

UGT.cat



Bretxa salarial

**Encara lluny d'eliminar la bretxa salarial
en els sectors públic i privat**

Si apugem els salaris de les dones, escurcem la bretxa

Informe 2022

1. La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

El salari mitjà de les dones continua sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i a Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, de manera que obtenen menys ingressos. La infravaloració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social a les dones del rol de cura i reproducció. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals en què les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2019** va ser de 28.965 euros, mentre que el de les dones va ser de 22.988 euros, **un 20,64% menys que els homes**. Per tant, les dones cobren 5.977 euros l'any menys que els homes, el que suposa 498 euros mensuals de diferència. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (21.682 i 26.934 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 19,50%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	22.988,2	28.965,4	20,64%
Espanya	21.682,0	26.934,4	19,50%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 13,12% a Catalunya** i un 10,28% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	15,63	17,99	13,12%
Espanya	14,92	16,63	10,28%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2018 en el 22,17%. El 2019 va baixar un 1,53% fins al 20,64%. **Aquesta baixada de la bretxa salarial és deguda, en part, per la pujada de l'SMI (salari mínim interprofessional) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros.**

A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se!

Incidència de les pujades del Salari Mínim Interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos

L'any 2018, amb un SMI de 735,9 euros mensuals (14 pagues), la UGT de Catalunya hem estimat que el 5,3% de les persones cotitzants van rebre un salari inferior al SMI anual, gairebé 145.000 persones. El pes de les dones va ser major respecte el total de les persones afectades, a prop del 54%, i també afectant al 6% de les dones cotitzants, mentre que pels homes va significar el 4,7% dels cotitzants.

2018 pendants a ser afectats pel SMI			
	Dones	Homes	Total
Total	78.026	66.895	144.920
% sobre cotitzants	6,0%	4,7%	5,3%

Font: UGT de Catalunya

L'increment del SMI el 2019 d'un 22,3% fins arribar als 900 euros mensuals (14 pagues) va suposar afegir un interval de persones treballadores amb salaris que eren superiors al SMI del 2018 i per sota del SMI del 2019, les que rebien un salari entre 900 i 950 euros mensuals (14 pagues).

Any 2019			
	Dones	Homes	Total
Total	92.632	96.114	188.746
% sobre cotitzants	6,9%	6,6%	6,7%

Font: UGT de Catalunya

Així, podríem estimar que l'increment net de persones afectades per la pujada del SMI el 2019 va ser de gairebé 44.000 persones. Les dones van ser les més afectades per l'increment del SMI, el 6,9% de les dones cotitzaven per un salari inferior al SMI, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge va ser del 6,6%. En total, unes 189.000 cotitzants el 2019 van rebre un salari inferior al marcat pel SMI, el 6,7% del total de la població cotitzant.

L'any 2020, els efectes sobre l'activitat econòmica i el mercat de treball provocats per l'irrupció i evolució de la pandèmia, van impactar en una caiguda de les persones cotitzants, especialment en aquelles ocupacions més precàries i amb salaris més baixos. És per això que la pujada del SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), cosa que va significar un increment del 5,6%, no va implicar un augment del nombre de ocupacions susceptibles a ser revaloritzades per la pujada del SMI.

Així, el 2020 hem estimat que unes 175.300 cotitzants tenien un salari inferior al SMI, baixant el percentatge al 6,5% del total de persones cotitzants. Les desigualtats entre dones i homes es mantenen: el 6,6% de les dones cotitzants i el 6,4% del homes cotitzants van rebre un salari inferior al SMI vigent.

La UGT de Catalunya estimem que, a Catalunya, **l'any 2021**, l'augment del SMI a 965€ afectarà a més de 196.000 persones, el 7,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8% del total de dones cotitzants es veuran beneficiades (98.480 dones) i en el cas dels homes, l'augment beneficiarà al 7% del total d'homes cotitzants (97.873 homes).

Estimem que l'augment anunciat del SMI **l'any 2022** a 1.000€ beneficiarà a Catalunya a més de 237.000 persones, el 8,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8,9% del total de dones cotitzants es veuran beneficiades (més de 120.000) i en el cas dels homes, l'augment beneficiarà al 7,7% del total d'homes cotitzants (més de 114.000 homes).

Evolució del % de persones beneficiades per les pujades del SMI

		% de persones beneficiades per les pujades del SMI		
Any	SMI	Dones	Homes	Punts de diferència
2018	735,90 €	6%	4,70%	1,3
2019	900 €	6,90%	6,60%	0,3
2020	950 €	6,60%	6,40%	0,2
2021	965 €	8%	7%	1
2022	1.000 €	*8,9%	*7%	1,2

Font: UGT de Catalunya

* Valor estimat

Ja portem dos anys amb **pandèmia mundial per causa de la covid-19**, que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 ni del 2021 i, per tant, no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això està suposant en les retribucions de les dones, encara que sabem que **aquesta crisi té cara de dona**. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.

