

INFORME

febrer2020



Bretxa salarial

Febrer de 2020

Elaboració:

Lidia Sandalinas Félez
Soledad Gálvez Navarro
Alba García Sánchez

Edició:

Secretaria de les Dones 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 gràfic:

Miquel de Toro

Impressió:

Service Point, SA

Índex

1. Introducció, 5

Situació de les dones en el mercat de treball, 5

Què és la bretxa salarial?, 6

Quins són els components que afavoreixen la bretxa salarial?, 7

Com calculem la bretxa salarial i quins conceptes hi estan inclosos?, 8

Marc normatiu, 9

2. Bretxa salarial de gènere, 12

2.1. La bretxa salarial de gènere a Europa, Espanya i Catalunya, 12

Bretxa salarial de gènere: salari per hora, Catalunya 2017, 14

Diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI), 16

2.2. Diferents tipus de bretxa salarial de gènere a Catalunya, 18

3. Algunes dades d'interès no actualitzades, 40

4. Conclusions i recomanacions, 43

1. Introducció

Situació de les dones en el mercat de treball

Abans de començar a explicar en què consisteix la bretxa salarial i els diferents tipus de bretxa que hi ha en la nostra societat, cal fer una breu introducció sobre quina és la situació de les dones en el mercat de treball o, més aviat, quina era la nostra situació l'any 2017, ja que tot l'informe està basat en dades del 2017, les quals estan extretes de l'última Enquesta d'estructura salarial, publicada al juliol del 2019.

A Catalunya, les dones més grans de 16 anys eren el 52 % de la població en edat de treballar. En canvi, la quantitat de dones inactives i aturades era superior a la quantitat de dones ocupades. La taxa d'activitat de les dones era sempre inferior a la dels homes, amb independència de l'edat que tinguessin. Menys de la meitat de les dones en edat de treballar va poder accedir a l'ocupació, el 8 % estava aturada i el 43 % de les dones formava part de la població anomenada inactiva.

Els motius d'inactivitat per a homes i dones també són diferents: el 51 % dels homes inactius ho eren per la seva condició de jubilats i, en canvi, aquesta condició només ho era per al 29 % de les dones inactives. Observem un biaix de gènere important en la inactivitat en el bloc de motius per tenir cura d'infants, persones dependents o altres responsabilitats familiars o personals: 26 % de les dones inactives, i tan sols ho era per al 3 % dels homes.

La taxa d'activitat de les dones era sempre inferior a la dels homes amb independència de l'edat que tinguessin. La diferència més gran en activitat entre homes i dones estava situada en els grups d'edats que es troben entre els 31 i els 44 anys (l'edat reproductiva), i entre els 45 i els 60 anys.

Gairebé la meitat de les dones actives tenen estudis superiors (48 %) davant del 38 % dels homes actius. Malgrat això, en totes les situacions professionals hi havia situacions de desigualtat destacables entre dones i homes: a les situacions professionals que suposaven una posició més elevada els homes hi estaven sobrerrepresentats, mentre que les dones estaven sobrerrepresentades en situacions professionals de rang més baix.

Persisteix la divisió sexual del treball gairebé a totes les categories laborals. Les dones estan sobrerrepresentades en serveis de restauració i comerç i en treballs de tipus administratiu. En general, les dones estan sobrerrepresentades en les feines menys qualificades. Els homes estan sobrerrepresentats en treballs d'execució qualificats i en treballs de maquinària i direcció. En les ocupacions elementals i en les de tècnics i

professionals científics i intel·lectuals hi ha més dones que homes, però es mantenen dins dels marges del 40-60 de la llei d'igualtat.

La taxa de temporalitat de les dones es troba, per primera vegada des del 2014, per sobre de la dels homes: 23,6 % per a les dones (un de cada quatre) i 19,6 % per als homes (un de cada cinc). Nou de cada deu contractes registrats al 2017 eren temporals. En canvi, la parcialitat no era igual entre dones i homes: el 74 % de tota l'ocupació a temps parcial era de dones. Una de cada quatre dones en edat de treballar ho fa amb un contracte a temps parcial. Cal assenyalar que els contractes a temps parcial tenen efectes sobre les condicions de vida presents i també futures, ja que impacten negativament sobre les pensions i les altres prestacions contributives generades, fet que contribueix a mantenir i incrementar la bretxa de gènere. En aquest sentit, cal deixar clar que el motiu principal, tant per a dones com per a homes, per treballar a temps parcial és no haver pogut trobar feina a jornada completa, no és que les dones tinguin més preferència que els homes per les jornades parcials.

La realitat al 2017 era que, tot i que la taxa d'atur continuava baixant per a dones i per a homes, les dones continuaven tenint una taxa d'atur superior: una de cada vuit dones actives estava a l'atur i un de cada deu homes estava a l'atur. Més de la meitat d'aquestes dones aturades tenien estudis superiors i de la segona etapa de l'educació secundària. A més, la reforma laboral i la nova legislació que se'n deriva van fer que la permanència a l'atur durant més de dos anys fos la situació en què es trobaven el 39 % de les dones aturades i el 34 % dels homes aturats.

Per últim, i com veurem a continuació, les desigualtats salarials entre homes i dones existien i continuen existint en tots els àmbits: per a totes les edats, sectors d'activitat, nivells de formació, nivells de responsabilitat, dones autòctones i estrangeres, tipus de jornada i de contracte, etc.

Què és la bretxa salarial?

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), la bretxa salarial de gènere "mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes". "La bretxa salarial entre homes i dones pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu al fet que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones segueixen dedicant més temps a les responsabilitats familiars i domèstiques que els homes."

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 determinen que tinguem pitjors rendes o rebem pitjors prestacions i pensions de jubilació.

Quins són els components que afavoreixen la bretxa salarial?

Podem dir que la bretxa salarial es deu en gran mesura a totes les desigualtats i la discriminació estructural que pateix la dona en tots els àmbits de la vida, i, en particular, de la infravaloració del seu treball i de la manca de corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars.

La bretxa salarial ve determinada per:

- **Estereotips i rols de gènere** que determinen el paper que dones i homes desenvolupen en la societat des de la infància. Els valors tradicionals sobre les feines que poden desenvolupar les dones i els homes influeixen sobre la decisió formativa de les noies i els nois, i, generalment, determinen el sector i l'ocupació en què s'incorporaran en el mercat laboral. Aquestes creences i estereotips han anat passant de generació en generació i provoquen una segregació horitzontal i vertical per raó de sexe importants en el mercat de treball. Estadísticament quan més desigual és la distribució de tasques domèstiques i familiars a la llar més gran és la bretxa de gènere en la participació laboral. A Catalunya totes les tasques domèstiques i familiars són desenvolupades per les dones en percentatges més elevats que els homes.
- **Infravaloració de les feines, les capacitats i les habilitats de les dones**, que s'evidencia en les ocupacions i els sectors d'activitat en què les dones predominen i que es tradueix en unes pitjors condicions salarials per a les dones.
- **Conciliació i corresponsabilitat**. La dificultat per conciliar la vida personal, la familiar i la laboral amb la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques influeix en la trajectòria professional de la dona: treball a temps parcial, reducció de jornada, interrupcions més freqüents en la carrera professional, dificultat per a la promoció professional... La bretxa salarial entre homes i dones s'incrementa quan les dones tenen criatures i quan treballen a temps parcial. Són pocs els homes que facin ús de permisos, suspensions de contractes i excedències per motius de conciliació, que redueixin la jornada laboral, o que treballin a temps parcial.

- **Segregació laboral per motiu de gènere.** Les dones es veuen destinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal) i a llocs de treball jeràrquicament inferiors (segregació vertical).

La segregació horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors, i que són una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. Les dones predominen en els sectors i els serveis relacionats amb els rols de cura, atenció a les persones i tasques administratives.

La segregació vertical fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat.

El sostre de vidre i el terra enganxifós són dues barreres invisibles que tenen a veure amb els estereotips, els rols de gènere, les tasques i les càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la carrera professional de les dones en igualtat de condicions que els homes.

- **Estructura salarial.** Els complements salarials fixats prenen com a referència les característiques més presents en els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes. En molts convenis col·lectius els complements salarials es fixen atenent la disponibilitat més elevada dels temps de treball, i això afecta negativament la situació retributiva de les dones treballadores. La bretxa salarial és molt més elevada en el cas de pagament per hores extraordinàries i de complements salarials associats a nocturnitat, torns o treball de cap de setmana.
- **Mida de l'empresa i índex de sindicació.** Els nivells salarials mitjans solen ser inferiors a les empreses petites i amb un índex de sindicació baix.
- **Pertinença a un sector d'activitat determinat.** A tots els sectors d'activitat hi ha bretxa salarial, encara que s'expressi de manera diferent segons els sectors.

Com calculem la bretxa salarial i quins conceptes hi estan inclosos?

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 del homes.

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, la bretxa salarial de gènere ha d'incloure:

- La remuneració en metàl·lic o en espècie pagada a un empleat o empleada per la feina realitzada, juntament amb el salari pel temps no treballat.
- 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.

Marc normatiu

Qualsevol estat de dret no pot permetre que en la seva legislació es produeixi explícitament cap discriminació per raó de sexe o gènere. De fet, el marc legislatiu vigent a l'Estat espanyol no ho permet formalment i, en aquest sentit, estableix una sèrie de mesures que pretenen aconseguir la igualtat en el món de l'empresa.

A l'any 2007, amb l'aprovació de la llei orgànica per la igualtat, que va suposar un pas molt ambiciós cap a la consecució de la igualtat, es va establir que les empreses de més de 250 treballadors i treballadores estarien obligades a elaborar un pla d'igualtat que garantís la igualtat real entre totes les persones empleades.

Fa un any, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va modificar la llei d'igualtat del 2007 i l'Estatut dels treballadors, en el que feia referència a l'obligatorietat de les empreses que han de fer plans d'igualtat, en la seva negociació, en els treballs d'igual valor i en la igualtat salarial de dones i homes.

El registre salarial, una eina per identificar la bretxa

El Reial decret llei 6/2019 obliga les empreses a disposar d'un registre salarial i a donar la informació d'aquest registre a la representació sindical.

- Obligatori a totes les empreses des del març del 2019.
- "L'empresari o empresària està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual" (nou article 28.2, d'igualtat de remuneració per raó de sexe, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).
- **Com s'han de calcular els valors mitjans dels salaris d'homes i dones?** Sumar el salari de tots els homes i dividir la xifra obtinguda per la quantitat d'homes. Sumar el

salari de totes les dones i dividir la xifra resultant per la quantitat de dones. S'ha de fer el mateix amb tots els conceptes retributius a què obliga el decret.

- **Dret d'informació a la representació sindical**

- “Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors i treballadores a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa” (nou article 28.2, d'igualtat de remuneració per raó de sexe, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).
- “3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en què s'han d'incloure el registre que preveu l'article 28.2 [registre salarial] i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa, i si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació” (nou article 64.3 del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).
- “3r. De vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial” (nou article 64, paràgraf tercer de la lletra a de l'apartat 7, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).

Mitjançant el registre salarial podem fer front a la bretxa salarial a les empreses. Per actuar contra la bretxa salarial també disposem de 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

Aquesta guia és fruit de l'acord de CCOO, UGT, Foment, Pimec i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

- Defineix la bretxa salarial de gènere, quines són les causes i els factors determinants de la bretxa, quins efectes té al llarg de la vida i quin és el principi d'igualtat retributiva per feina d'igual valor, i exposa la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
- Fa recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment.
- Estableix mesures i plans d'acció per a l'empresa i per a la negociació col·lectiva. Cal planificar actuacions per als àmbits en què s'hagi detectat l'existència de bretxa i prioritzar-les en funció de criteris com, per exemple, el percentatge més alt de bretxa

o el nombre de dones afectades. D'altra banda, també és important considerar les possibilitats d'actuació dins l'organització (hi ha elements que es poden gestionar amb més facilitat, que potser es poden incorporar com a objectius immediats, i d'altres que requereixen plantejar un abordatge més gradual).

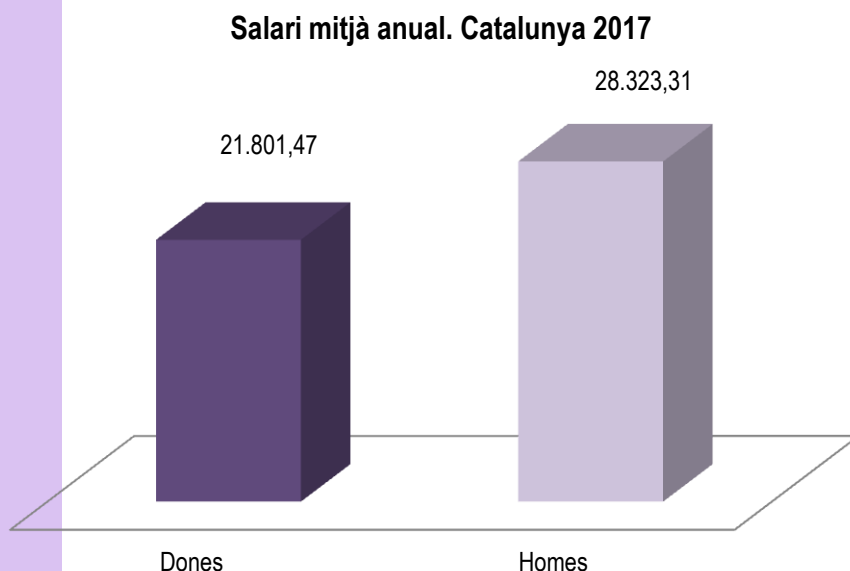
2. Bretxa salarial de gènere

A continuació es presenten algunes dades que fan referència a la bretxa salarial existent a l'Estat espanyol i, concretament, a Catalunya, prenent com a font primària l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada al juny del 2019, l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial publicada al 2016 i les dades procedents de l'última estadística del 2017 de l'Agència Tributaria, que fa referència al mercat de treball i les pensions en les fonts tributàries.

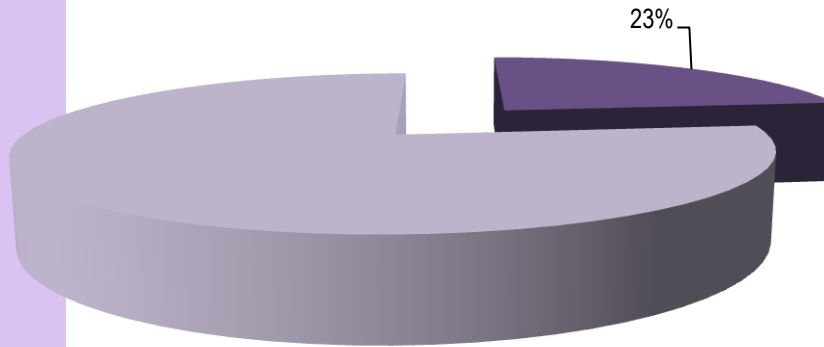
2.1. La bretxa salarial de gènere a Europa, Espanya i Catalunya

Segons l'Eurostat (2016) la bretxa salarial de gènere a escala europea se situava al 2016 en un 16,2 %. La mateixa estadística situava la bretxa salarial de gènere a l'Estat espanyol en un 14,2 %. Això no obstant, és necessari tenir en compte que s'està considerant la diferència salarial existent en el salari/hora. En canvi, com ja dèiem abans, ens fixarem en la bretxa salarial de gènere anual, perquè reflecteix millor les conseqüències reals de les desigualtats existents entre homes i dones. Així, la bretxa salarial de gènere anual a Europa se situava en un 39,6 % a l'any 2014 (Unió Europea, 2018).

