

LA TEVA  
NO CONCILIACIÓ  
ÉS LA MEVA  
NO REMUNERACIÓ

ella

Un Futuro sin Brecha



Informe del Dia Europeu per la Igualtat Salarial Febrer 2015



## Contingut

<b>1. Introducció</b> .....	<b>1</b>
<b>2. La igualtat retributiva: a treball d'igual valor, igual remuneració</b> .....	<b>1</b>
<b>3. Què s'entén per bretxa salarial i com es calcula?</b> .....	<b>1</b>
<b>4. La bretxa salarial a Catalunya i a Espanya</b> .....	<b>2</b>
4.1. Les dones cobren una quarta part menys que els homes a Catalunya .....	2
4.2. La bretxa salarial entre persones que cobren salaris baixos és major .....	2
4.3. Evolució de la bretxa salarial (Catalunya i Espanya 2008-2012).....	3
4.4. Bretxa per ocupacions: A menor qualificació en les ocupacions, més bretxa salarial.....	4
4.5. Els sectors d'activitat més feminitzats, els que tenen més bretxa salarial .....	6
4.6. La manca de coresponsabilitat, motiu d'increment de les desigualtats .....	8
4.7. Efectes de la desprotecció laboral: Major bretxa a empreses de petita dimensió	9
<b>5. Determinants de la bretxa salarial</b> .....	<b>10</b>
5.1. El treball a temps parcial.....	10
5.2. Major presència de dones a càrrecs de menor responsabilitat .....	11
5.3. Menor remuneració a sectors feminitzats .....	12
5.4. Classificacions professionals, valoracions dels llocs de treball, estructures retributives i complements salarials.....	13
<b>6. Resum i conclusions</b> .....	<b>17</b>
6.1. Resum .....	17
6.2. Conclusions i instruments de lluita contra la bretxa salarial .....	18
<b>7. Annex 1. Composició dels salaris bruts de dones i homes</b> .....	<b>20</b>
<b>8. Annex 2. Recull legislatiu sobre igualtat salarial</b> .....	<b>22</b>
<b>9. Fonts emprades per a l'elaboració de les dades</b> .....	<b>22</b>

## 1. Introducció

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant en la UE com a Espanya i Catalunya. Tot i que la discriminació directa per raó de gènere ja no té lloc dins la legislació vigent, encara persisteixen múltiples exemples de discriminació indirecta que donen lloc a una pitjor valoració de llocs de treball i retribució entre la població treballadora femenina.

En aquest sentit, **la UGT de Catalunya i la Fundació Maria Aurèlia Capmany** estan duent a terme el projecte “**Un futuro sin brecha**”, projecte que vol contribuir a la lluita contra la bretxa salarial identificant els factors de les estructures salarials que incideixen en la formació de tal bretxa. El projecte reuneix a actors socials, entitats expertes i compromeses amb el diàleg social i compta també amb el suport de persones qualificades en l'àmbit universitari i la pràctica del dret, per treballar conjuntament en l'assoliment dels objectius del projecte. El projecte està finançat pel Mecanisme Financer de l'Espai Econòmic Europeu o EEA Grants – que són la contribució de tres països: Noruega, Islàndia i Liechtenstein, per reduir les desigualtats econòmiques i socials i enfortir la cooperació amb els països beneficiaris.

Entre d'altres accions previstes, es realitzarà un informe sobre causes i factors de la bretxa salarial en l'àmbit de la negociació col·lectiva, un sistema d'indicadors i models d'intervenció per a la superació de tal bretxa, que seran presentats durant el IV trimestre de 2015.

Aprofitant la celebració del Dia Europeu per la Igualtat Salarial, la Fundació Maria Aurèlia Capmany juntament amb la UGT de Catalunya presenten aquest informe que representa una primera aproximació a l'informe definitiu del projecte.

## 2. La igualtat retributiva: a treball d'igual valor, igual remuneració

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial.

---

**Remuneració: comprèn el salari o sou ordinari i qualsevol altre remuneració en diners o en espècie pagats directa o indirectament a la persona treballadora**

---

L'equitat salarial implica:

- Que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual – *A treball igual, igual remuneració*
- Que feines que no són iguals però que tenen el mateix valor, es remunerin de manera igual – *A treball d'igual valor, igual remuneració*

Les situacions més habituals de discriminació retributiva, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor. Per això aquest concepte és fonamental per lluitar contra la discriminació i promoure la igualtat retributiva.

## 3. Què s'entén per bretxa salarial i com es calcula?

La bretxa salarial entre els salaris masculins i femenins és un indicador de desigualtat entre els mateixos. És la conseqüència de la desigualtat retributiva i és la part de retribució que les dones perceben de menys respecte els homes. S'obté calculant la

diferència entre salaris (salari dona - salari home) i dividint el resultat entre el salari masculí. Finalment multipliquem per 100. Exemple:

Salari mitjà dones	21.000
Salari mitjà homes	28.000
Bretxa	$(21.000-28.000)/28.000*100 = -25\%$

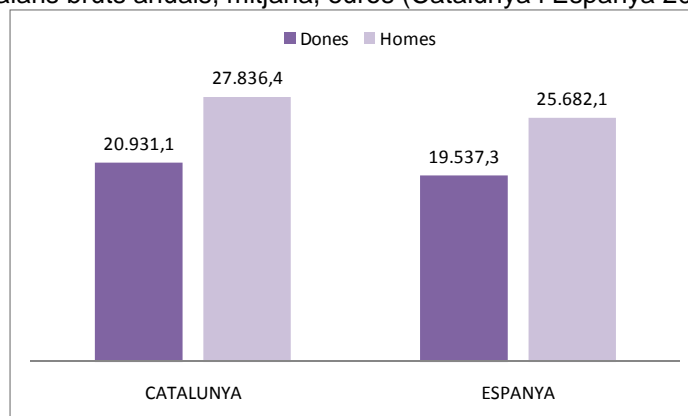
## 4. La bretxa salarial a Catalunya i a Espanya

### 4.1. Les dones cobren una quarta part menys que els homes a Catalunya

A Catalunya, les dones cobren de mitjana 20.931 euros, 6.905 euros menys que els homes, mentre que a Espanya la diferència entre salaris masculins i femenins és de 6.145 euros. (veure quadre)

Així, la bretxa salarial catalana és del **24,8%** front el **23,9%** de la bretxa espanyola.

Salaris bruts anuals, mitjana, euros (Catalunya i Espanya 2012)

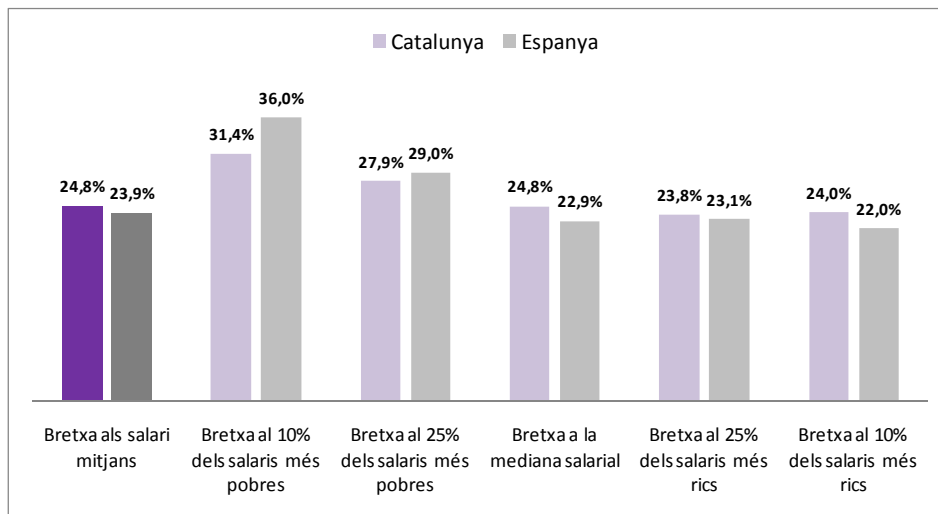


### 4.2. La bretxa salarial entre persones que cobren salaris baixos és major

Ara bé, si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos salarials, veiem que la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos, és del **31,4%** a Catalunya, gairebé 7 punts per sobre de la bretxa general.