A Catalunya, el 2021 les dones continuen sent les més afectades per la temporalitat, d'un 23%, 5 punts per sobre de la dels homes, d'un 18%, i també les més afectades per la

parcialitat, d'un 20%, 13 punts per sobre de la dels homes, d'un 7%. A més, 3 de cada 4 persones que treballen a temps parcial són dones.

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més, ja que s'ha solapat amb la necessitat de les cures familiars, que majoritàriament recauen en les dones. També, els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., per si mateixos més precaris a causa de la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 vers les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que ha recaigut en aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen en l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

És urgent impulsar polítiques que retallen les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.

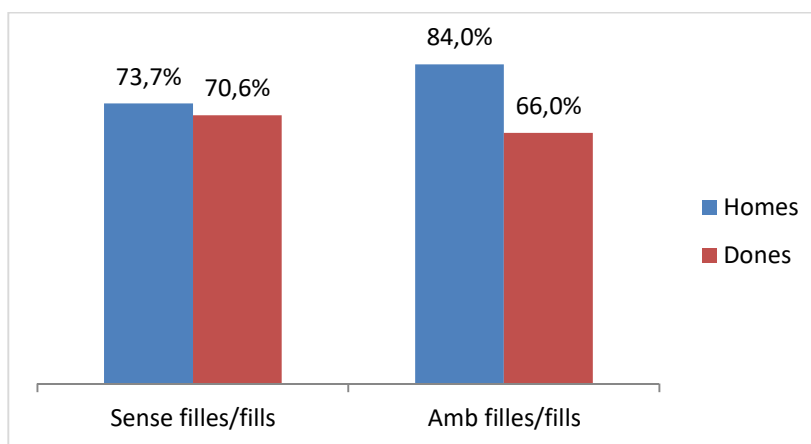
2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

La bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys i en endavant. L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fan que moltes dones estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació de dones i homes sense fills se situen en un 73,7% per a ells i un 70,6% per a elles. En canvi, quan tenen fills, la taxa augmenta fins al 84% entre els homes i baixa fins a un 66% en les dones.

Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

Taxes d'ocupació amb/sense filles i fills, 25 a 49 anys, Espanya, 2020

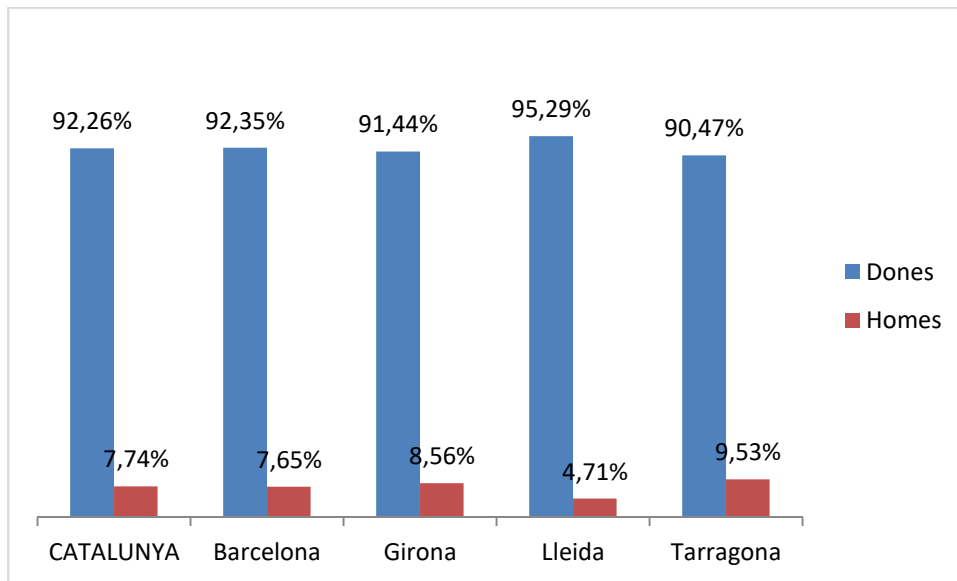


Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, hi dediquen menys hores que els homes, i no sempre de forma voluntària. Estan «menys presents i menys disponibles» en el mercat laboral remunerat.

Tenir filles i fills penalitza les dones en el mercat de treball i beneficia els homes.

Excedència per cura de filles i fills, per províncies, Catalunya, 2020

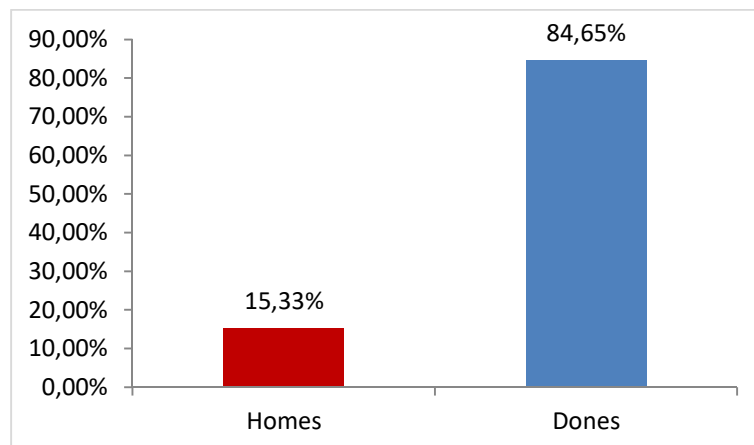


Font: Ministeri de Treball i Economia Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2020, el 92,26% les van agafar les dones i només el 7,74%, els pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 90% d'aquestes excedències les van agafar les dones.