En aquest sentit, segons l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, la bretxa salarial de gènere anual a Catalunya va baixar menys de mig punt respecte de l'any 2016 (23,4 %) i es va situar, el 2017, en un 23 %.

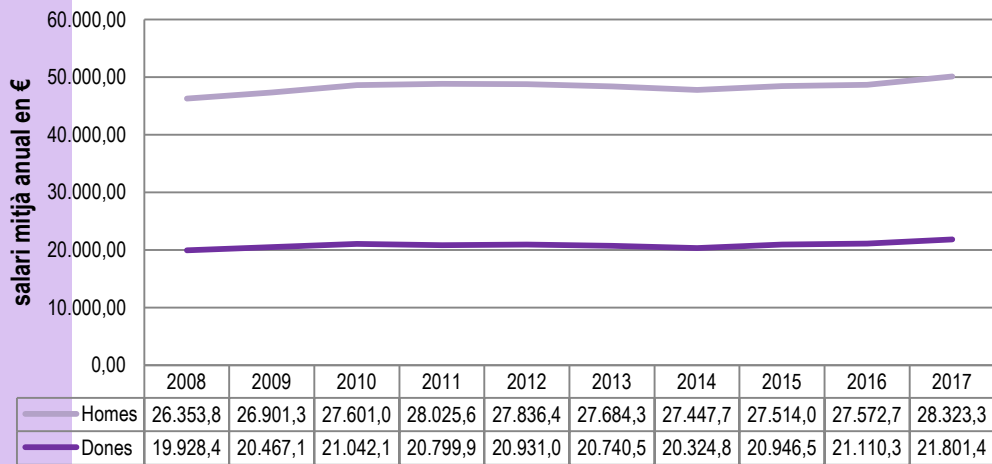


Bretxa salarial anual. Catalunya 2017

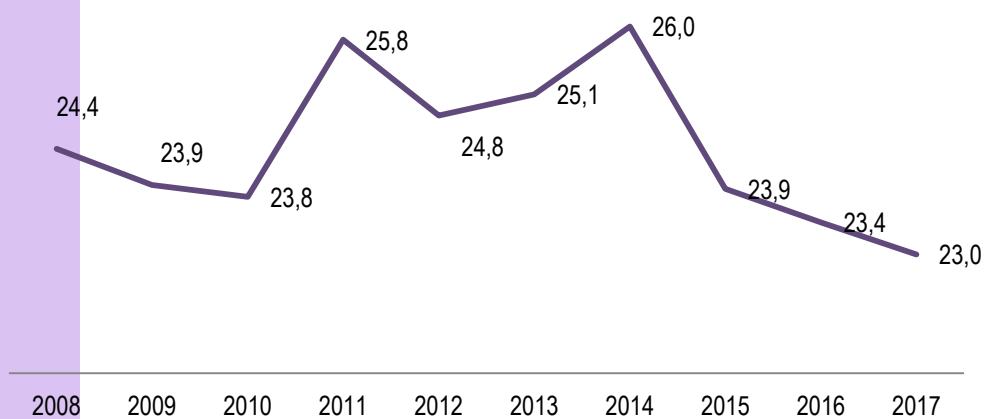


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Evolució del salari brut anual. Catalunya



Evolució de la bretxa salarial anual. Catalunya

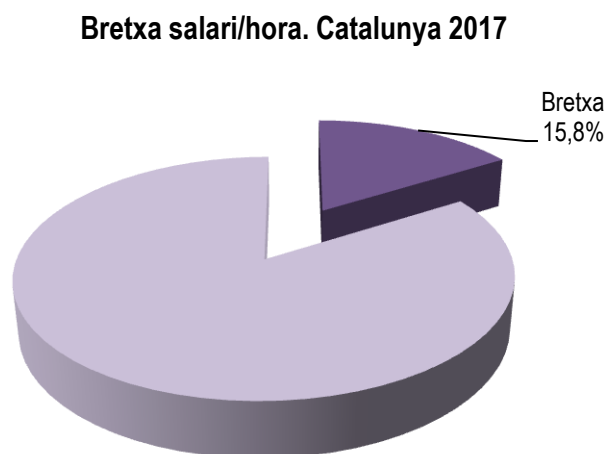
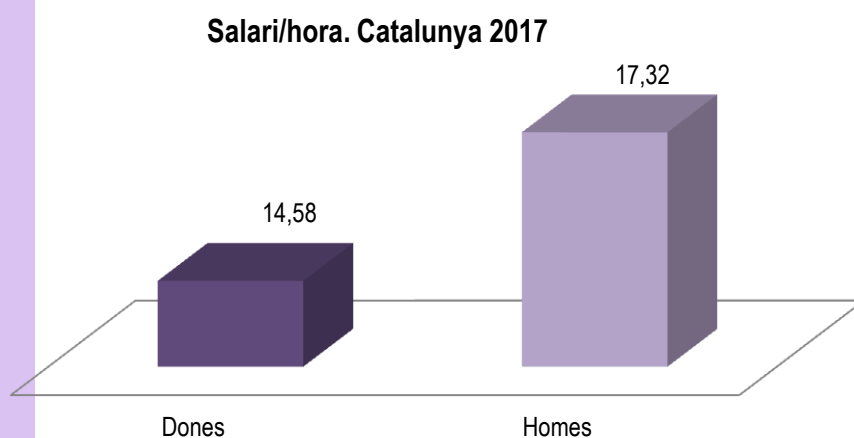


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Aquest és el percentatge actual de bretxa salarial de gènere anual a Catalunya, ja que aquestes dades són les últimes publicades. Això no obstant, tal com es pot veure al següent gràfic, el salari mitjà anual de les dones era de gairebé una quarta part del salari mitjà anual dels homes:

La baixada del 0,4 % de la bretxa salarial anual es deu al fet que hi ha hagut un augment tant en el salari mitjà anual de les dones com en el salari mitjà anual dels homes, però proporcionalment als seus salaris de l'any anterior el de les dones ha pujat un 0,5 % més. Continua la tendència iniciada al 2015. Aquest ritme, però, és clarament insuficient: encara trigariem gairebé mig segle a eliminar la bretxa.

Bretxa salarial de gènere: salari per hora, Catalunya 2017

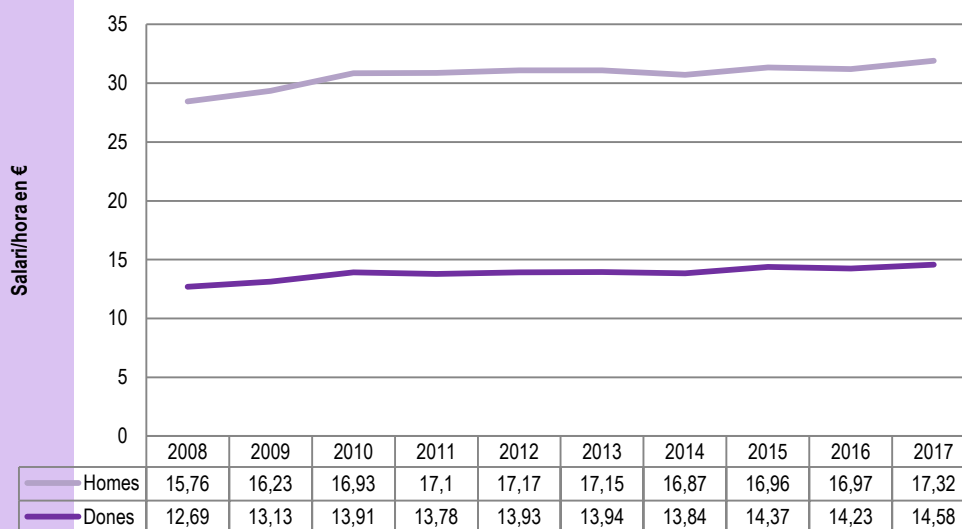


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

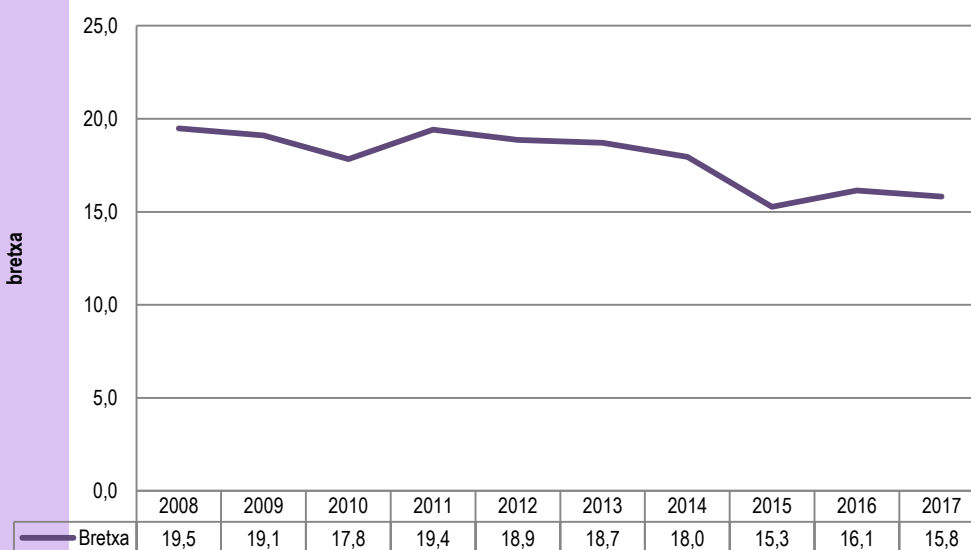
La bretxa salarial de gènere que es produeix a causa de la diferència salarial per hora ha disminuït una mica. Així, el salari/hora ha augmentat lleugerament la mateixa quantitat per

a les dones i per als homes, respecte de l'any 2016. Això ha fet que la bretxa salarial entre homes i dones disminueixi lleugerament a un 15,8 % i baixi del 16 % en què se situava al 2016.

Evolució del salari/hora. Catalunya



Evolució de la bretxa salari/hora. Catalunya



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Recordem que la diferència en la bretxa salari/hora i salari/any es dona perquè en el salari anual hi influeixen altres factors com els complements salarials, les hores extraordinàries, les reduccions de jornada, etc.

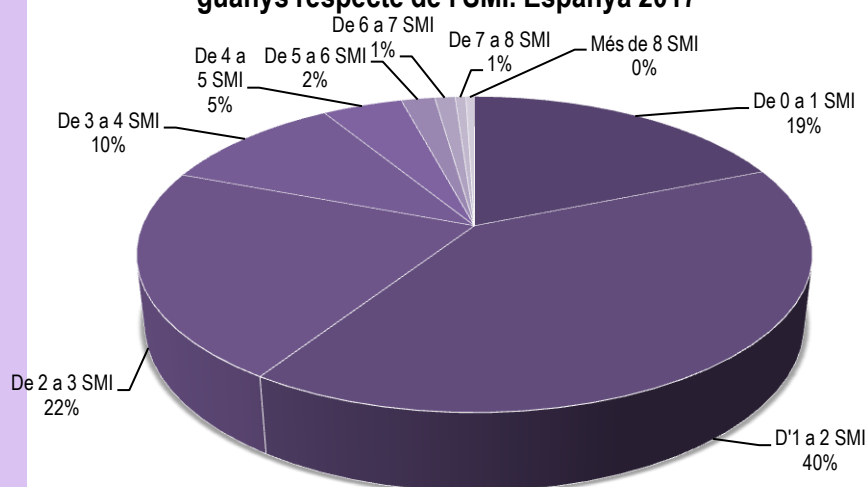
Diferències salarials respecte del salari mínim interprofessional (SMI)

Les dades que ofereix l'Enquesta d'estructura salarial sobre el salari mínim interprofessional no estan desglossades per territoris. Per això, les dades que es mostren a continuació no especifiquen la situació a Catalunya.

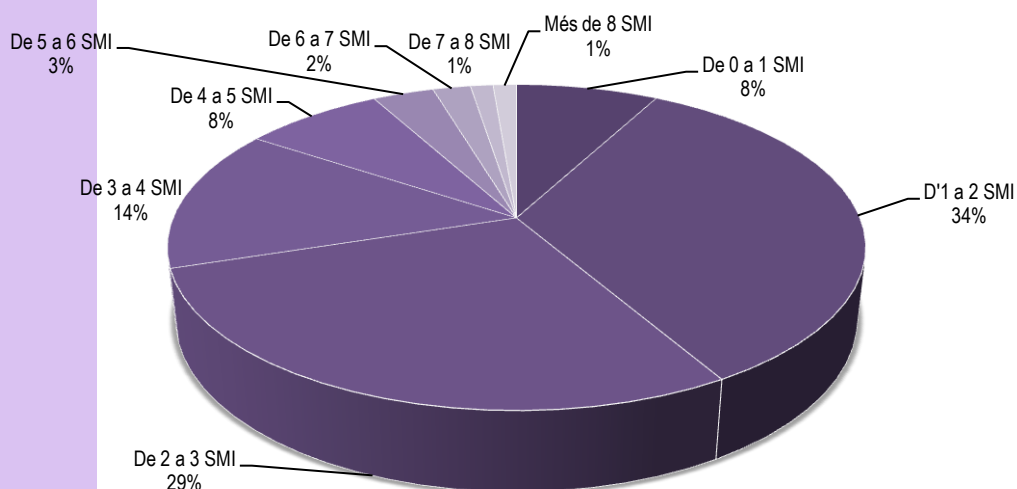
El salari mínim interprofessional a Espanya el 2017 era de 9.906,40 €/any. La situació dels treballadors i treballadores en relació amb el salari mínim interprofessional té un impacte negatiu en la realitat econòmica de les dones.

- El 19 % de les dones treballadores té guanys inferiors o iguals a l'SMI; al 2016 era el 18 %, mentre en el cas dels homes es mantenen en un 8 %.
- El nombre de dones que cobren entre una i dues vegades l'SMI augmenta dos punts respecte del 2016 i ja són el 40 % de les dones treballadores. Augmenta molt, cinc punts, el percentatge d'homes que cobren entre una i dues vegades l'SMI i passen del 29 al 34 %.
- Aquesta dada és molt important perquè ens diu que continua augmentant el nombre de dones que tenen ingressos inferiors a 19.813 €, en concret, més de la meitat de les dones treballadores (59 %), respecte de menys de la meitat dels homes que treballen (42 %), 17 punts de diferència.
- Els percentatges d'homes i dones treballadores que cobren de dues a tres vegades l'SMI baixa un punt per a les dones i puja un punt per als homes.
- Hi ha un 19 % de dones (2 de cada 10) que cobren tres vegades més del salari mínim interprofessional; en el cas dels homes és un 29 % (3 de cada 10).