Aquesta va baixant a mida que augmenta la franja salarial. Els 10% de salaris més elevats presenten un bretxa entre homes i dones del 24%.

Bretxa salarial, segons nivell salarial (Catalunya i Espanya 2012)



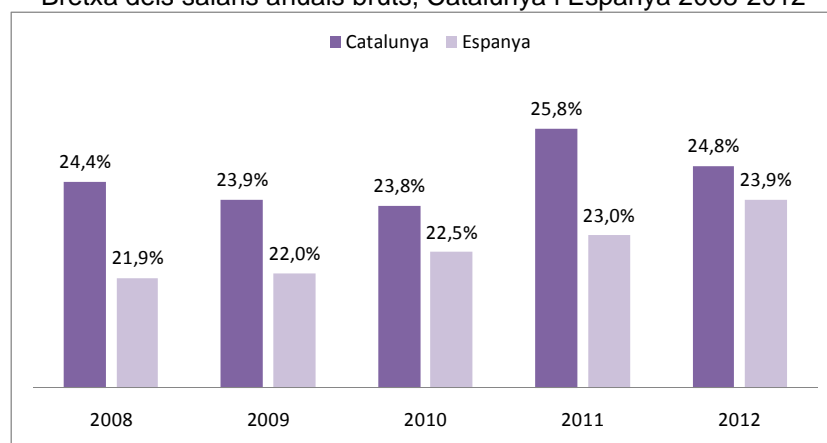
#### 4.3. Evolució de la bretxa salarial (Catalunya i Espanya 2008-2012)

Tot i que els salaris són de mitjana més elevats a Catalunya que a Espanya, la bretxa entre els salaris d'homes i dones a Catalunya és major. Recordem que **la bretxa és un indicador de desigualtat**, per tant podem dir que el mercat laboral a Catalunya remunera de manera més desigual que a Espanya.

##### Bretxa dels salaris bruts anuals

La bretxa a Catalunya s'ha mantingut molt elevada durant tot el període 2008-2012, superant sempre el 23%. Tot i que la línia de tendència ascendent no és tan clara com la tendència al conjunt de l'estat, sembla que aquesta també és ascendent. La crisi i precarització del mercat laboral poden ser una de les causes més determinants d'aquest fet.

Bretxa dels salaris anuals bruts, Catalunya i Espanya 2008-2012



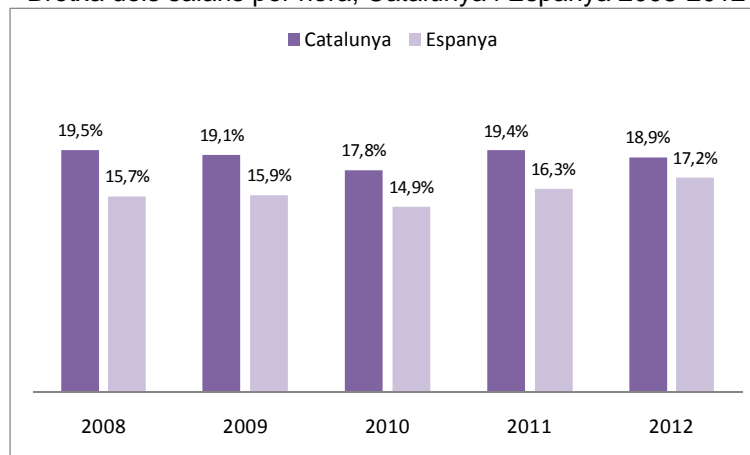
##### Dels guanys per hora

Hi ha diverses maneres de mesurar la bretxa salarial. A banda de mesurar la diferència entre salaris anuals d'homes i dones, també es pot calcular la diferència del salari/hora. Aquesta és més baixa, és del 19,5% a Catalunya i del 15,7% a Espanya.

La dada no és millor en sí mateixa, tan sols deixa de tenir en compte les hores de més que treballen de més que treballen els homes (hores extres, etc) i les jornades parcials de les dones (contractes a temps parcial, reduccions de jornada i excedències per cura de familiars), que fan que el còmput anual d'hores treballades sigui menor entre les dones.

**Tot i així, si comparem hora treballada masculina amb hora treballada femenina, aquesta última es remunera gairebé un 20% menys que la masculina.** Mes endavant en veurem algunes de les causes.

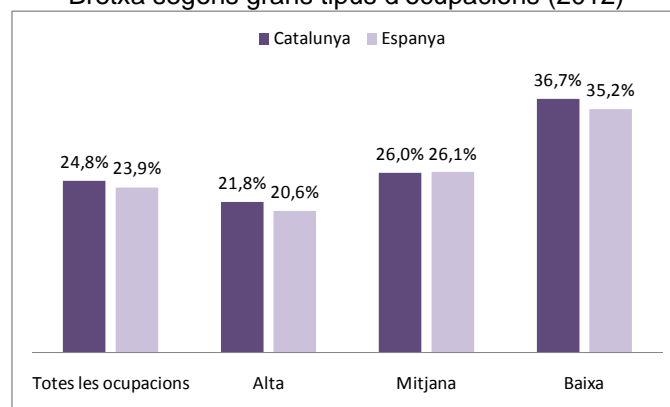
Bretxa dels salaris per hora, Catalunya i Espanya 2008-2012



#### 4.4. Bretxa per ocupacions: A menor qualificació en les ocupacions, més bretxa salarial

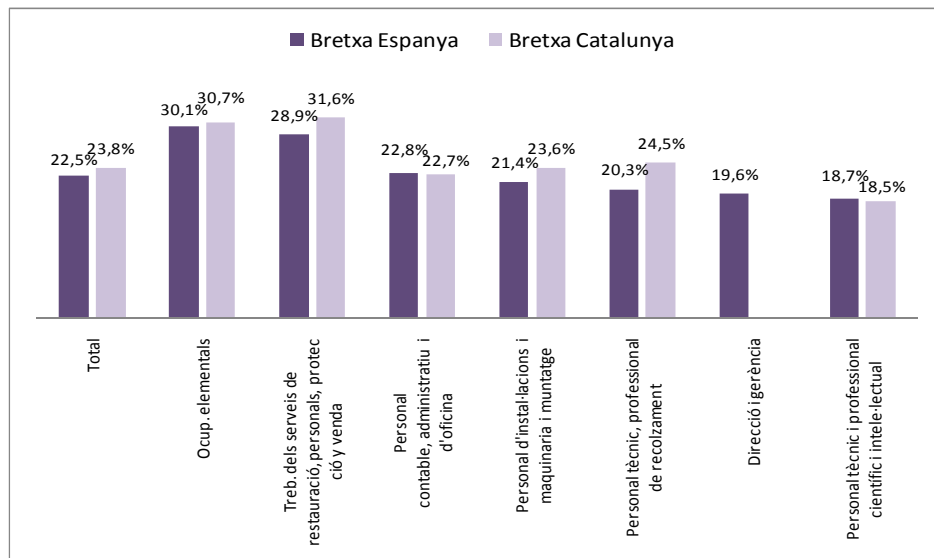
La bretxa també es pot descomposar per tipus d'ocupacions, ja que n'hi ha que presenten més bretxa que d'altres. Les ocupacions de menor qualificació presenten una bretxa 12 punts superior a la mitjana. Així, al 2012 a Catalunya, **la bretxa salarial entre homes i dones que treballen en ocupacions de baixa qualificació va ser del 36,7%.**

Bretxa segons grans tipus d'ocupacions (2012)



Si baixem el nivell i observem la bretxa per a cada tipus d'ocupació, veiem que són les ocupacions elementals, les de serveis de restauració i personals i el personal administratiu, les que presenten bretxes més elevades (30,1%, 28,9% i 22,8% respectivament, Catalunya 2010).

