decret llei 6/2019, que va introduir l'obligació del registre salarial a les empreses mitjançant la modificació de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors. Aquest reial decret modifica l'article 46.2 de la Llei 3/2007 en incloure l'auditoria salarial en el diagnòstic dels plans d'igualtat a més de preveure el seu desenvolupament reglamentari en l'article 46.6 d'aquesta mateixa llei.

Aquest fet estableix un vincle entre el Reial decret 901/2020, de plans d'igualtat, i el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva, perquè és en aquest últim en el qual es realitza el desenvolupament reglamentari tant del registre salarial com de l'auditoria salarial.

El Reial decret 902/2020, sobre igualtat retributiva, integra la transparència salarial a les empreses i en els convenis a més de garantir un element clau: el dret a la informació retributiva, la qual cosa facilita conèixer la situació real de les empreses quant a retribucions, l'existència de diferències retributives i els motius d'aquestes diferències. Així doncs, es poden proposar mesures que concordin amb la situació que cal corregir. Per aconseguir aquests objectius, el reglament articula el funcionament del registre salarial així com de les auditories salarials, obligatòries en aquelles empreses que tinguin pla d'igualtat.

Un element important que incorpora aquest reglament és que deixa clar que les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que les persones treballadores a temps complet, i indica que també és aplicable al personal laboral al servei de les administracions públiques.

Des de CCOO ens reafirmem en el fet que, per aconseguir erradicar la persistent bretxa salarial, és necessari materialitzar una sèrie de recomanacions, algunes d'elles recollides a la ***Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals***:

[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2020/guia\\_igualtat\\_retributiva.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2020/guia_igualtat_retributiva.pdf)

## CCOO formula, doncs, les reivindicacions i demandes següents:

- Més empreses tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat i de registrar-lo. Aquesta obligació entra en vigor de manera gradual, i també esdevé obligatori el registre dels plans d'igualtat. Segons dades de l'INE, les empreses de més de 50 treballadors i treballadores que estan obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, al març del 2022.
- S'ha de 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. I cal que la Inspecció de Treball actuï d'ofici vigilant que totes les empreses que tenen el deure de negociar un pla d'igualtat estiguin complint la normativa
- Aplicar sistemes retributius i de promoció interna transparents per erradicar la bretxa i garantir la no discriminació per raó de gènere.
- Oferir teletreball amb drets que no suposi un retrocés en el camí avançat cap a la igualtat de gènere real i efectiva. Per això tenim la nova llei i el seu desplegament en els convenis i en els plans d'igualtat.
- Cal assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i dependència.
- Situar l'increment del salari mínim interprofessional fins al 60 % de la mitjana salarial.
- Plantejar canvis en les prestacions d'atur per millorar les que perceben les persones que han treballat a temps parcial o amb contractes temporals.
- Establir pensions mínimes més altes, en consonància amb l'SMI per reduir la bretxa entre dones i homes, que ara és del 30 % (més gran encara que la bretxa salarial).
- Seguir avançant en l'establiment de salaris mínims de conveni que creixin més que els salaris de les categories superiors.

- Doblar els drets de guarda legal en famílies monoparentals per garantir el dret de cura a les criatures.
- Integrar la visió de gènere a la prevenció i la vigilància de la salut.
- Redefinir la jornada laboral pel seu impacte positiu en la reducció de la parcialitat. Evitar el presentisme i afavorir la desconexió digital.
- Millorar la regulació de la contractació a temps parcial amb mesures efectives que impedeixin que l'adscripció de la contractació a temps parcial sigui majoritàriament per a les dones.
- Derogar les reformes laborals que han instaurant la precarietat laboral mitjançant el debilitament de la negociació col·lectiva i la devaluació salarial.
- Derogar la reforma de les pensions del 2013 per la suficiència de les pensions públiques i en especial de les més baixes que afecten majoritàriament les dones.