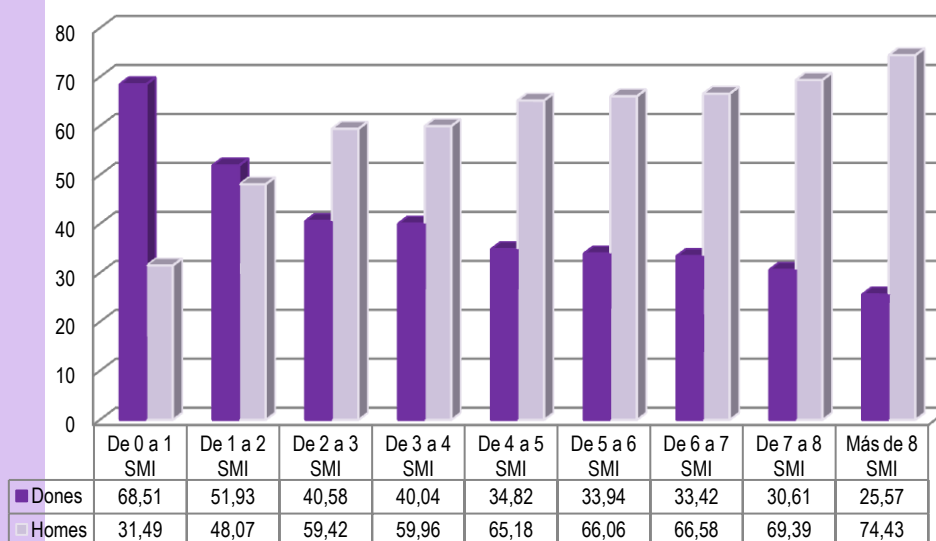
% de dones sobre la població de treballadores en funció dels guanys respecte de l'SMI. Espanya 2017



% d'homos sobre la població de treballadors en funció dels guanys respecte de l'SMI. Espanya 2017



% de persones treballadores en funció dels seus guanys respecte als intervals de l'SMI. Espanya 2017



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

És important assenyalar que de totes les persones que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, el percentatge de dones ha pujat gairebé un punt respecte de l'any 2016.

A més, continua sent notablement més gran el percentatge d'homes que cobra més del doble de l'SMI. En definitiva, es continua repetint que, a totes les franges, els guanys dels homes són superiors i el percentatge de dones disminueix a mesura que augmenta el salari.

2.1. Diferents tipus de bretxa salarial de gènere a Catalunya

Bretxa salarial de gènere, per nacionalitat: la doble discriminació salarial

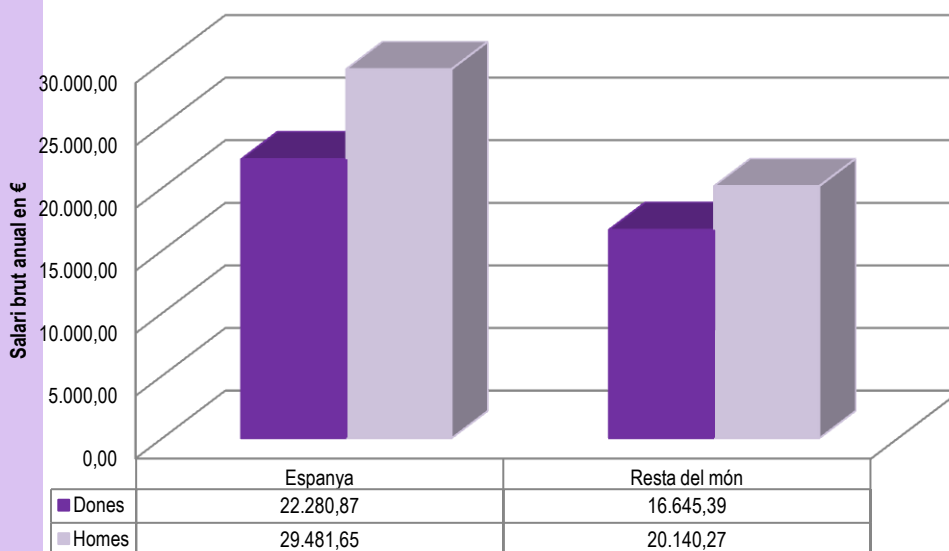
Als següents gràfics podem veure com les dones nascudes a Espanya perceben un salari mitjà anual inferior al que perceben els homes nascuts a Espanya. Això no obstant, es pot veure com la bretxa salarial entre persones de nacionalitat espanyola disminueix molt lleugerament respecte de l'any 2016 i se situa al 24,4 %.

En canvi, si tenim en compte les persones nascudes a la resta del món, la bretxa ha disminuït considerablement: baixa gairebé cinc punts i se situa al 17,4 %. Això pot ser perquè no es reconeix el treball irregular de les dones nascudes fora d'Espanya i sí que es reconeix el treball de les dones nascudes fora d'Espanya amb treballs qualificats.

Les dones nascudes fora d'Espanya cobren un 25,3 % menys que les dones nascudes a Espanya. I si ho comparem amb els homes nascuts a Espanya, la bretxa salarial que pateixen les dones nascudes a la resta del món és del 56,5 % (7 punts més per sobre de l'any 2016).

Així doncs, 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.

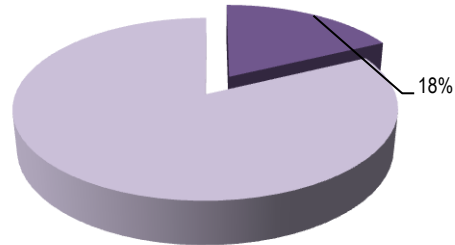
Salari brut per nacionalitat. Catalunya 2017



Bretxa salarial persones de nacionalitat espanyola. Catalunya 2017

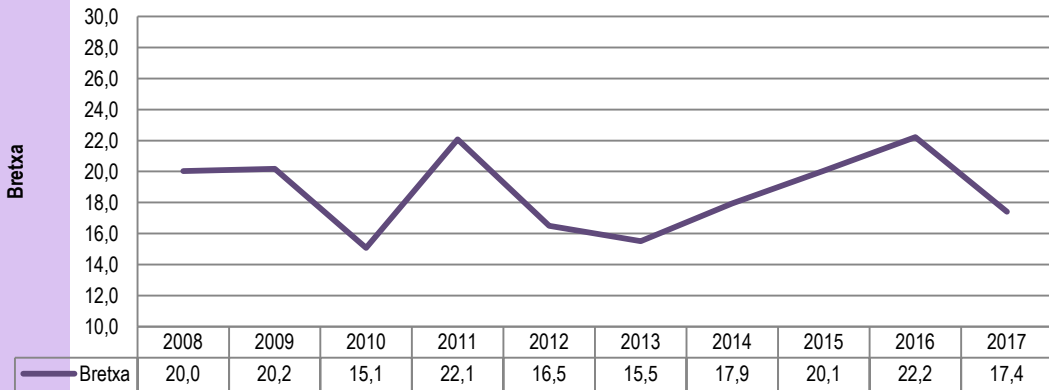


Bretxa salarial persones nascudes fora d'Espanya. Catalunya 2017

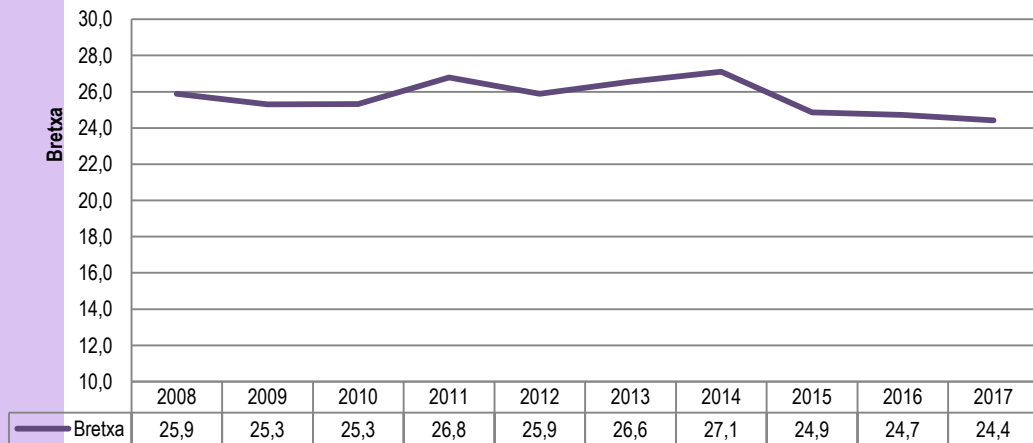


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Evolució de la bretxa salarial de les persones nascudes fora d'Espanya. Catalunya



Evolució de la bretxa salarial de les persones nascudes a Espanya. Catalunya



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Bretxa salarial de gènere, per edats

Mirant els gràfics, podem dir que les diferències salarials entre homes i dones es donen a totes les franges d'edat i, per tant, hi ha bretxa salarial. La bretxa salarial anual per a dones de menys de 25 anys i de 45 anys en endavant supera la bretxa mitjana anual de Catalunya, el 23 %.

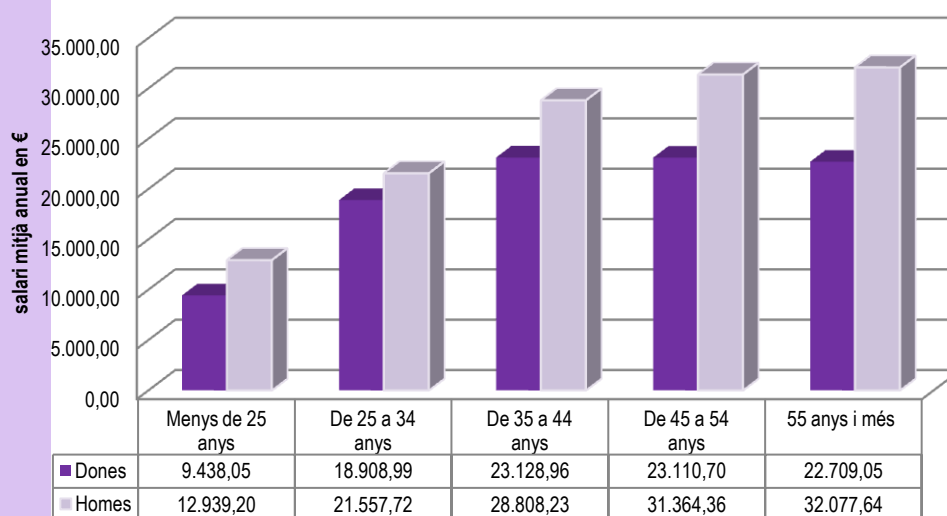
La bretxa salarial en el cas del jovent ha augmentat molt en relació amb el 2016, i ha passat del 19 al 27 %, quatre punts per sobre de la bretxa mitjana anual, que és del 23 %. El salari mitjà de les dones disminueix 150 € i el dels homes augmenta 1.100 €. Aquesta és una dada que ens hauria de preocupar i que confirma la influència dels factors que determinen la bretxa salarial.

Els salaris pugen a mesura que augmenten els anys de vida laboral en el cas dels homes i sempre més que en el de les dones. Les dones entre 35 i 44 anys presenten una bretxa que està per sota de la mitjana anual tot i que ha augmentat gairebé dos punts en relació amb la del 2016. N'hauríem de buscar algunes de les causes en la divisió poc equitativa de les tasques domèstiques i en els treballs de cura que afavoreixen la contractació a temps parcial, les reduccions de jornada, i les dificultats per a la conciliació personal, la familiar i la laboral de les dones en edat reproductiva.

La mitjana salarial anual de les dones en el grup de 55 anys i més continua sent inferior que el salari mitjà anual per al grup de 45 a 54 anys, com ja succeïa l'any 2016.

Dels 45 anys en endavant la bretxa ha disminuït dos punts en relació amb el 2016, però encara està per sobre de la mitjana de bretxa anual i arriba, en el cas de les dones de més de 55 anys, al 29,2 %.

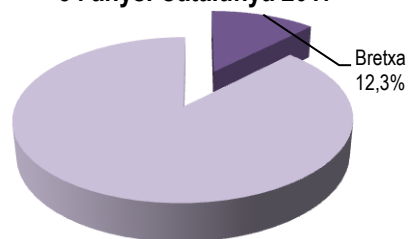
Salari mitjà anual per edats. Catalunya 2017



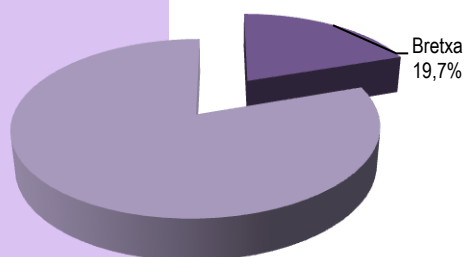
Bretxa salarial anual per a dones de menys de 25 anys. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual per a dones de 25 a 34 anys. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual per a dones de 35 a 44 anys. Catalunya 2017



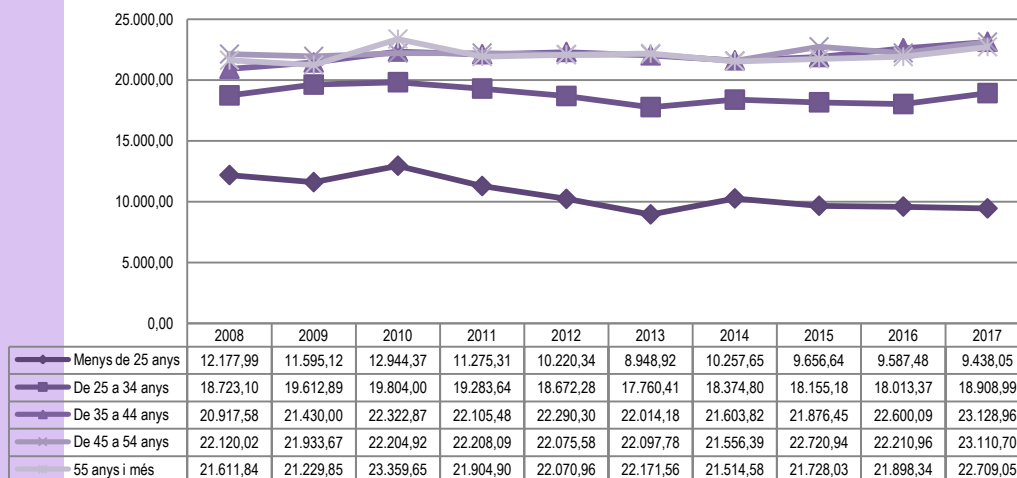
Bretxa salarial anual per a dones de 45 a 54 anys. Catalunya 2017



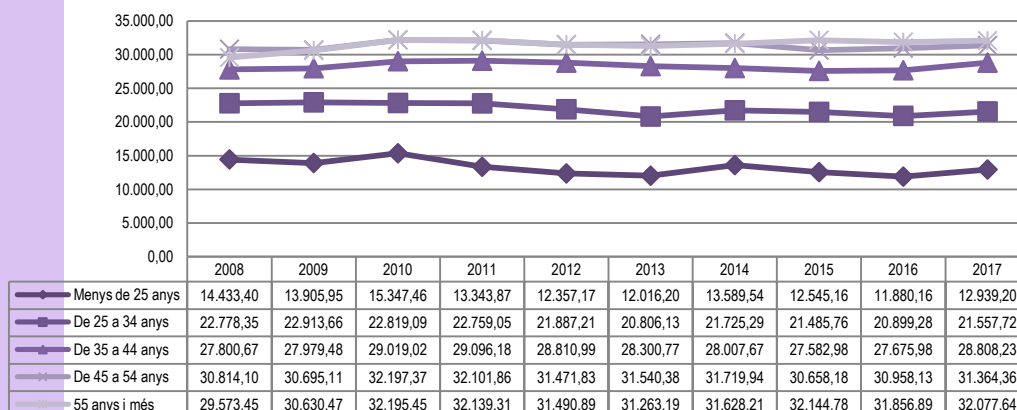
Bretxa salarial anual per a dones de 55 anys i més. Catalunya 2017