Bretxa segons ocupacions (2010)



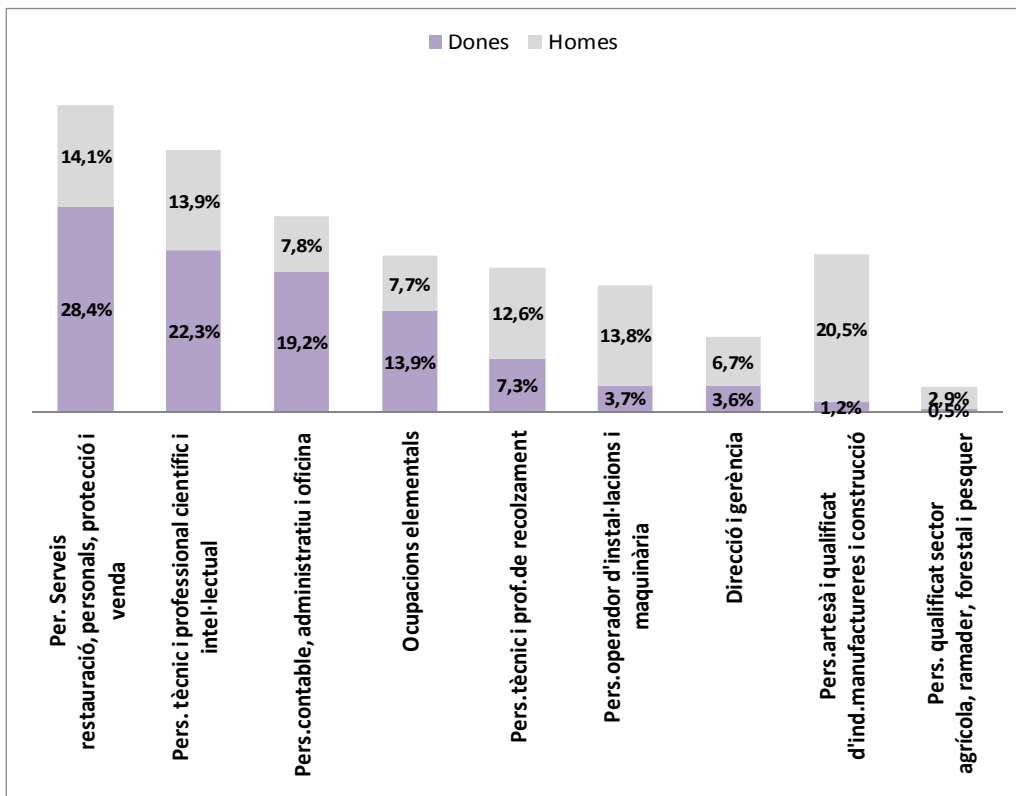
\*No hi ha dades per direcció i gerència a Catalunya, per poca representativitat de la mostra

**Són justament aquestes ocupacions, les ocupacions que estan més feminitzades.**

Al següent quadre tenim la distribució de les persones ocupades a Catalunya al 2013, homes i dones, segons tipus d'ocupació. Així el 28,4% de les dones ocupades a Catalunya és personal de serveis de restauració, personals o venda, el 22,3% és personal tècnic i intel·lectual (la majoria del sector de l'educació i la salut), el 19,2% és personal comptable o administratiu i el 13,9% de les dones ocupades a Catalunya ho estan en ocupacions elementals.

Justament són aquestes darreres, com hem vist (i a excepció del personal tècnic i intel·lectual), **les ocupacions amb major bretxa salarial.**

Distribució de les persones ocupades a Catalunya, per sexe, 2013

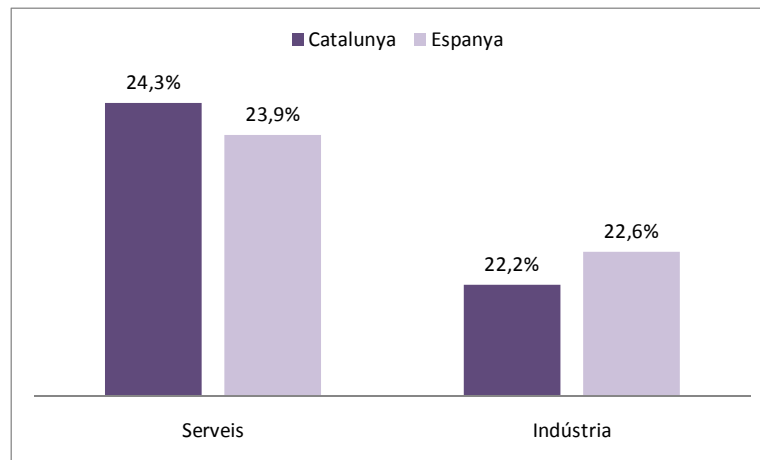


#### 4.5. Els sectors d'activitat més feminitzats, els que tenen més bretxa salarial

La bretxa salarial al sector dels serveis és del 24,3% a Catalunya i del 23,9% a Espanya, mentre que la bretxa al sector industrial és més baixa, 23,9% a Catalunya i 22,6% a Espanya.

Bretxa als sectors seveis i indústria, Catalunya i Espanya 2012



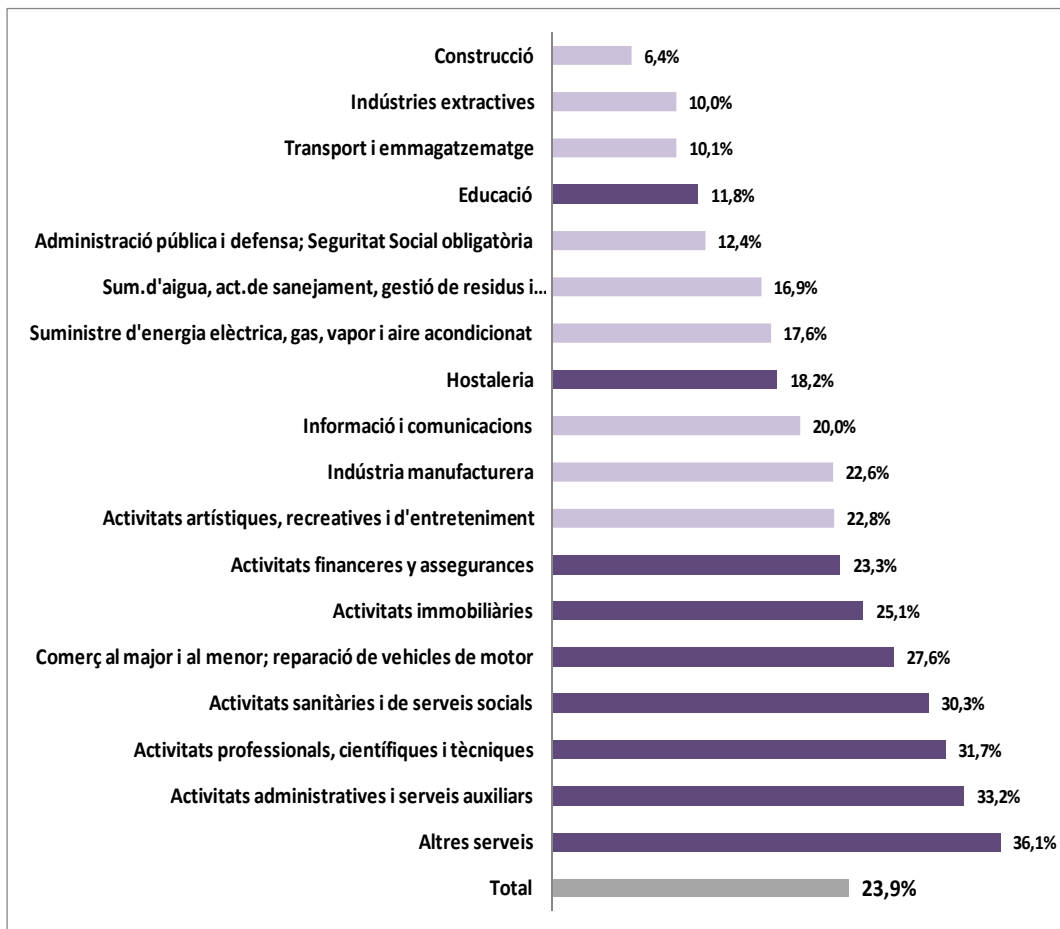


En el següent gràfic s'observen les diferències de bretxa salarial dins de cada sector d'activitat. Les dades que són de 2012, corresponen a dades d'Espanya. Tot i que les catalanes no estan disponibles, la lectura que se'n pot extreure és la mateixa.