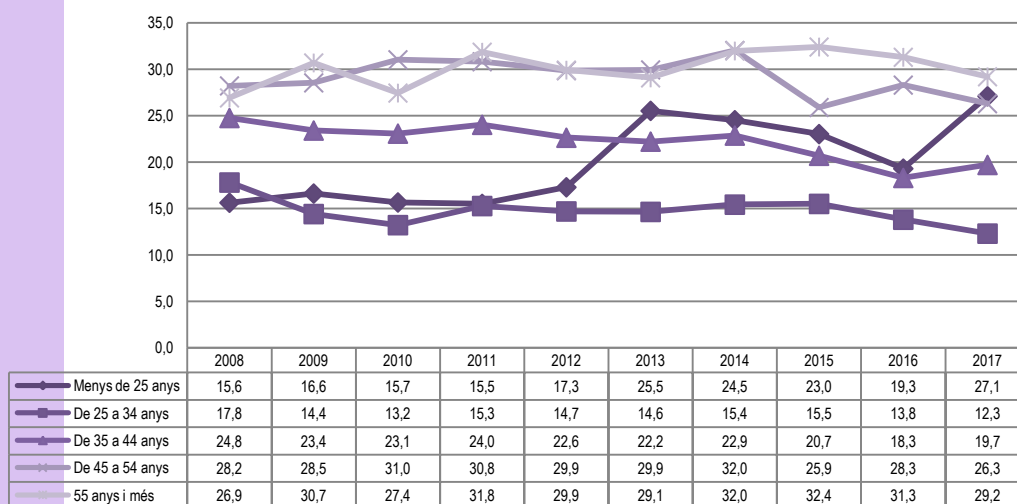
Evolució salaris per franja d'edats. Dones. Catalunya 2017



Evolució salaris per franja d'edats. Homes. Catalunya 2017



Evolució bretxa salarial per franja d'edats. Catalunya 2017



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Bretxa salarial de gènere, per tipus d'ocupació

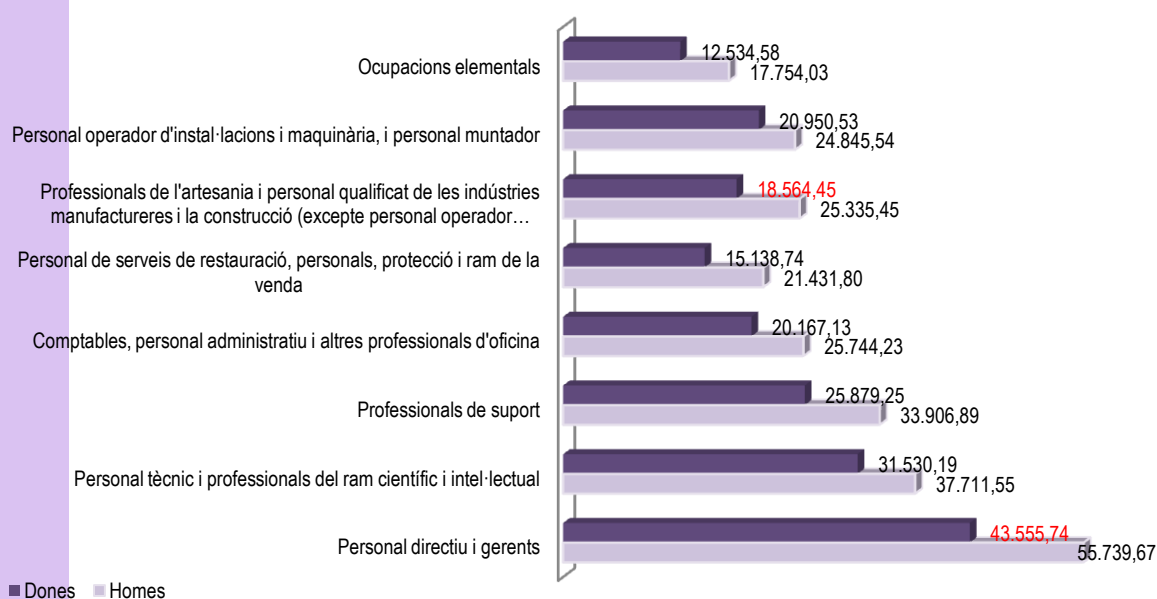
Continua havent-hi bretxa salarial a tots els grups d'ocupació. En el grup d'ocupacions elementals, s'hi ha reduït la bretxa salarial, que de superar el 32 % l'any 2016 ha passat al 29 % el 2017. Els grups d'ocupacions més feminitzades són els que superen la bretxa mitjana a Catalunya, que és del 23 %: ocupacions elementals, personal d'artesania i de les indústries manufactureres i la construcció, personal de serveis de restauració, de protecció i del ram de la venda, i personal de suport.

Els grups d'ocupació on la bretxa ha pujat el 2017, comparant-la amb les dades del 2016, són: personal d'artesania, de les indústries manufactureres i la construcció, i també en el grup de professionals de suport, entre els quals la bretxa ha passat del 19,6 % el 2016 al 23,7 % el 2017.

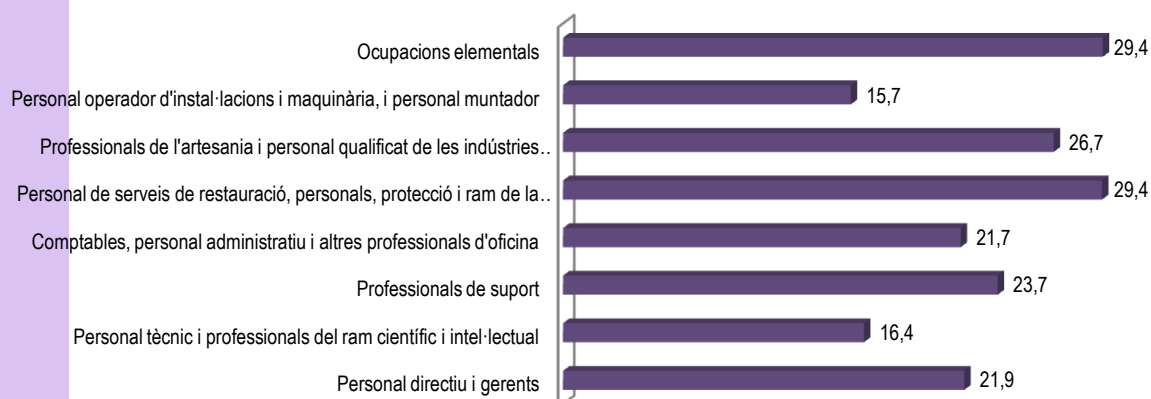
On hi ha més bretxa salarial és als grups en què els salaris són més baixos i estan feminitzats. En les ocupacions del personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda, la bretxa és del 29,4 %, igual que en les ocupacions elementals, cosa que colpeja, una vegada més, la precarietat de les dones.

Cal destacar el grup d'ocupacions de professionals de l'artesania i de personal qualificat de les indústries manufactureres i la construcció, en el qual el salari anual ha pujat mínimament per a les dones (57 €), mentre que el salari dels homes ha pujat bastant més (651 €). El resultat és que ha augmentat la bretxa salarial en gairebé dos punts i arriba al 26,7 %. Aquesta pujada és semblant a la que es va produir l'any 2016.

Salari brut anual per tipus d'ocupació. Catalunya 2017



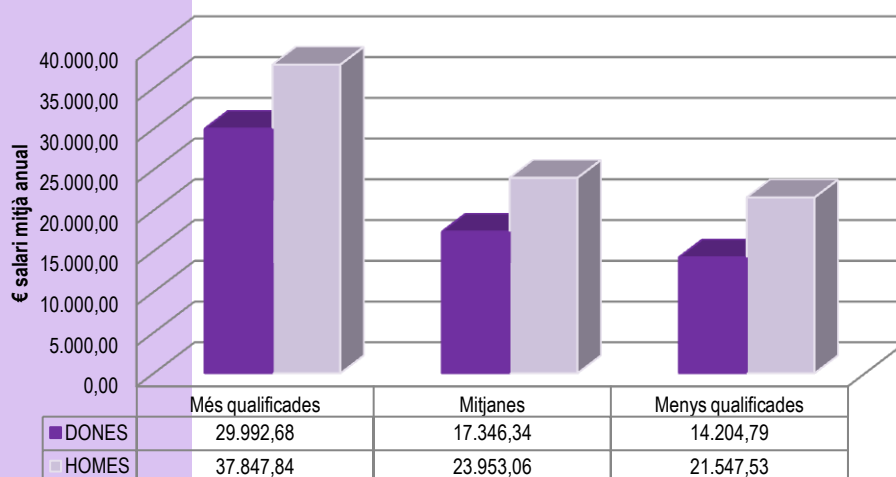
Bretxa salarial anual per tipus d'ocupació. Catalunya 2017



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Curiosament, en el grup d'ocupació de personal directiu i gerents, la bretxa salarial entre homes i dones ha augmentat a causa, principalment, dels salaris de les dones, que han disminuït en relació amb el 2016 en 676 €, mentre que el salari dels homes ha pujat 1.352 €. La bretxa salarial ha pujat del 2016 al 2017 gairebé tres punts.

Salari mitjà anual per tipus d'ocupació. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual en ocupacions més qualificades. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual en ocupacions mitjanes. Catalunya 2017

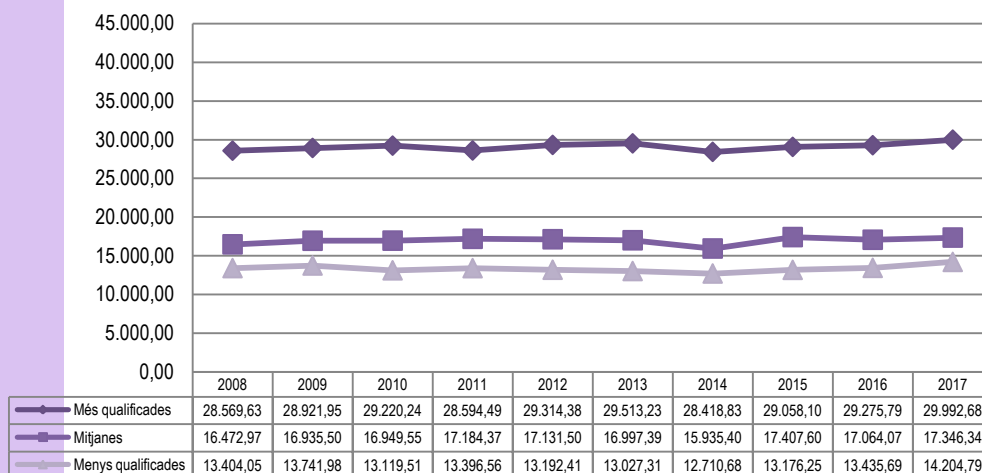


Bretxa salarial anual en ocupacions menys qualificades. Catalunya 2017

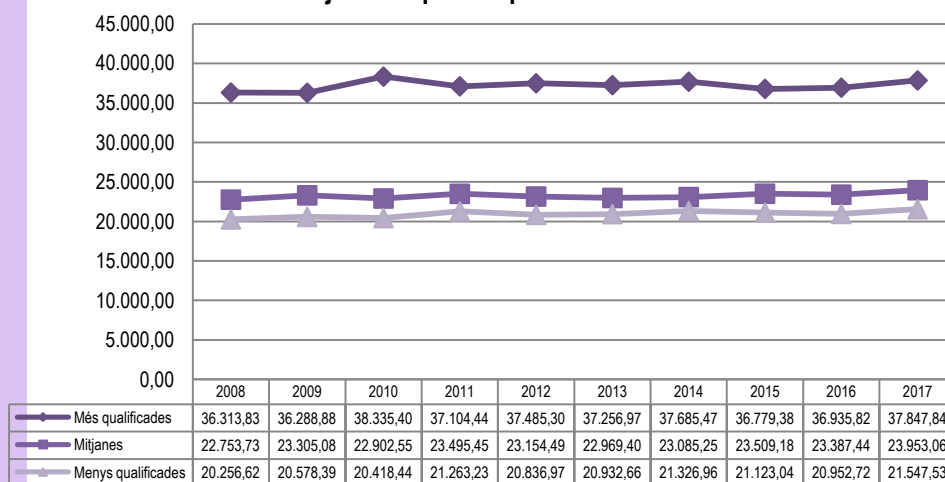


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

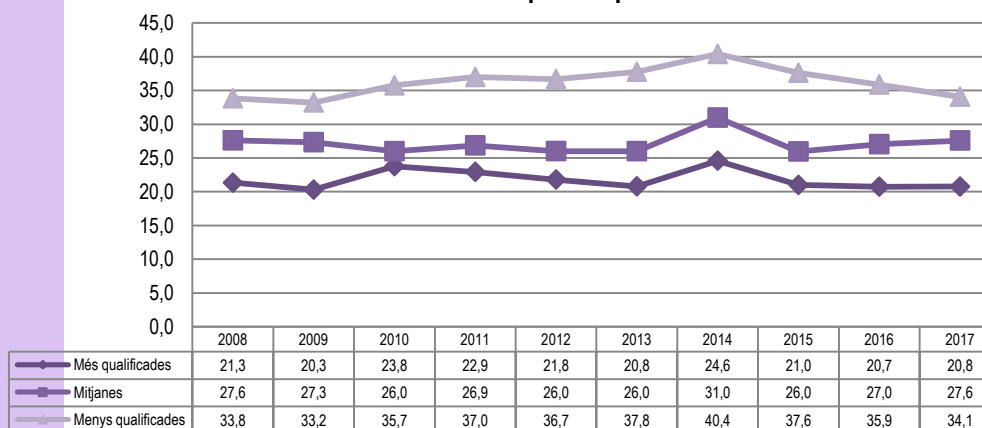
Salari mitjà anual per ocupacions. Dones



Salari mitjà anual per ocupacions. Homes



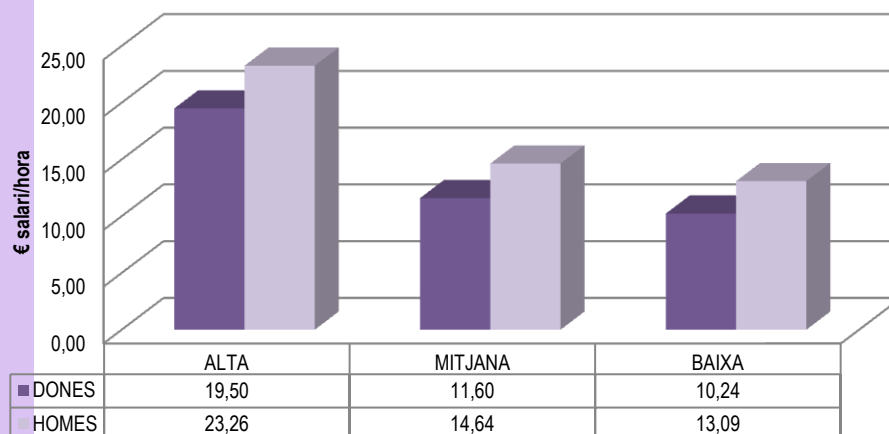
Bretxa salarial anual per ocupacions



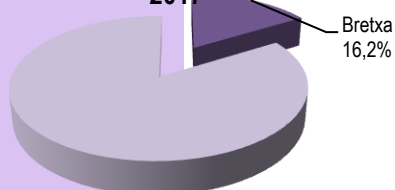
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Tal com assenyalàvem al principi de l'informe, si observem aquestes dades desglossades en salari/hora per tipus d'ocupació, aquest no ha baixat en tots els tipus d'ocupació. A les ocupacions mitjanes i més qualificades ha pujat un punt en relació amb el 2016. Observem que les ocupacions menys qualificades han reduït la bretxa gairebé un punt.