El gràfic ordena els sectors d'aquells que presenten menys bretxa als que en presenten més (construcció 6,4%, altres serveis 36,1%). A més, assenyala (en color fosc) les activitats que estan més feminitzades (on el percentatge de dones treballadores al sector supera la mitjana que és aprox. del 47%).

Observem clarament com **són les activitats més feminitzades les que presenten una major bretxa salarial**. Són les activitats relacionades amb els serveis, activitats administratives, activitats sanitàries i de serveis socials, entre d'altres.

Bretxa salarial per activitat, i activitats més feminitzades. Espanya 2012.



#### 4.6. La manca de coresponsabilitat, motiu d'increment de les desigualtats

La bretxa es pot descomposar així mateix per grups d'edat. És a dir, es mesura la diferència salarial entre dones i homes compresos en diverses franges d'edat.

Així, les noies de menys de 25 i de 25 a 34 anys cobren un 17,3% i un 14,7% menys que els homes de la seva edat, mentre que les dones de 35 a 44 anys cobren un 22,6% menys i les dones de 45 a 54 i de més de 55 cobren un 29,9% menys.

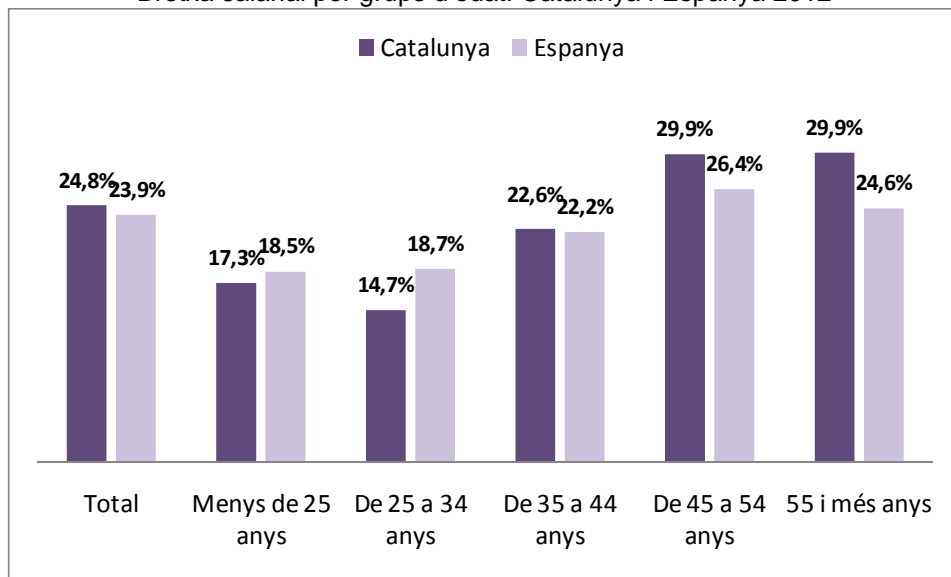
Com abans indicàvem, la bretxa salarial és un indicador de desigualtat, per tant aquestes dades no mostren una millor situació de les dones joves, sinó tot el contrari: indica que homes i dones joves tenen condicions salarials més iguals, tot i que aquestes siguin de més precarietat.

**Crida però l'atenció el fort augment de la bretxa que es dona entre els grups d'edat de 25 a 34 i el de 35 a 44 en endavant.** Una de les possibles respostes d'aquest augment és la **manca de coresponsabilitat** entre homes i dones a l'esfera privada en el repartiment de tasques i responsabilitats: la conciliació de la vida familiar i laboral recau sobre les dones; són les dones les que de manera majoritària fan servir els drets de conciliació, les que es fan cura dels menors i de la gent gran, són elles les que decideixen abandonar parcialment el mercat laboral a través de jornades parcials, reduccions de jornada, abandonaments temporals del mercat laboral..

L'estereotip social que atorga les dones el paper de cura de les persones dependents i el de les feines del treball no remunerat, les fa –a ulls de la societat i de les empreses– menys disponibles al mercat remunerat.

Aquesta “menor disponibilitat” és penalitzada. En canvi, **la trajectòria laboral dels homes no es veu afectada i continua de manera lineal amb promocions professionals**, complements salarials relacionats amb la disponibilitat i presència al lloc de treball, entre d'altres, que fan que la diferència entre salaris masculins i femenins augmenti de manera molt important.

Bretxa salarial per grups d'edat. Catalunya i Espanya 2012

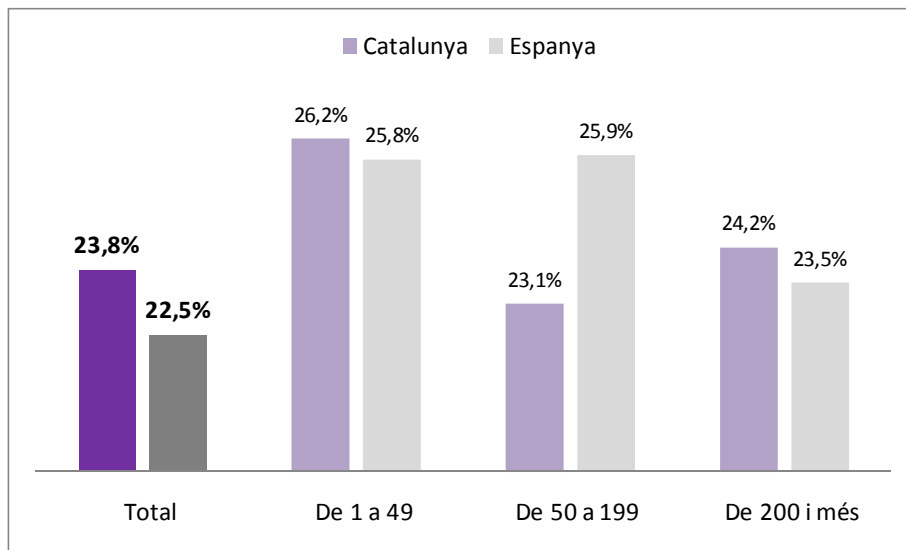


#### 4.7. Efectes de la desprotecció laboral: Major bretxa a empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa on es treballa és també determinant de les desigualtats salarials entre homes i dones que hi treballen. Així ho demostren les dades, que indiquen que la bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió (de 1 a 49 persones treballadores) és del 26,2% (2,4 punts per sobre de la mitjana del 23,8% any 2010).

**Aquesta pot ser una de les causes de la major bretxa a Catalunya que a Espanya**, ja que l'estructura productiva a Catalunya és de petita i mitjana empresa, i aquest fet afavoriria la major desigualtat retributiva.

Bretxa salarial segons mida d'empresa. Catalunya i Espanya 2010



D'altra banda, aquest fet ens podria indicar que **el nivell de sindicalització i protecció de les persones treballadores a l'empresa seria un element que contribuiria a la menor desigualtat salarial**. Les petites empreses moltes vegades no apliquen un conveni col·lectiu o les persones treballadores que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria una major discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals als seus treballadors, podria ser element clau en la major generació de desigualtats dins l'empresa.