Salari/hora per tipus d'ocupació. Catalunya 2017



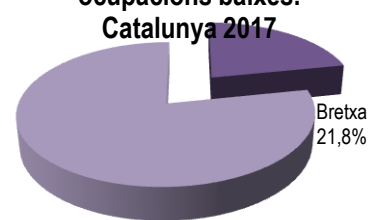
Bretxa salari/hora en ocupacions altes. Catalunya 2017



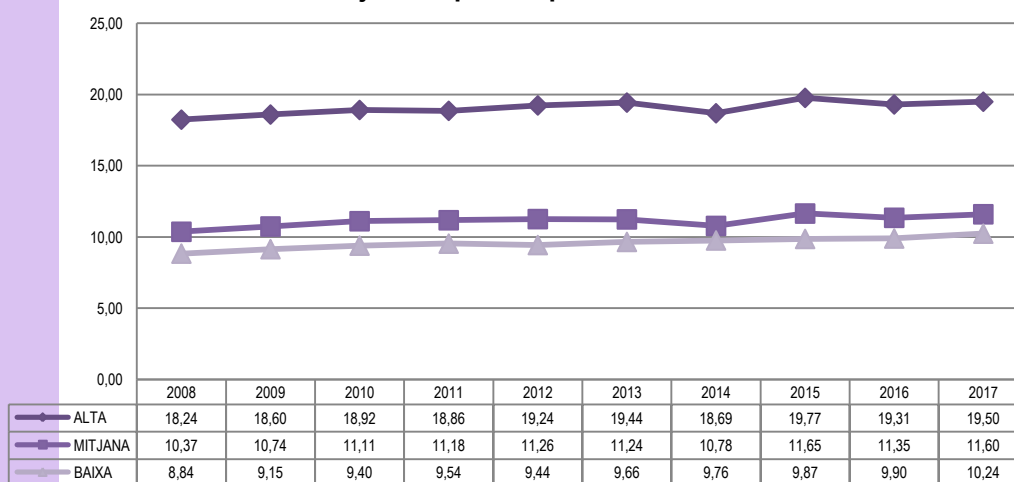
Bretxa salari/hora en ocupacions mitjanes. Catalunya 2017



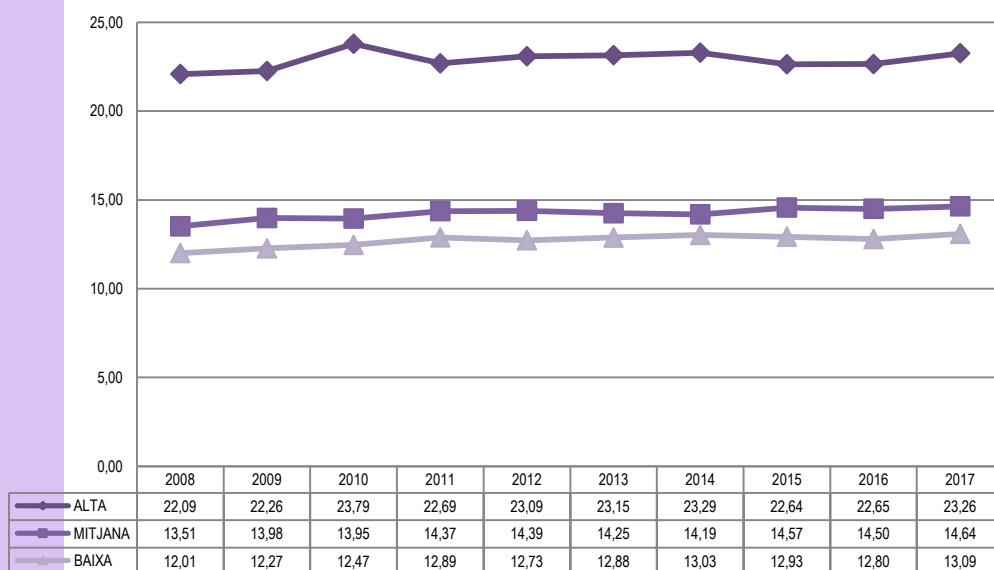
Bretxa salari/hora en ocupacions baixes. Catalunya 2017



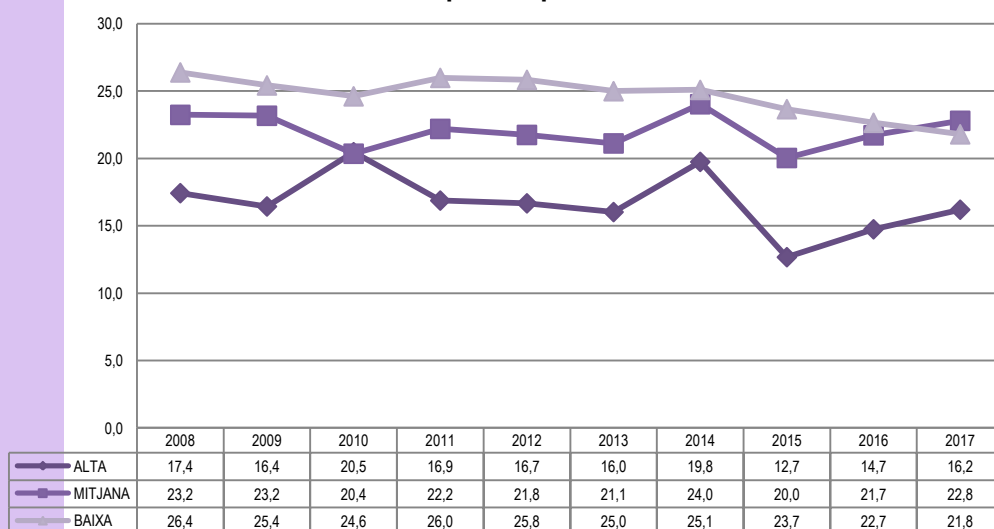
Salari mitjà hora per ocupacions. Dones



Salari mitjà hora per ocupacions. Homes



Bretxa salarial hora per ocupacions. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Bretxa salarial de gènere, per ocupacions amb tasques de supervisió

Recordem que, segons l'Enquesta d'estructura salarial quadriennal publicada el 2016 amb dades del 2014, en les ocupacions amb tasques de supervisió també hi ha bretxa salarial entre homes i dones. En les ocupacions que comporten major jerarquia (personal directiu i gerents, personal tècnic i professionals del ram científic i intel·lectual, i personal tècnic professional de suport) és on la bretxa salarial és més baixa, tot i així el salari de les dones és d'una cinquena part de les retribucions que perceben els homes.

En aquelles ocupacions amb tasques de supervisió que són menys qualificades, la bretxa salarial és la més alta, tant que supera la bretxa salarial anual. Les retribucions de les dones són d'una tercera part menys que les retribucions dels homes, i arriben a un 32,73 % de bretxa en el cas del personal dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda, i a un 28,91 % en el cas del personal comptable, administratiu i altres professionals d'oficina.

Per altra banda, en els dos tipus d'ocupació més qualificades amb tasques de supervisió, els salaris bruts anuals de les dones superen molt poc els salaris bruts anuals dels homes que fan tasques de supervisió en les ocupacions jeràrquiques immediatament inferiors. Això és: les dones que pertanyen al personal directiu i gerent amb tasques de supervisió cobren 51.008,8 €, mentre que els homes en la mateixa categoria professional cobren 64.527,01 €, i els homes que pertanyen al personal tècnic i professionals del ram científic i intel·lectual estan cobrant 49.699,79 €, mentre que les dones en la mateixa categoria professional cobren 39.009,09 €.

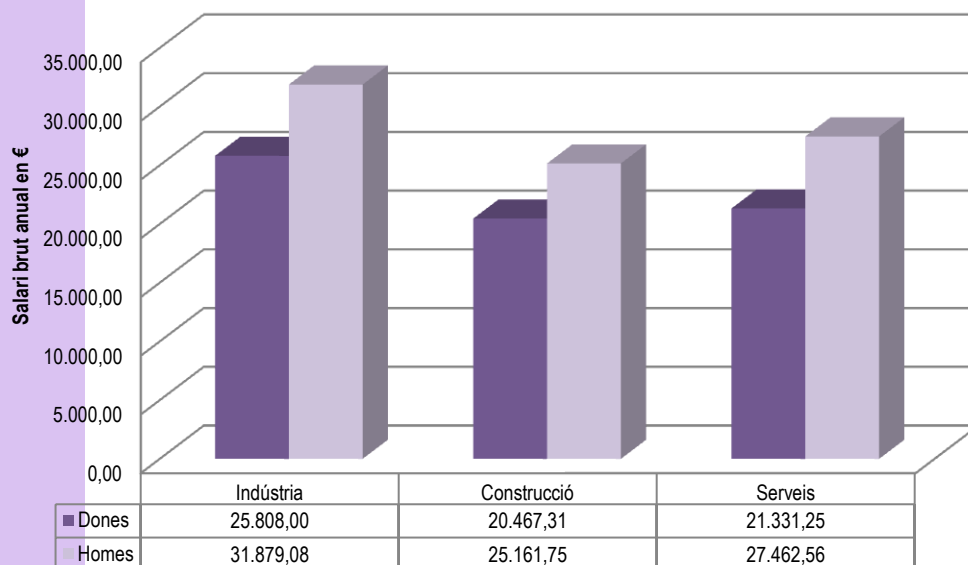
Bretxa salarial de gènere, per sectors d'activitat

A continuació es tenen en compte els tres grans sectors d'activitat: els serveis, la indústria i la construcció.

La bretxa salarial més alta, el 22,3 %, es dona en el sector serveis, en el qual treballen més dones que homes.

El sector de la indústria té una bretxa del 19 % i el de la construcció, del 18,7 %. En aquests dos sectors hi ha una presència majoritària d'homes.

Salari anual per sector d'activitat. Catalunya 2017



Bretxa salari anual a indústria. Catalunya 2017



Bretxa salari anual a construcció. Catalunya 2017



Bretxa salari anual a serveis. Catalunya 2017

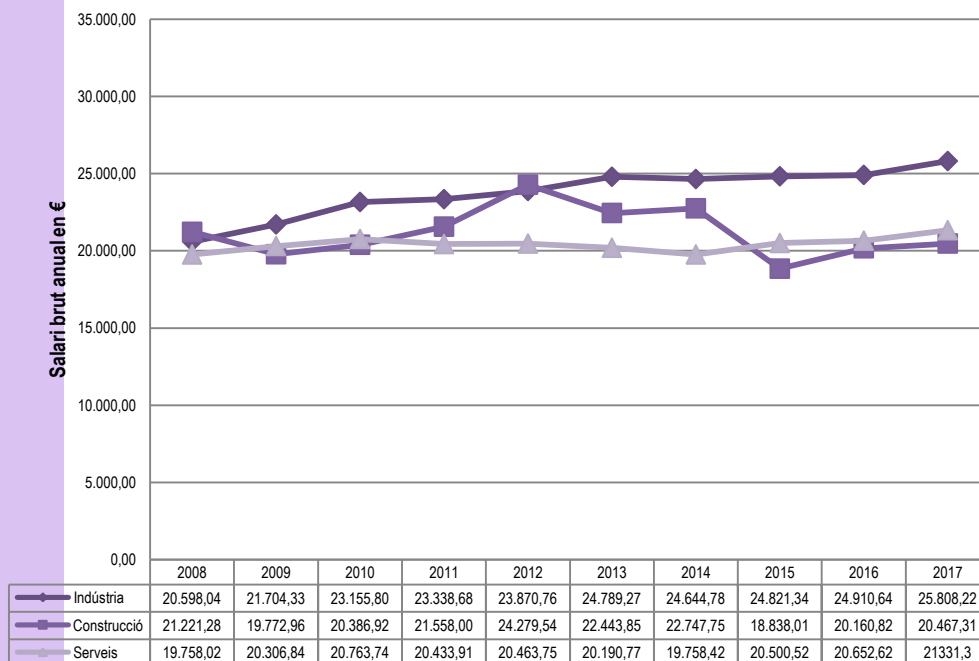


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

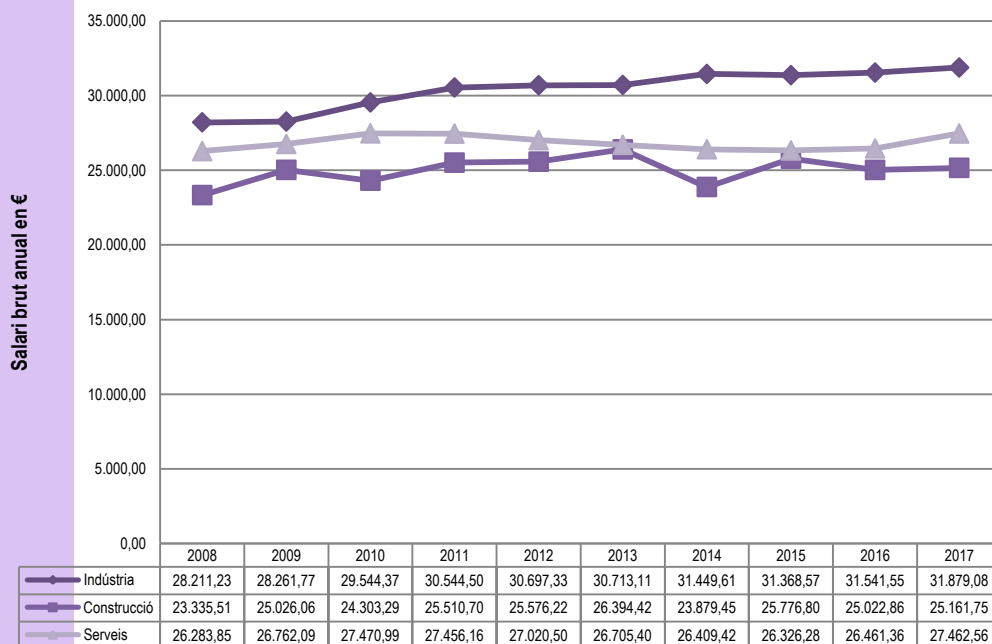
Tots els sectors han tingut una pujada del salari brut anual, tant el dels homes com el de les dones, però aquesta pujada no ha produït el mateix efecte en la bretxa salarial: en el sector serveis ha augmentat, i en la indústria i en la construcció ha disminuït. La precarització de les condicions laborals en el sector serveis, on hi ha majoria de dones, les penalitza més.

En tots els sectors d'activitat, el salari/hora de les dones és inferior que el dels homes. La bretxa salari/hora és inferior a la del salari mitjà anual, però malgrat això arriba al 16,7 % en el cas de la indústria, al 15,4 % en el dels serveis i al 9,7 % en el de la construcció.

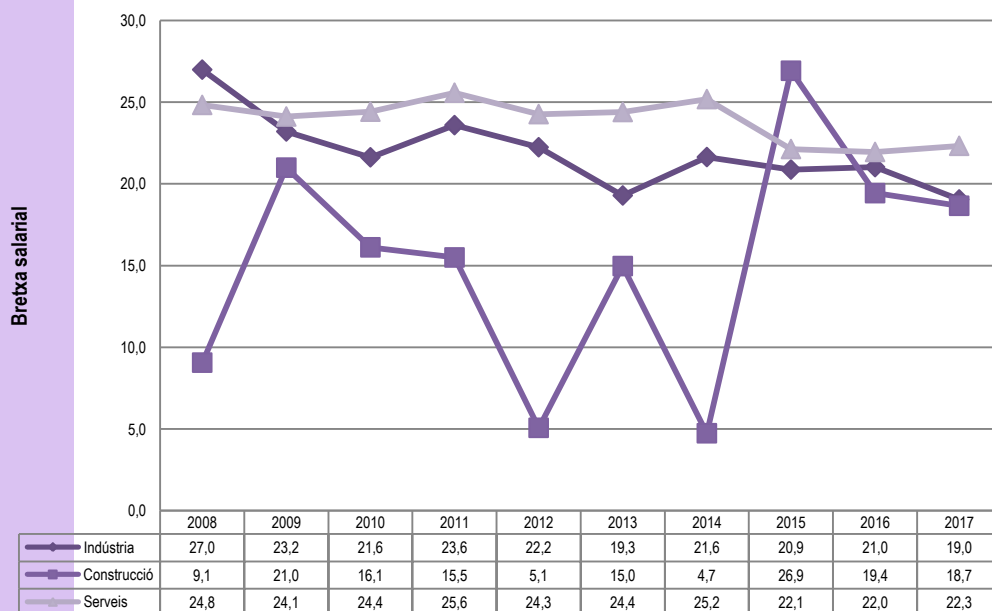
Evolució del salari brut anual de les dones per sectors d'activitat



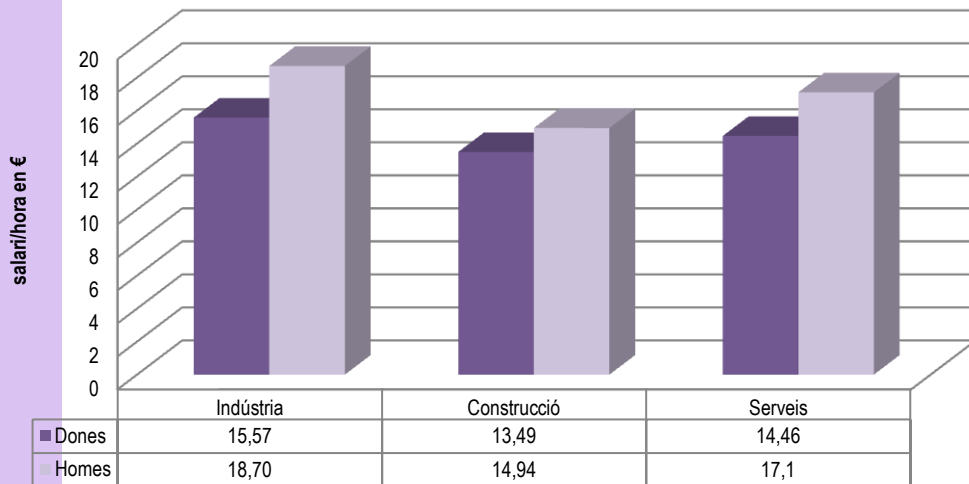
Evolució del salari brut anual dels homes per sectors d'activitat



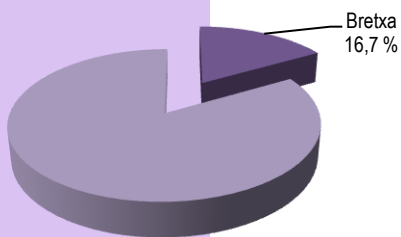
Evolució de la bretxa salarial anual per sectors d'activitat



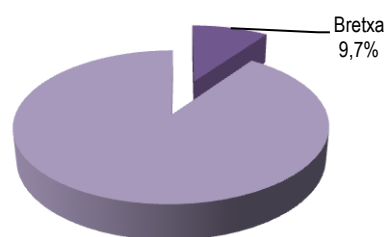
Salari/hora per sectors d'activitat. Catalunya 2017



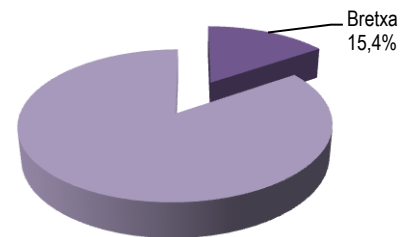
Bretxa salari/hora indústria. Catalunya 2017



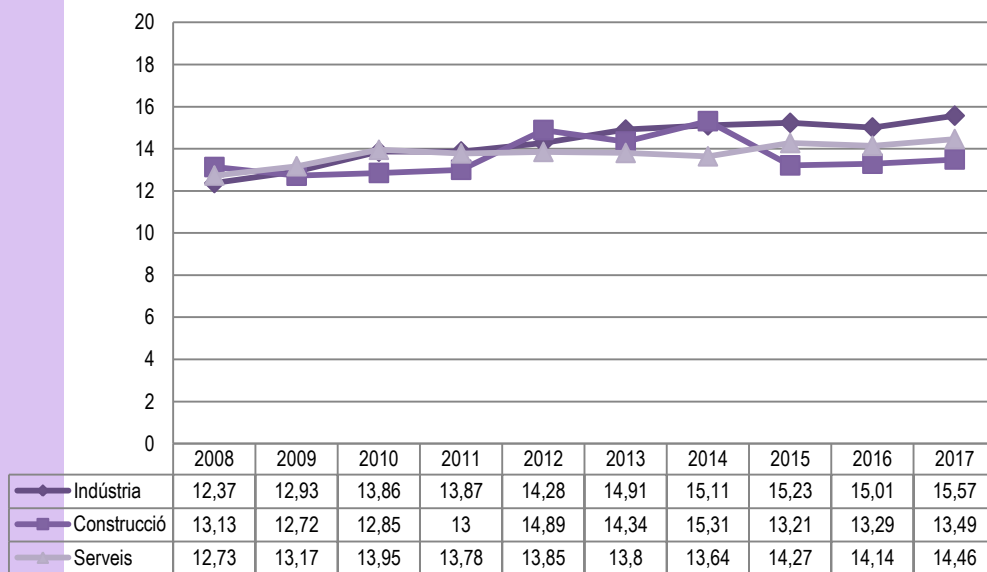
Bretxa salari/hora construcció. Catalunya 2017



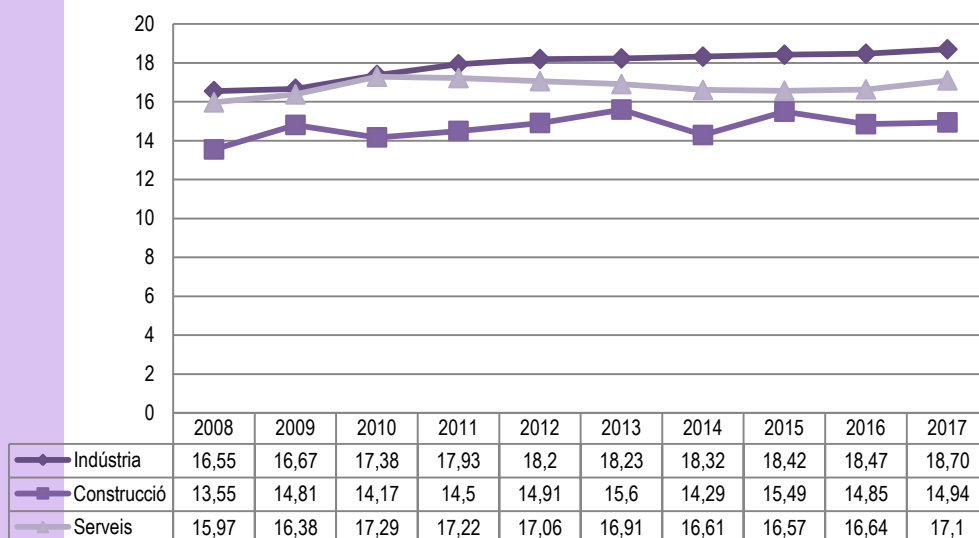
Bretxa salari/hora serveis. Catalunya 2017



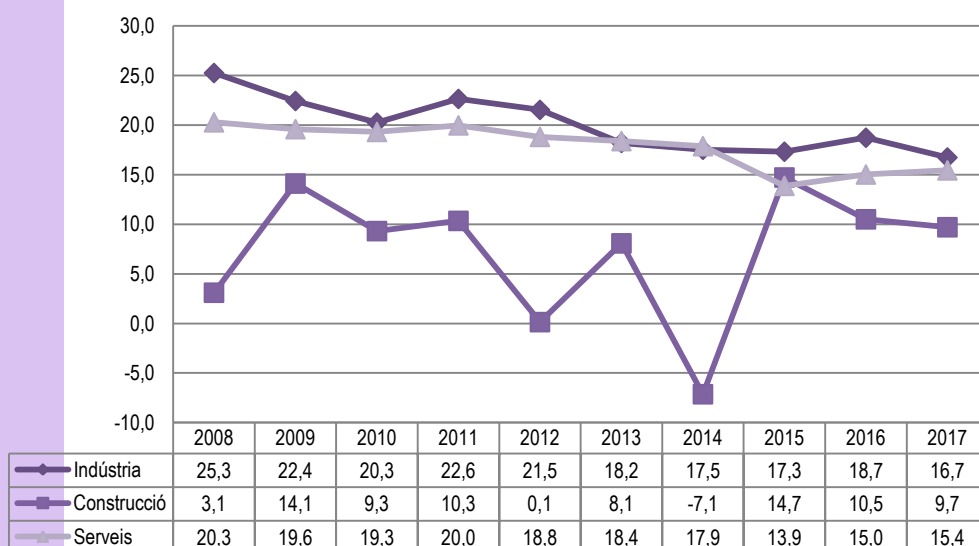
Salari/hora, per sectors. Dones



Salari/hora, per sectors. Homes



Bretxa salari/hora per sectors.

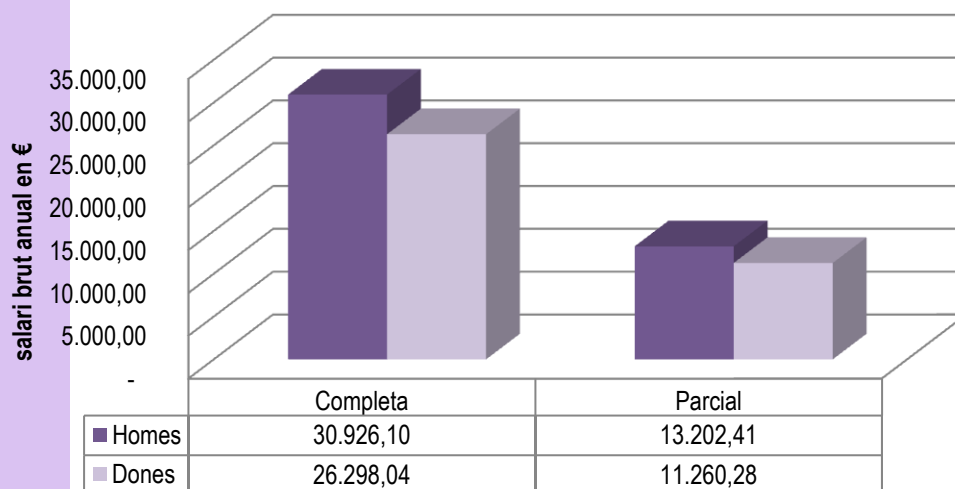


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Bretxa salarial de gènere, per tipus de jornada

A continuació observem l'evolució de la bretxa salarial per tipus de jornada i continuem veient com la bretxa salarial és més gran quan es treballa a jornada completa, que es manté des del 2015 en un 15 %, mentre que hi ha una pujada considerable de la bretxa salarial anual a jornada parcial, que va pujar d'un 7 % a un 12 % i aquest any arriba ja al 14,7 %, pràcticament s'igualava la bretxa en els dos tipus de jornada. Això és degut a un increment dels salaris bruts anuals dels homes de gairebé 1.000 €, i en el cas de les dones de tan sols de 400 €.

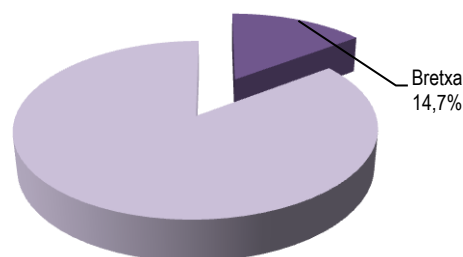
Salari brut anual per tipus de jornada. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual jornada completa. Catalunya 2017



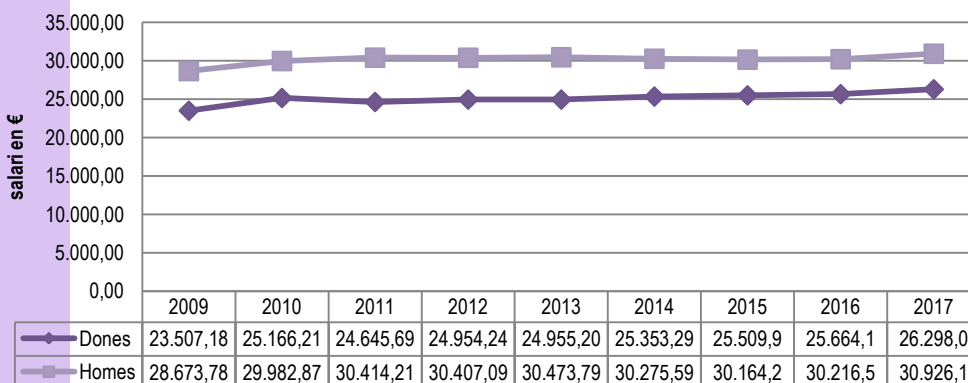
Bretxa salarial anual jornada parcial. Catalunya 2017



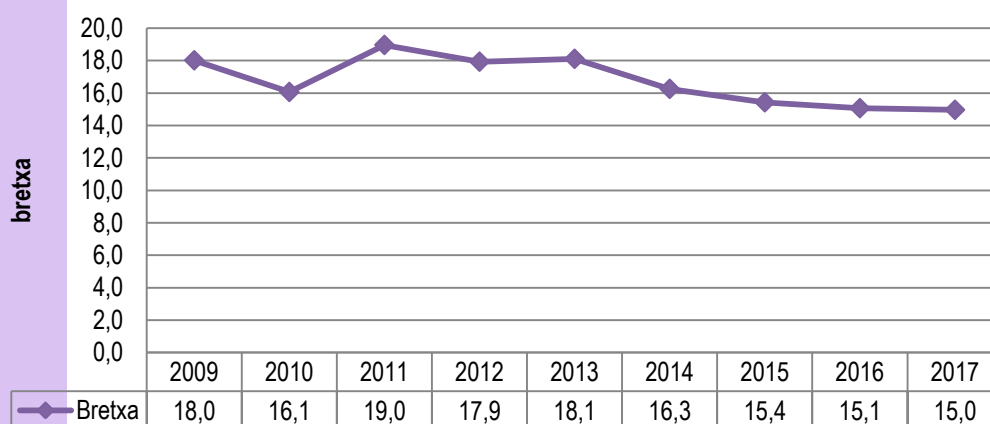
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Tot això es tradueix en el següent: a major precarietat laboral per a les dones, més bretxa salarial de gènere en la jornada parcial i més gran la possibilitat que augmenti la pobresa femenina.