## 5. Determinants de la bretxa salarial

Hem observat com les diferències salarials entre homes i dones - tot i que sempre existeixen- poden variar segons el nivell salarial, el tipus d'ocupació, el sector d'activitat, l'edat o la mida d'empresa on es treballi.

Algunes de les causes que determinen la bretxa salarial les hem apuntat, però les principals són les següents:

### 5.1. El treball a temps parcial

Les dones estan parcialment disponibles al mercat laboral remunerat:

**1 de cada 4 dones ocupades, ho està en temps parcial (26,1% a Espanya i 23,6% a Catalunya)**  
**3 de cada 4 contractes a temps parcial són signats per dones (el 74,1% a Espanya i el 75,1% a Catalunya)**

Aquesta i altres causes relacionades amb la **manca de coresponsabilitat** que fa que la conciliació de la vida laboral i familiar sigui encara majoritàriament "cosa de dones" (reduccions de jornada per cura de menors, excedències per cura de menors, entre d'altres), **fan que les dones treballin menys hores anuals que els homes**. Aquesta és la part que explica que la bretxa del salari brut anual entre dones i homes (23,9% a

Espanya i 24,8% a Catalunya al 2012) sigui més gran que la bretxa del salari brut per hores (19,5 a Catalunya i 15,7% a Espanya al 2012).

---

**Aquesta, tot i ser una de les causes de la bretxa, no és la única. En el cas de treballar les mateixes hores, les dones continuen cobrant un 19,5% menys (Catalunya 2012), que els homes.**

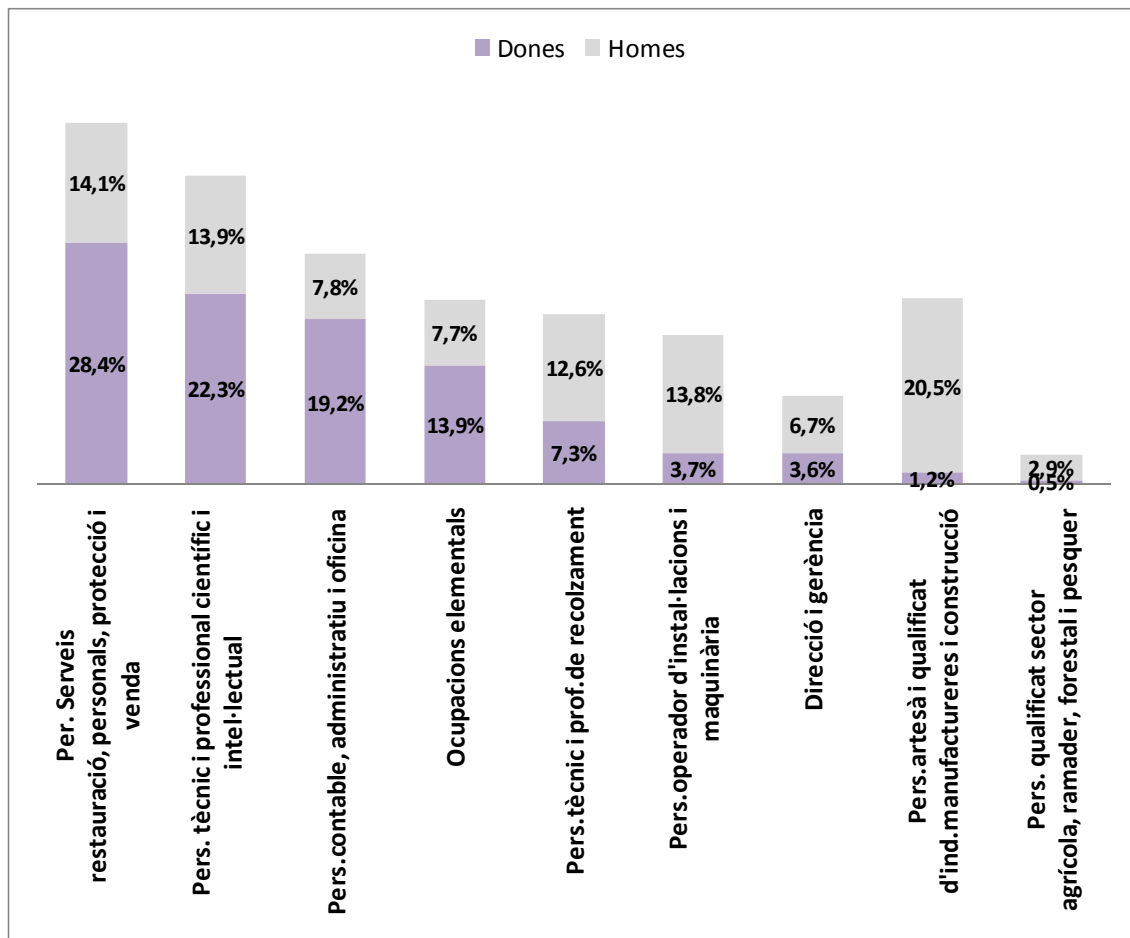
---

## 5.2. Major presència de dones a càrrecs de menor responsabilitat

L'altra causa que explica part de la bretxa, és que les dones ocupen càrrecs de menor responsabilitat o categoria que els homes. El següent quadre, que és el mateix de la pàgina 9, representa la distribució de les dones i homes al mercat laboral, per ocupacions.

Tal i com apuntàvem abans, les dones estan ocupades a ocupacions pitjor remunerades: personal de serveis, personal administratiu, ocupacions elementals..

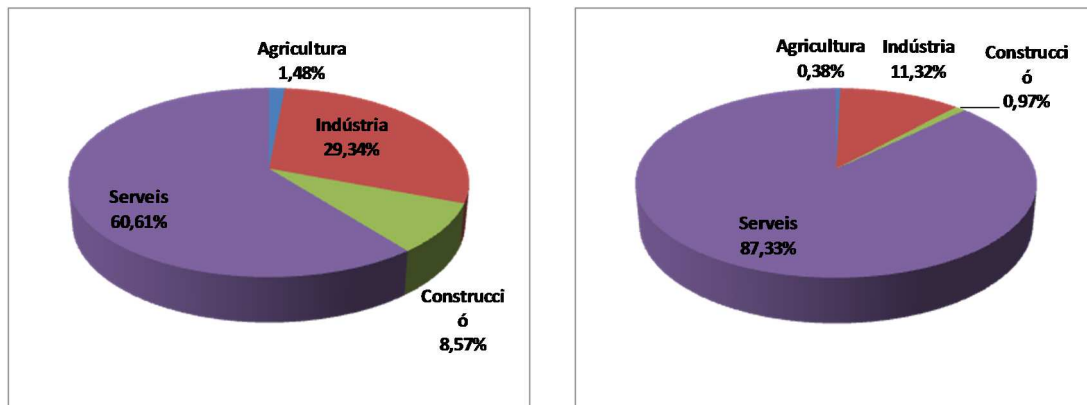
Distribució de les persones ocupades a Catalunya, per sexe, 2013



### 5.3. Menor remuneració a sectors feminitzats

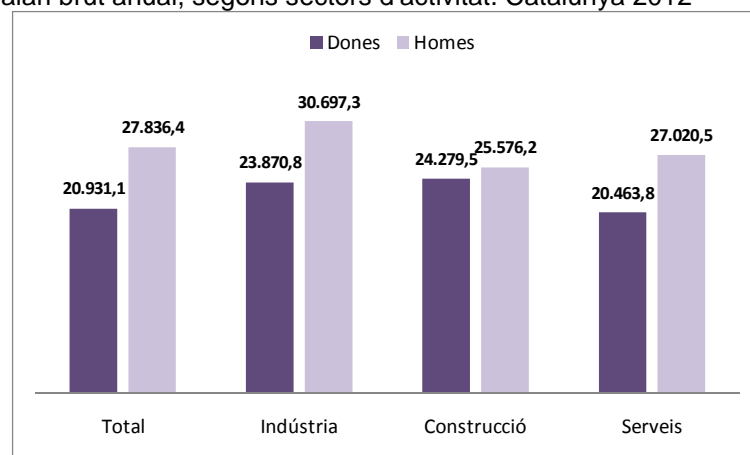
D'altra banda, les dones treballen a sectors més feminitzats, **especialment dels serveis**. Als següents gràfics veiem la distribució d'homes (esquerra) i dones (dreta) al mercat laboral segons sector d'activitat. Mentre els homes estan ocupats en un 60,61% al sector serveis i en un 29,34% al sector industrial, les dones ho estan en un 87,33% i un 11,32% respectivament.