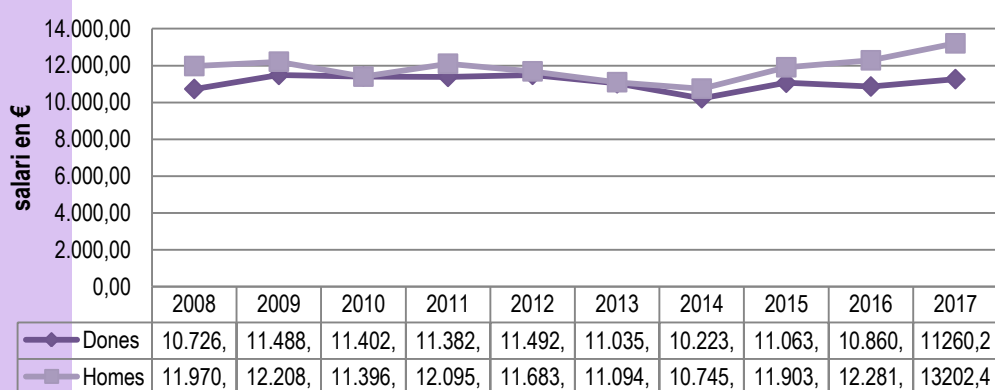
Evolució del salari brut anual. Jornada completa. Catalunya



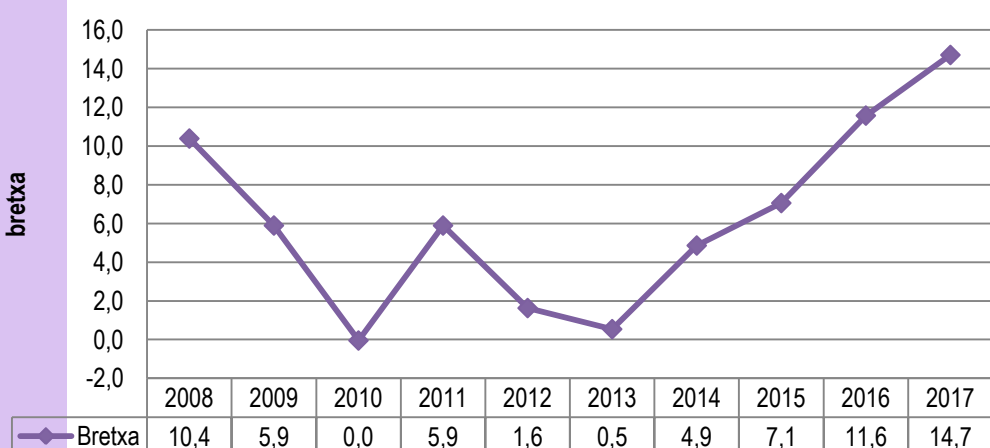
Evolució de la bretxa salarial anual. Jornada completa. Catalunya



Evolució del salari brut anual. Jornada parcial. Catalunya



Evolució de la bretxa salarial anual. Jornada parcial. Catalunya

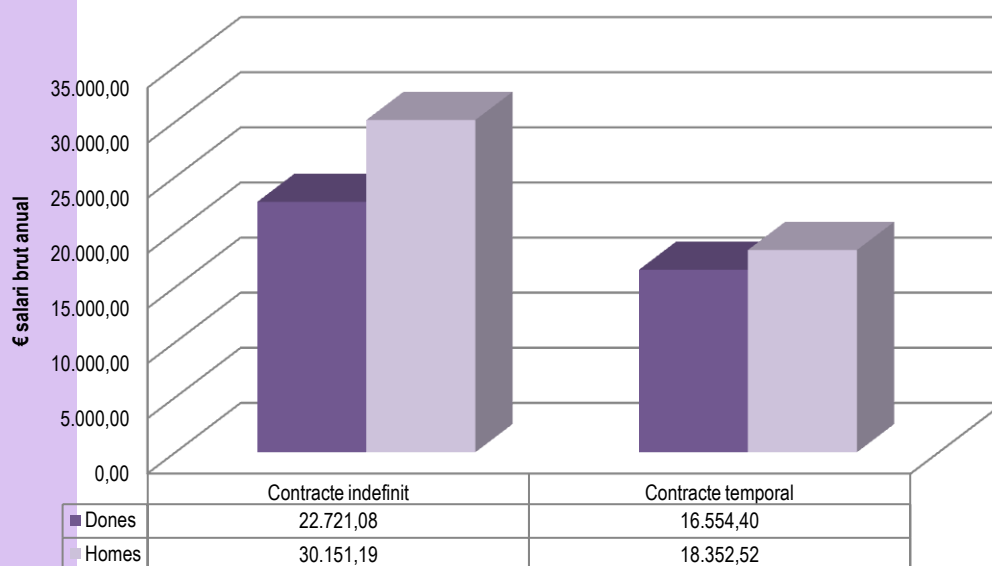


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Bretxa salarial de gènere, per tipus de contracte

La bretxa salarial per tipus de contractació també existeix. En aquest cas, la bretxa salarial anual per contractes indefinits puja tan sols una dècima i arriba al 24,5 %, i la bretxa salarial anual per contractes temporals baixa a l'11,4 %.

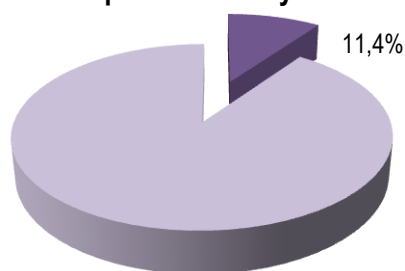
Salari brut anual per tipus de contracte. Catalunya 2017



Bretxa salarial anual contracte indefinit. Catalunya 2017



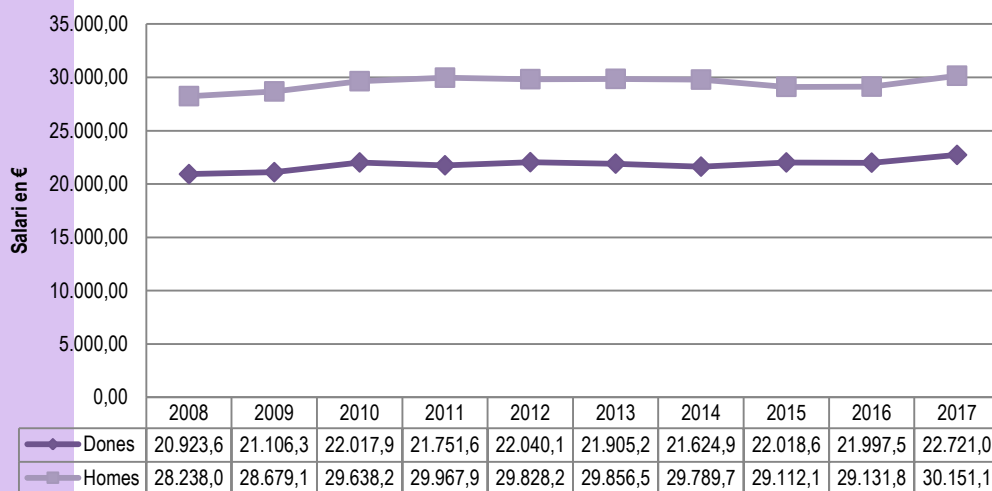
Bretxa salarial anual contracte temporal. Catalunya 2017



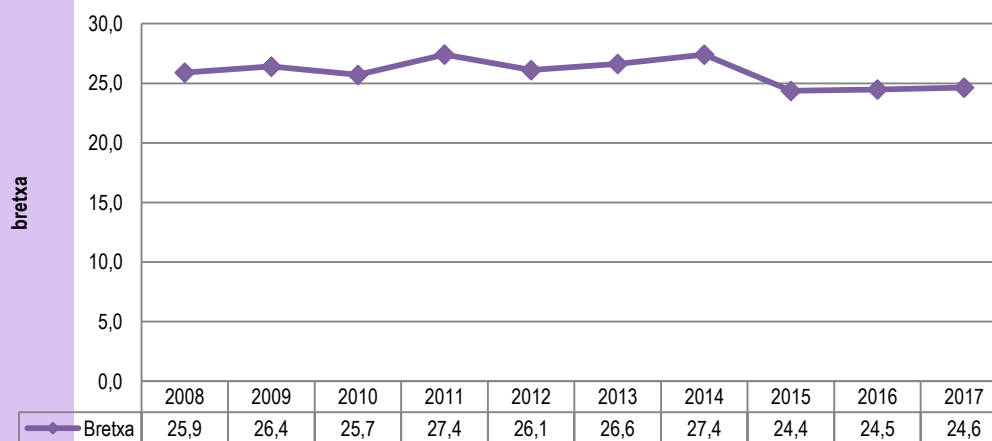
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

La baixada de la bretxa salarial en els contractes temporals es deu a un major augment dels salaris bruts anuals de les dones que dels homes.

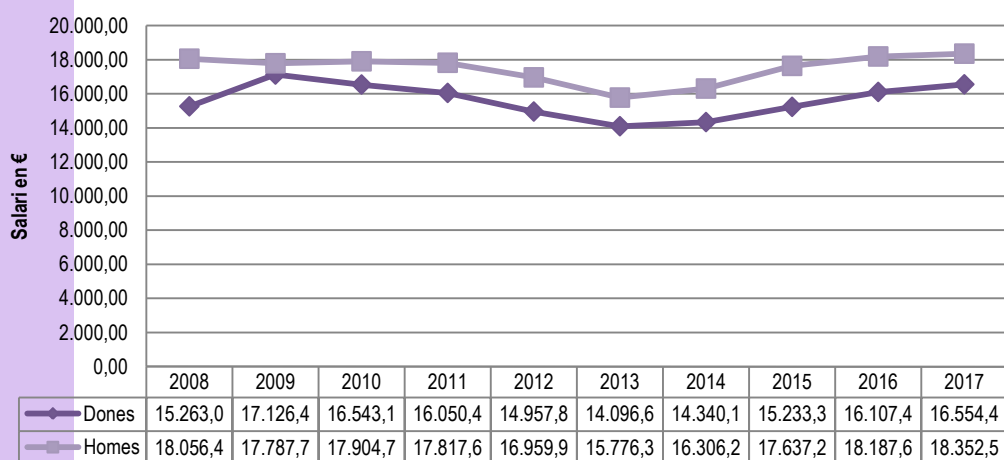
Evolució del salari brut anual contracte indefinit. Catalunya



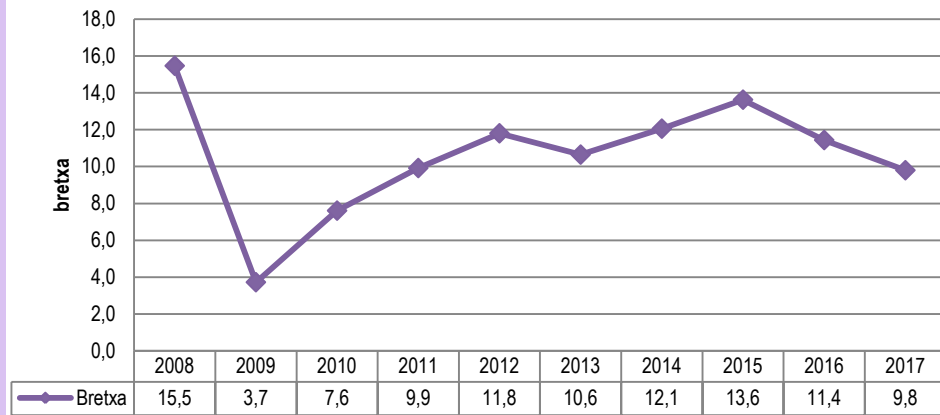
Evolució de la bretxa salarial anual contracte indefinit. Catalunya



Evolució del salari brut anual contracte temporal. Catalunya



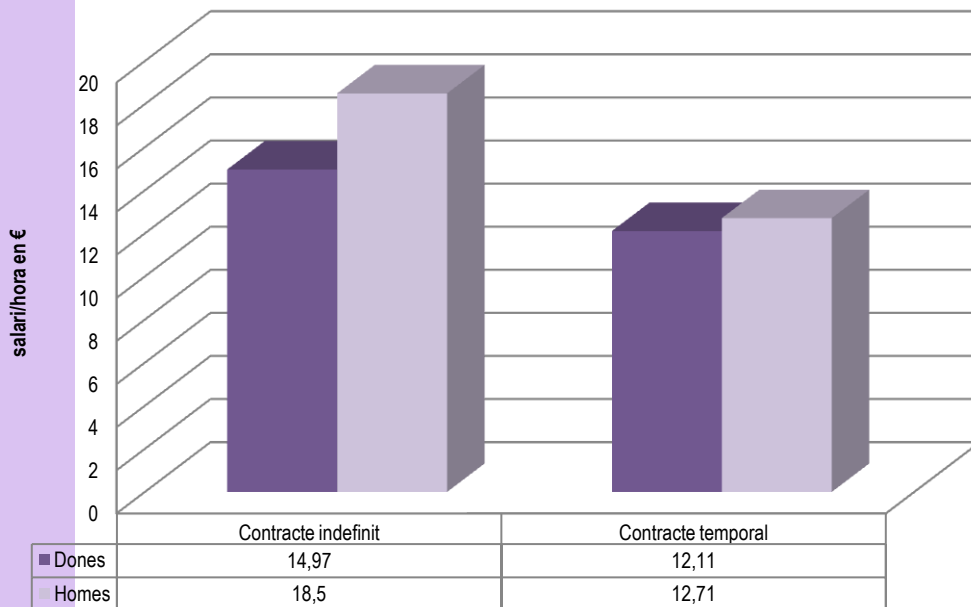
Evolució de la bretxa salarial anual contracte temporal. Catalunya



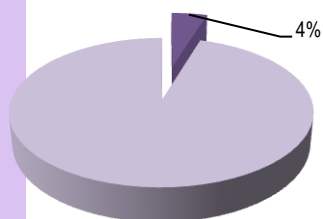
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Un cop més, podem veure que si desglossem les dades i mirem la bretxa salarial que hi ha en el salari/hora per tipus de contracte, la bretxa baixa dues dècimes en els contractes indefinits i puja gairebé un punt en els temporals.