Distribució dels homes i dones treballadores per sectors d'activitat. Catalunya 2013



**Alhora, els salaris del sector serveis són molt més baixos que els del sector industrial.** El salari mitjà femení al sector serveis és de 20.463 euros, davant els 23.870 euros del sector industrial.

Salari brut anual, segons sectors d'activitat. Catalunya 2012



#### 5.4. Classificacions professionals, valoracions dels llocs de treball, estructures retributives i complements salarials

##### Classificació professional

Parlar de classificació professional és parlar de la forma d'identificar el contingut de la prestació laboral unit a la determinació del salari, comportant així l'assignació a la persona treballadora d'un determinat *grup professional*.

L'assignació o determinació de les funcions del seu treball a cada persona comporta descriure totes les activitats i tasques a realitzar. **La forma d'atribuir tasques o funcions és a dia d'avui una de les causes de la bretxa salarial.**

Malauradament **les actuals categories o grups professionals son hereves de la masculinització i/o feminització de les diferents ocupacions<sup>1</sup> en el mercat de treball** . Aquesta herència provoca tot un conjunt de sistemes de classificació de les funcions de treball, sistemes aquests, no neutres, que infravaloren els llocs de treball ocupats per dones. S'ha de tenir en compte que per tal de descriure les tasques realitzades pels llocs de treball desenvolupats per dones, sovint es classifiquen per sota dels llocs masculinitzats. Aquesta és una de les principals raons de la persistència de les diferències entre els nivells de remuneració i que enllaça amb la diferència d'assignació de rols productius i reproductius entre els dos sexes.

### Menys valoració de les tasques "típicament" femenines

Les feines i tasques que duen a terme les dones en els seus llocs de treball, generalment estan menys valorades que les que efectuen els homes.

Com abans hem vist, la segregació ocupacional de les dones és molt forta: el 28,4% de les dones ocupades a Catalunya és personal de serveis de restauració, personals o venda, el 22,3% és personal tècnic -la majoria del sector de l'educació i la salut- i el 19,2% és personal contable o administratiu. És a dir que **les dones estan fortament ubicades en ocupacions que requereixen habilitats i funcions "típicament" associades al sexe femení i que responen als estereotips i rols del gènere femení, com són l'atenció al públic, la cura, el servei als altres..**

No és casual que aquestes ocupacions estiguin pitjor remunerades: **socialment es valora i remunera menys la responsabilitat sobre la producció de serveis a les persones** –l'educació, els serveis socials, la cura i atenció d'infants i gent gran- **que la responsabilitat davant la producció manufacturera i financera.**

### Estructures retributives i complements salarials

Aquests estereotips i la menysvaloració social de les tasques que desenvolupen majoritàriament les dones, es reflecteixen a les estructures retributives de convenis col·lectius.

És molt clar en el cas dels complements salarials, que solen anar associats a categories i grups professionals masculinitzats o que directament poden gaudir majoritàriament els homes, com per exemple:

- **Complements de treball** relacionats amb l'ús de maquinària, l'ús de la força, la perillositat i penositat al lloc de treball entre d'altres. Molt relacionats amb les feines físiques.

---

<sup>1</sup> 1.- Així ho disposa l'Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions: Igualtat entre dones i homes- 2010; "(...)una evaluación transparente de los sistemas de retribución, la concienciación y la lucha contra los estereotipos y la revisión de la clasificación de los puestos de trabajo" {SEC(2009) 1706}. Tanmateix la Resolució del Parlament Europeu, de 18 de novembre de 2008, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones i realitzant una crida als Estats Membres a " que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres...", indicando que los "...elementos (...) de clasificación profesional deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad", instándoles al análisis y renovación de los sistemas de clasificación profesional a través del recurso a medios que garanticen la neutralidad.



En aquest cas, a més, hi ha una doble discriminació: per una banda són complements que estan més presents en sectors masculinitzats, i de l'altra, als sectors feminitzats on també existeix la perillositat/penositat/toxicitat, no es contempla un "premi" o remuneració per aquests conceptes. És el cas de la perillositat, penositat i toxicitat de feines de neteja, penositat (psicològica, no física) de l'atenció al públic i l'estrès que genera la responsabilitat sobre persones (treballadores de llars d'infants, serveis socials, gent gran..), etc.

- **Complements personals** que majoritàriament gaudeixen els homes, com el plus d'antiguitat, ja que les dones solen tenir trajectòries laborals intermitents – habitualment associades als temps de cura de familiars- que no permeten acumular tanta antiguitat.
- **Complements de quantitat de treball i hores extraordinàries:** d'assistència, de puntualitat i sobretot l'acumulació d'hores extraordinàries. Fruit de l'assignació de rols de gènere i la manca de coresponsabilitat, les dones no poden gaudir d'aquest tipus de complements i remuneracions "extres" associades a tenir una major disponibilitat a la feina remunerada. Recordem que la doble presència de les dones al mercat remunerat i no remunerat (tasques domèstiques i cura de familiars) les fa menys disponibles al mercat remunerat.

#### Les dades: els complements salarials fan augmentar la bretxa

Les dades estan disponibles per al conjunt de l'Estat i són de l'any 2010, però són un reflex de l'estructura retributiva també a Catalunya.

Si no es tenen en compte els complements salarials, atenent només al salari base, la bretxa mitjana és del 16,3%. Si completem la remuneració amb els complements salarials, la bretxa augmenta fins el 22,2%

És a dir que **les dones, de mitjana, cobren un 16,3% menys que els homes** pels factors abans descrits: menor valorització de les feines "típicament femenines", menor presència a llocs de responsabilitat i millor remunerats, etc.

**Però si hi afegim la part de salari "extra", com són els pagaments dels complements salarials i les hores i pagues extraordinàries, la bretxa augmenta fins al 22,2%.** Els complements salarials i hores extraordinàries suposen un 31% del salari brut femení i un 35,4% del masculí. Per tant, d'una banda els homes cobren més complements i hores extres que les dones, i de l'altra, suposen un percentatge major sobre el seu salari, la qual cosa fa augmentar la bretxa salarial entre homes i dones.

**El gràfic mostra alhora les bretxes "abans" i "després" de complements per a cada sector d'activitat.** Les activitats més feminitzades (marcades en color fosc) presenten una bretxa inicial superior que les masculinitzades. (a excepció de l'educació, per la major regulació). Però és comú en totes elles l'augment de la bretxa després de complements, hores i pagues extraordinàries.