Salari/hora per tipus de contracte. Catalunya 2017



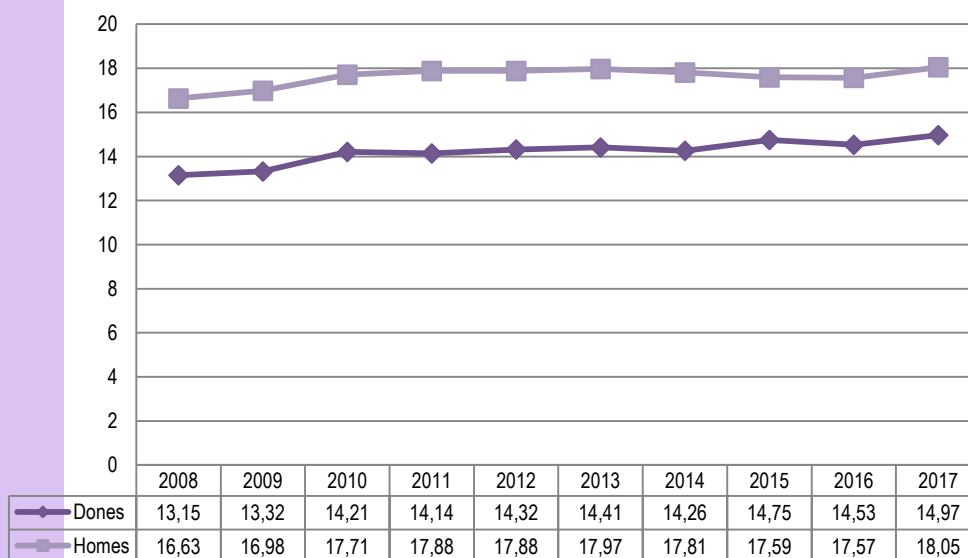
Bretxa salari/hora contracte temporal. Catalunya 2017



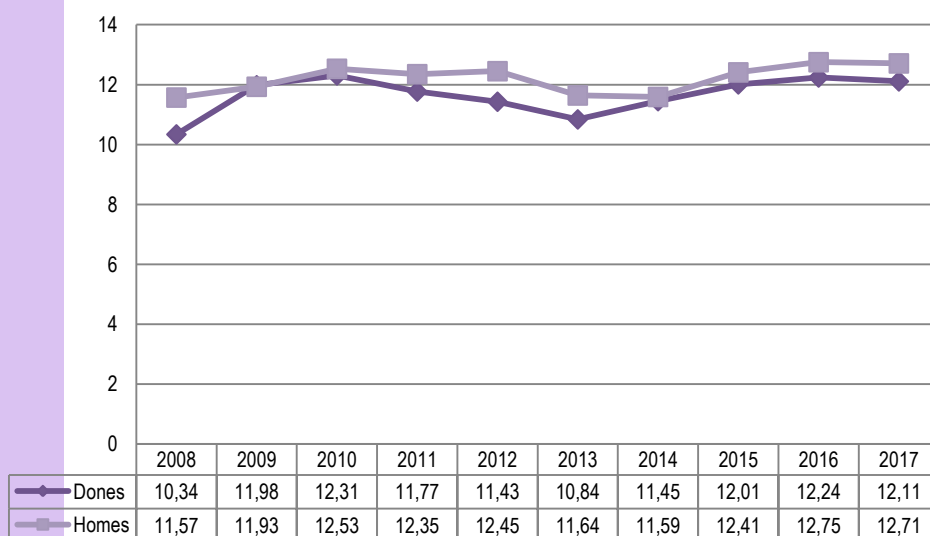
Bretxa salari/hora contracte indefinit. Catalunya 2017



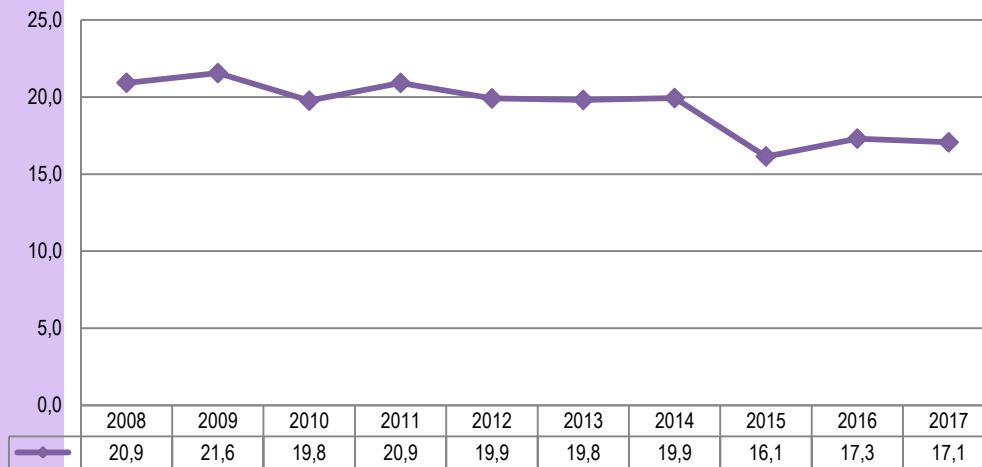
Salari mitjà/hora. Contracte indefinit



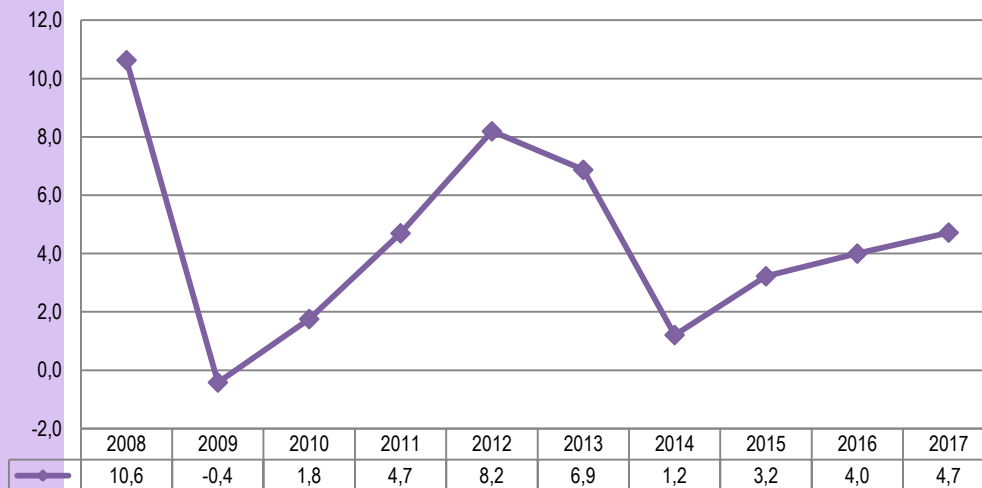
Salari mitjà/hora. Contracte temporal



Bretxa salarial hora. Contracte indefinit



Bretxa salarial hora. Contracte temporal



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial del 2017, publicada el 2019

Això no obstant, és important tenir en compte que la tendència en els últims anys és que la bretxa salarial per hora, en el cas dels contractes temporals, puja, el que és sinònim, una vegada més, del fet que a més precarietat laboral més desigualtats hi ha entre homes i dones.

3. Algunes dades d'interès no actualitzades

A continuació presentem una sèrie de dades que es troben sense actualitzar perquè no existeix una nova Enquesta quadriennal d'estructura salarial, l'última que està publicada és del 2016. Per tant, recordem les dades que ja presentàvem l'any passat.

Bretxa salarial de gènere, segons la composició del salari brut mensual

Tenint en compte que el salari brut mensual preveu el salari base, els complements salarials, els complements salarials per raó de nocturnitat, el treball per torns, el treball durant el cap de setmana, el pagament per hores extraordinàries i les pagues extraordinàries, cal assenyalar que els percentatges de composició del salari brut de les dones són notablement diferents dels dels homes:

- Respecte del salari base, entenent que aquest és la part fonamental i fixa del salari regulat en els convenis, té més pes en el salari mensual de les dones (el 71 %) que no pas en el salari dels homes (el 65 %). El salari base és la part més gran del salari i hi ha una bretxa d'un 18,4 % entre homes i dones.
- Quant als complements salarials, que es defineixen com el conjunt de retribucions pagades a més a més de les retribucions bàsiques, són la segona part més gran del salari mensual. En aquest cas hi ha una bretxa d'un 36,4 %, i és que en el cas de les dones suposa un 27 % del seu salari i en el cas dels homes, un 32 % del salari.
- Respecte dels complements personals, tots aquests complements tenen un pes més baix en el salari mensual de les dones, concretament suposen un 27 % en el cas de les dones respecte del 32 % en el cas dels homes. Així hi ha una bretxa entre uns i altres d'un 36,4 %.
- Respecte dels plusos per nocturnitat, els plusos per treball per torns o per treball durant el cap de setmana, aquests només representen un 1 % del salari mensual de les dones i homes, però la bretxa entre uns i altres arriba fins a un 40 %.
- Respecte dels pagaments per hores extraordinàries, encara que el seu pes no supera el 0 % en el cas del salari mensual de les dones i suposa un 1 % en el cas dels homes, la bretxa salarial arriba fins a un 73,4 %.

Això es deu a l'esforç que han de realitzar les dones per poder portar a terme hores de treball addicionals, i és que les dones tenen moltes més dificultats a causa de la doble

presència: en l'àmbit públic i en l'àmbit privat. La realitat quotidiana de les dones és la d'ajustar constantment els seus horaris, intentant compatibilitzar el temps dedicat a la feina remunerada amb totes les altres tasques de cura.

Tot això es tradueix en una bretxa del 22 %, que afecta directament el salari net mensual. A més, hi ha també un 38,1 % de bretxa en les retencions de l'IRPF i un 20,8 % de bretxa en les contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador o treballadora.

Bretxa salarial de gènere, en funció de la regulació de les relacions laborals

Com ja vàiem a l'informe anterior, la desregulació de les condicions de treball suposa un augment de les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral. La formes de regulació poden ser les següents: convenis estatals, convenis d'àmbit territorial inferior, convenis d'empresa o de centre de treball o altres formes de regulació. Així, en funció de com estiguin regulades les condicions de treball hi haurà diferències salarials entre homes i dones.

En aquest sentit, on podem observar la bretxa salarial més alta és on hi ha convenis inferiors territorialment (d'àmbit inferior). Aquests convenis regulen les condicions de treball de gairebé la meitat de les persones treballadores i és l'àmbit on tant els homes com les dones tenen els salaris més baixos. En aquest àmbit la bretxa salarial se situa en un 28,1 %.

Per altra banda, la bretxa salarial més baixa es dona quan hi ha convenis d'empresa o acords entre centres de treball, que coincideix també amb els àmbits on les persones treballadores tenen els salaris més alts. En aquests àmbits la bretxa se situa en un 19,4 %. Per tant, podem veure com la regulació de les relacions laborals és essencial perquè es redueixin les diferències salarials entre homes i dones.

Bretxa salarial de gènere, segons la quantitat de persones que treballen a l'empresa

S'ha de tenir en compte la dimensió de l'empresa, ja que marcarà una situació diferent tant en els salaris en general com en els salaris entre homes i dones. Cal assenyalar que aquelles empreses que tenen menys de cinquanta persones treballadores són també les que tenen els salaris bruts més baixos i on trobem la bretxa salarial més alta (29,7 %).

Per altra banda, és alarmant com el salari brut anual de les dones que treballen en empreses amb més de dues-centes persones treballadores (24.084,10 €) no arriba ni tan

sols al salari brut anual dels homes que treballen en empreses amb menys de cinquanta persones treballadores (24.099,19 €).

Bretxa salarial de gènere, en funció del tipus de control de l'empresa (públic o privat)

Quant al tipus de control de l'empresa, hi ha diferències considerables depenent de la regulació que hi hagi i de si aquest control prové de l'empresa pública o de la privada. Així, com ja mencionàvem a l'informe anterior, se suposa que l'empresa pública té una major regulació que no pas l'empresa privada.

En aquest sentit, la bretxa salarial a l'empresa privada és d'un 29,3 % mentre que a l'empresa pública és del 15 %, però aquesta dada és preocupant pel fet que són més les persones que treballen a l'empresa privada.

4. Conclusions i recomanacions

Un cop més, en aquest informe hem pogut copsar que el 23 % de la bretxa salarial de gènere anual i el 15,8 % de la bretxa salari/hora existents a Catalunya són 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 vivim i patim a la nostra 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. En aquest sentit, ens sembla pertinent tornar a destacar algunes dades rellevants, ja que al llarg de l'informe hem pogut observar com les dones pateixen greus discriminacions salarials.

D'una banda, el nombre de dones treballadores que tenen guanys inferiors o iguals a l'SMI ha pujat 1 punt i és del 19 %, mentre que en el cas dels homes es manté en un 8 %. De l'altra, el nombre de dones que cobren entre una i dues vegades l'SMI augmenta 2 punts respecte del 2016, i ja són el 40 % de les dones treballadores. Aquesta dada és molt important perquè ens diu que continua augmentant el nombre de dones que tenen ingressos inferiors a 19.813 €, en concret, més de la meitat de les dones treballadores (59 %) respecte de menys de la meitat dels homes que treballen (42 %), és a dir 17 punts de diferència.

Respecte de la bretxa que es produeix com a conseqüència de la regulació de les relacions laborals, hem observat com aquesta augmenta allà on la regulació laboral és més deficient. Aquest és el cas de les empreses amb convenis d'àmbit territorial inferior, a

les quals hi ha una bretxa notablement superior que a les empreses on hi ha convenis d'empresa o acords entre centres de treball.

A més, des d'una perspectiva interseccional, observem com el fet de ser dones no afecta de la mateixa manera unes o altres. La situació de les dones nascudes fora d'Espanya és considerablement pitjor que la situació de les dones espanyoles o catalanes en el mercat de treball. Recordem que la bretxa salarial de gènere respecte dels homes nascuts fora d'Espanya és d'un 17,4 %, respecte dels homes espanyols, i augmenta fins a un 56,6 %, i respecte de les dones espanyoles, fins a arribar a gairebé un 25,3 %.

Continua existint bretxa salarial a totes les franges d'edat. La bretxa salarial anual per a dones de menys de 25 anys i de 45 anys en endavant supera la bretxa mitjana anual de Catalunya en el 23 %. La bretxa salarial en el cas del jovent ha augmentat molt en relació amb el 2016: ha passat del 19 % al 27 %, 4 punts per sobre de la bretxa mitjana anual, que és del 23 %.

Així, respecte del percentatge de composició del salari brut mensual de les dones i els homes, hem vist que les dones es veuen molt perjudicades davant dels complements salarials, ja que existeix una bretxa d'un 36,4 % entre homes i dones; en els plusos per treball per torns o per treball durant el cap de setmana, la bretxa puja fins a un 40 %, i en les pagues extraordinàries la bretxa arriba fins a un 73,4 %. Tot això repercuteix negativament en la composició del salari net mensual de les dones, amb una bretxa d'un 22 %. Hi ha també un 38 % de bretxa en les retencions de l'IRPF i un 20,8 % en les contribucions a la Seguretat Social.

Persisteix la bretxa salarial en tots els tipus d'ocupacions. On hi ha més bretxa salarial és als grups en què els salaris són més baixos i estan feminitzats. En les ocupacions del personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda, la bretxa és del 29,4 %, igual que en les ocupacions elementals, cosa que colpeja, una vegada més, la precarietat de les dones.

També existeix bretxa salarial en tots els sectors d'activitat, i la més alta és en el sector de serveis, on treballen més dones que homes.

En el cas del tipus de jornada s'ha de destacar que la bretxa salarial anual de la jornada parcial quasi iguala la bretxa salarial anual de la jornada completa, el 14,7 % i el 15 %, respectivament.

Totes aquestes dades demostren la situació en la qual ens trobem les dones en el mercat de treball i les discriminacions que afecten la nostra 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 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).

CCOO formula, doncs, les reivindicacions i demandes següents:

- **Cal demanar la informació del registre salarial:**
 - Si no la proporcionen, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
 - Si la proporcionen:
 - **Cal valorar si la informació que ens donen és correcta (relativa al conjunt de l'empresa, desagregada per grups professionals i que tingui en compte el conjunt dels conceptes salarials).**
 - S'ha de calcular la bretxa salarial, que ha de recollir també les reduccions de jornada i la contractació a temps parcial.
 - Cal negociar mesures en plans d'acció propis.
 - S'han de negociar mesures en els plans d'igualtat.
- **Pel que fa als plans d'igualtat que ja estan en marxa:**
 - Si no inclouen els salaris, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
 - Si els salaris estan inclosos, s'ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures i avaluar-les.
 - Si s'incomplixen les mesures, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Cal endegar una campanya de denúncies a la Inspecció de Treball** de totes les empreses que estan incomplint el deure de negociar un pla d'igualtat.
- **Més empreses tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat i de registrar-lo:**
 - El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va reduir de 250 a 50 el nombre necessari de persones a la plantilla d'una empresa perquè fos obligatòria la negociació d'un pla d'igualtat.

- 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 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.
- Cal assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i dependència.
- S'ha de recollir l'obligatorietat del permís de paternitat que recull la Llei 3/2007 i assegurar-ne l'aplicació fins que sigui igual que el de maternitat.