Bretxa salarial segons composició salarial. Espanya, 2010

	Bretxa de remuneració						Salari brut	Grau de feminització del sector
	Salari base	Pagues extraordinàries	Hores extraordinàries	Complements Salarials Totals	Resta de complements	Complements salarials per raó de nocturnitat, torns o treball cap de setmana		
<b>Total</b>	<b>-16,3%</b>	<b>-32,9%</b>	<b>-56,3%</b>	<b>-32,3%</b>	-32,2%	-34,5%	<b>-22,2%</b>	<b>46,8%</b>
B0. Indústries extractives	-3,2%	-100,0%	-83,3%	-37,1%	-35,8%	-75,2%	-18,2%	10,1%
C0. Indústria manufacturera	-9,5%	-35,5%	-61,0%	-37,9%	-35,9%	-64,0%	-19,1%	26,4%
D0. Suministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire acondicionat	-4,9%	-12,4%	-92,1%	-42,7%	-35,9%	-91,1%	-15,4%	25,1%
E0. Sum.d'aigua, act.de sanejament, gestió de residus i descontaminació	-6,3%	-52,5%	-66,6%	-36,5%	-33,4%	-70,3%	-20,7%	13,5%
F0. Construcció	-5,3%	-14,4%	-82,2%	-21,0%	-20,2%	-82,3%	-10,7%	8,7%
G0. Comerç al major i al menor; reparació de vehicles de motor	-13,2%	-54,2%	-35,1%	-47,8%	-47,7%	-57,0%	-25,0%	53,2%
H0. Transport i emmagatzematge	-13,4%	-44,8%	-45,1%	-25,8%	-24,3%	-45,4%	-18,0%	19,0%
I0. Hostaleria	-16,2%	-65,2%	-50,2%	-52,3%	-52,5%	-50,7%	-23,6%	55,0%
J0. Informació i comunicacions	-12,1%	-19,8%	-81,1%	-28,7%	-27,7%	-50,1%	-16,4%	33,8%
K0. Activitats financeres y assegurances	-11,2%	-23,0%	-67,9%	-38,4%	-38,8%	-15,7%	-20,9%	48,7%
L0. Activitats immobiliàries	-20,5%	-67,9%	-78,0%	-43,7%	-43,0%	-96,9%	-28,1%	63,5%
M0. Activitats professionals, científiques i tècniques	-19,5%	52,2%	-61,2%	-45,3%	-45,1%	-65,1%	-28,4%	58,1%
N0. Activitats administratives i serveis auxiliars	-21,3%	-34,4%	-69,8%	-48,6%	-48,4%	-50,0%	-30,2%	57,5%
O0. Administració pública i defensa; Seguritat Social obligatòria	0,8%	93,5%	-66,0%	-22,2%	-19,5%	-69,8%	-11,4%	45,7%
P0. Educació	-4,8%	9,6%	-66,6%	-21,2%	-21,2%	-32,0%	-10,0%	70,8%
Q0. Activitats sanitàries i de serveis socials	-11,8%	111,8%	-14,8%	-44,4%	-46,9%	1,5%	-24,2%	82,0%
R0. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	-20,5%	-40,3%	-45,2%	-38,7%	-38,5%	-39,7%	-26,8%	41,6%
S0. Altres serveis	-14,5%	-42,0%	-65,7%	-60,6%	-59,9%	-43,5%	-28,6%	69,7%

## 6. Resum i conclusions

### 6.1. Resum

#### La bretxa a Catalunya i Espanya i la bretxa en funció de variables

- La bretxa salarial és un indicador de desigualtat que mesura la diferència entre salaris femenins i masculins. A l'any 2012 es situava en un 24,8% a Catalunya i un 23,9% a Espanya.
- Entre els salaris pobres la bretxa és del 31,4% a Catalunya. (2012)
- Les ocupacions més feminitzades com són les de serveis de restauració, personals o administratives presenten bretxes més elevades. Agrupades en ocupacions de qualificació "baixa", tenen una bretxa del 36,7% (2012).
- Les dones que treballen a sectors d'activitat més feminitzats relacionats amb els serveis, activitats administratives, sanitàries o professionals i tècniques cobren entre un 30,3% i un 36,1% menys que els homes d'aquests sectors (Espanya 2012).
- La major necessitat de conciliar vida laboral i personal en edats mitjanes i la manca de coresponsabilitat en les feines reproductives per part dels homes fa que la bretxa salarial a partir dels 35 anys es dispari passant del 14,7% (de 25 a 35 anys) al 22,6% i 29,9% (dels 35 a 44 i dels 45 a 55 anys respectivament).
- La bretxa a empreses de reduïda dimensió és superior (26,2% Catalunya 2010)

#### Determinants de la bretxa

- El treball a temps parcial, reduccions de jornada i excedències per cura de menors i familiars fa que les dones treballin menys hores anuals que els homes.
- Menor presència de les dones a càrrecs de major responsabilitat i remuneració.
- Menor remuneració a sectors feminitzats, eminentment sector serveis on les dones que hi treballen cobren 3.400 euros anuals menys que les dones al sector industrial.
- Les actuals categories o grups professionals són hereves de la masculinització i/o feminització de les diferents ocupacions en el mercat de treball.
- Les dones estan fortament ubicades en ocupacions que requereixen habilitats i funcions "típicament" associades al sexe femení i que responen als estereotips i rols del gènere femení, com són l'atenció al públic, la cura, el servei als altres.
- Aquestes estan justament pitjor valorades, per tant pitjor remunerades, que les ocupades per homes.
- Els complements salarials i hores extraordinàries incideixen fortament en la bretxa salarial, ja que que solen anar associats a categories i grups professionals masculinitzats o que directament poden gaudir majoritàriament els homes: hores

extraordinàries, complements personals, de lloc de treball i de quantitat de treball.

- El pagament de complements i hores extraordinàries fa que la bretxa augmenti del 16,3% al 22,2%.

## 6.2. Conclusions i instruments de lluita contra la bretxa salarial

A través de l'anàlisi i explotació de les dades podem observar que la bretxa salarial és un fet: a nivell agregat, les dones sempre cobren menys que els homes.

Observem també però, que hi ha condicions i variables que fan que aquesta bretxa sigui menor o major, variables com el nombre d'hores treballades, la feminització del sector, de la ocupació, l'edat o la mida d'empresa.

Algunes de les conclusions a què podem arribar són les següents:

**En quant al nombre d'hores treballades:** a menys hores treballades, menors salaris. Per tant és obvi que un factor per lluitar contra la bretxa és aconseguir que homes i dones estiguin igualment presents al mercat de treball com al mercat no remunerat (esfera privada), ja que és la conciliació la principal causa que fa que les dones estiguin menys presents al mercat laboral remunerat.

---

**Instruments: Polítiques de coresponsabilitat, coeducació, lluita contra l'assignació de rols de gènere**

---

**En quant a la feminització del sector i de les ocupacions,** es cobra menys als sectors i ocupacions feminitzades. En aquest cas les causes són diverses i poden ser les següents:

- **menys valoració** de les feines dutes a terme per dones
- **menys implantació sindical** a aquests sectors d'activitat, sigui perquè es tracta de sectors de nova creació com per que la mida mitjana de les empreses d'aquests sectors (serveis, comerç) no afavoreix la implantació sindical i la negociació col·lectiva com a instrument de millora de les condicions laborals.

---

**Instruments:**

- **Humanització de l'economia, posar en valor les feines de benefici comunitari, social i de cura a les persones**
  - **Foment de la implantació sindical a petites i mitjanes empreses, especialment al comerç i serveis**
- 

**En quant a l'edat,** passada la franja dels 30, els homes cobren més que les dones. Les millors carreres professionals dels homes i el sostre de vidre que es troben les dones arribada certa edat, estan íntimament relacionats, de nou, amb la manca coresponsabilitat i assignació diferenciada de rols de gènere, on a la dona se li pressuposa una dedicació major a les feines reproductives.

---

**Instruments: De nou, polítiques de coresponsabilitat, coeducació, lluita contra l'assignació de rols de gènere**

---

**En quant a la mida d'empresa,** a menor protecció laboral, major bretxa. La major desprotecció i moltes vegades regulació a què es veuen avocades les persones treballadores d'empreses de petita dimensió deixa als directius en una posició de major disposició i discrecionalitat a l'hora d'establir les condicions laborals i salarials de la plantilla. La discrecionalitat pot donar peu a major discriminacions, en tant que no hi ha resistència legal o laboral per a què aquestes no es donin.

---

**Instruments:**

- **De nou, foment de la implantació sindical a petites i mitjanes empreses, especialment al comerç i serveis**
-

## 7. Annex 1. Composició dels salaris bruts de dones i homes

Espanya 2010

	Salari base	Pagues extraordinàries	Hores extraordinàries	Complements Salarials Totals	Resta de complements	Complements salarials per raó de nocturnitat, torns o treball cap de setmana	Salari brut	
<b>Composició Salari Brut Mensual Dones</b>	<b>1.025,7</b>	<b>26,0</b>	<b>6,4</b>	<b>419,8</b>	399,9	19,9	<b>1.477,9</b>	<b>46,8%</b>
B0. Indústries extractives	1.221,4	0,0	3,0	558,1	551,0	7,1	1.782,6	10,1%
C0. Indústria manufacturera	1.195,2	40,2	8,0	360,7	343,6	17,1	1.604,1	26,4%
D0. Suministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire acondicionat	2.367,5	49,9	3,2	489,2	479,8	9,4	2.909,8	25,1%
E0. Sum.d'aigua, act.de sanejament, gestió de residus i descontaminació	944,9	38,6	5,0	415,9	401,1	14,8	1.404,5	13,5%
F0. Construcció	1.074,7	8,8	1,2	415,3	413,7	1,6	1.499,9	8,7%
G0. Comerç al major i al menor; reparació de vehicles de motor	969,9	41,4	2,2	235,0	232,3	2,7	1.248,6	53,2%
H0. Transport i emmagatzematge	1.003,9	10,5	10,2	487,1	465,2	22,0	1.511,7	19,0%
I0. Hostaleria	884,5	19,3	1,4	120,3	114,7	5,6	1.025,5	55,0%
J0. Informació i comunicacions	1.614,7	10,8	0,8	481,0	468,7	12,3	2.107,4	33,8%
K0. Activitats financeres y assegurances	1.749,3	163,0	0,6	656,0	647,8	8,2	2.568,9	48,7%
L0. Activitats immobiliàries	992,1	9,7	0,5	294,4	294,2	0,2	1.296,8	63,5%
M0. Activitats professionals, científiques i tècniques	1.205,3	9,9	0,5	380,6	378,8	1,7	1.596,3	58,1%
N0. Activitats administratives i serveis auxiliars	767,4	5,7	18,3	198,5	186,8	11,8	989,9	57,5%
O0. Administració pública i defensa; Seguritat Social obligatòria	1.007,0	20,5	6,1	898,0	879,5	18,5	1.931,5	45,7%
P0. Educació	1.121,3	12,8	1,0	431,9	430,4	1,5	1.567,0	70,8%
Q0. Activitats sanitàries i de serveis socials	989,8	16,2	15,4	560,3	493,2	67,2	1.581,7	82,0%
R0. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	841,2	14,4	1,1	291,4	279,9	11,5	1.148,2	41,6%
S0. Altres serveis	920,3	8,6	0,8	169,1	166,8	2,3	1.098,8	69,7%

	Salari base	Pagues extraordinàries	Hores extraordinàries	Complements Salarials Totals	Resta de complements	Complements salarials per raó de nocturnitat, torns o treball cap de setmana	Salari brut	
<b>Composició Salari Brut Mensual Homes</b>	<b>1.225,2</b>	<b>38,8</b>	<b>14,6</b>	<b>620,1</b>	589,7	30,4	<b>1.898,6</b>	<b>46,8%</b>
B0. Indústries extractives	1.261,7	12,7	18,2	887,1	858,4	28,7	2.179,7	10,1%
C0. Indústria manufacturera	1.334,9	61,8	21,4	594,8	544,4	50,4	2.012,9	26,4%
D0. Suministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire acondicionat	2.489,3	56,9	40,3	854,4	747,9	106,5	3.440,9	25,1%
E0. Sum.d'aigua, act.de sanejament, gestió de residus i descontaminació	1.085,5	93,7	20,3	742,6	675,2	67,4	1.942,1	13,5%
F0. Construcció	1.134,4	10,2	9,5	524,8	517,6	7,2	1.678,9	8,7%
G0. Comerç al major i al menor; reparació de vehicles de motor	1.113,9	96,7	3,5	445,4	438,8	6,5	1.659,4	53,2%
H0. Transport i emmagatzematge	1.159,8	20,0	22,2	638,8	593,8	44,9	1.840,7	19,0%
I0. Hostaleria	1.052,0	33,0	2,6	248,8	238,3	10,5	1.336,4	55,0%
J0. Informació i comunicacions	1.836,9	19,9	4,0	658,2	632,4	25,8	2.519,0	33,8%
K0. Activitats financeres y assegurances	1.952,1	204,4	1,5	1.062,9	1.055,2	7,7	3.220,9	48,7%
L0. Activitats immobiliàries	1.247,5	30,3	2,5	523,2	516,5	6,7	1.803,5	63,5%
M0. Activitats professionals, científiques i tècniques	1.497,7	30,1	1,8	712,1	707,3	4,7	2.241,6	58,1%
N0. Activitats administratives i serveis auxiliars	965,5	18,7	33,0	379,5	356,5	22,9	1.396,8	57,5%
O0. Administració pública i defensa; Seguritat Social obligatòria	998,6	10,6	18,0	1.153,6	1.092,2	61,4	2.180,7	45,7%
P0. Educació	1.177,7	11,7	2,9	548,4	546,2	2,2	1.740,7	70,8%
Q0. Activitats sanitàries i de serveis socials	1.122,3	8,6	31,0	933,2	838,2	94,9	2.095,0	82,0%
R0. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	1.052,4	24,4	4,3	475,2	455,9	19,3	1.556,2	41,6%
S0. Altres serveis	1.083,1	25,4	12,2	403,1	389,6	13,5	1.523,8	69,7%

## 8. Annex 2. Recull legislatiu sobre igualtat salarial

**Conveni núm.100 de la OIT (1951):** “El dret a la remuneració igual per a dones i homes per un treball d’igual valor”.

**Article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea,** sobre l’aplicació del principi d’igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d’igual valor.

**Directiva comunitària 75/117/CEE,** relativa a l’aproximació de les legislacions dels Estats Membres que es refereixen a l’aplicació del principi d’igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins.

**Directiva comunitària 79/7/CEE del Consell,** relativa a l’aplicació progressiva del principi d’igualtat de tracte entre homes y dones en matèria de seguretat social.

**Directiva 86/613/CEE** relativa a la aplicació del principi d’igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries.

**Directiva 92/85/CEE** relativa a l’aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

**Directiva 2002/73/CE** relativa a l’aplicació del principi d’igualtat de tracte entre homes i dones en el que es refereix a l’accés a l’ocupació, a la formació i a la promoció professionals, y a las condicions de treball.

**Directiva 2006/54/CE** relativa a l’aplicació del principi d’igualtat d’oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.

**Article 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2001),** relatiu a la igualtat entre homes i dones garantida en tots els àmbits, inclosiu en matèria d’ocupació, treball i retribució.

**Carta Europea de la Dona (2010) Art.2** Salari igual a treball igual i treball d’igual valor

**Estratègia per a l’igualtat entre dones i homes 2010-2015,** prioritats de la comissió en matèria d’igualtat entre dones i homes, entre elles la igualtat salarial.

**Art. 35 de la Constitució Espanyola,** sobre la no discriminació per raó de sexe a la feina

**Art. 5 de la Llei Orgànica 3/2007** sobre la Igualtat de tracte i d’oportunitats en l’accés a l’ocupació, en la formació i en la promoció professional i en les condicions de treball

**Art. 28 de l’Estatut dels treballadors: Igualtat de remuneració per motiu de sexe,** que disposa: “L’empresari està obligat a pagar per la prestació d’un treball del mateix valor la mateixa retribució satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels seus elements o condicions.”

## 9. Fonts emprades per a l’elaboració de les dades

- Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012, INE
- Encuesta de Estructura Salarial 2010, INE
- Encuesta de Població Activa, 2013 y IVTr 2014, INE