Tot i que el percentatge de dones que agafen excedències per cura és de més del 90%, a Tarragona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 9,53%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 4,71%.

**Persones (de 18 a 64 anys) que hagin reduït el temps de treball
per a la cura de filles i fills, Espanya, 2018**



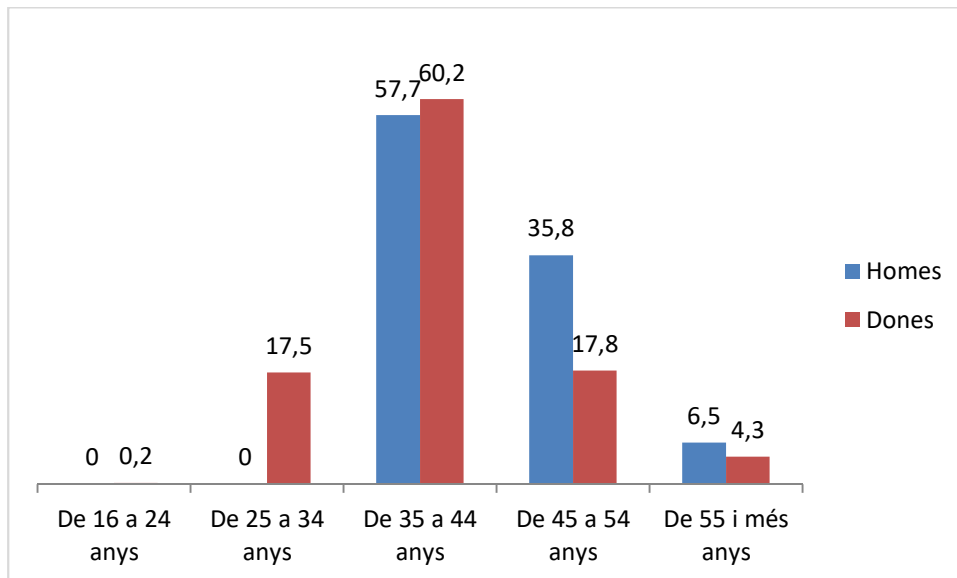
Font: EPA, INE

D'altra banda, segons dades de l'EPA, d'entre les dones de 18 a 64 anys, un 84,65% va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de filles o fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 15,33%.

Quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones (84,65%).

Segons les enquestes, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 60,2% de les dones de 35 a 44 anys, és la necessitat de tenir cura de persones dependents (vegeu gràfic). En canvi, en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 35,8% d'homes davant d'un 17,8% de dones.

% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents, per grups d'edat, Espanya, 2020



Font: EPA, INE

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2019 els homes a Catalunya van tenir guanys un 20,64% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual. Euros, Catalunya, 2019

	Homes	Dones	Bretxa
Menors de 25 anys	13.928,6	12.122,7	12,97%
De 25 a 34 anys	23.034,6	20.275,4	11,98%
De 35 a 44 anys	29.834,9	23.604,2	20,88%
De 45 a 54 anys	32.742,6	24.428,9	25,39%
De 55 anys i més	32.252,7	25.365,0	21,36%
Totes les edats	28.965,4	22.988,2	20,64%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 12,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins a l'11,98%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 20,88%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa és la més elevada i s'amplia fins al 25,39%.
- Per últim, la bretxa salarial arriba fins al 21,36% en la generació de més de 55 anys.

4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis

Segons les dades obtingudes a Catalunya, el 2018 veiem clarament que **la bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats**. Amb estudis inferiors a la primària, la bretxa és d'un 35,15%, i amb llicenciatures, doctorats universitaris o similars, la bretxa cau fins al 19,83%, i això suposa una gran diferència de 15,32 punts.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya, 2018

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Tots els estudis	25.552,84	22.289,90	28.640,23	22,17%
Menys que primària	15.003,86	11.882,15	18.322,58	35,15%
Educació primària	18.130,43	13.876,43	21.251,29	34,70%
Primera etapa d'educació secundària	19.929,25	15.958,52	22.902,92	30,32%
Segona etapa d'educació secundària	24.437,94	20.623,77	28.405,07	27,39%
Formació professional de grau superior i similars	27.425,30	21.915,19	31.864,07	31,22%
Diplomats universitaris i similars	31.048,30	27.789,39	36.025,61	22,86%
Llicenciats i similars, i doctorats universitaris	37.803,93	33.976,92	42.383,11	19,83%

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE

5. Segregació laboral i bretxa

Segregació segons l'ocupació

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix l'EPA, el tercer trimestre de 2021, **el 80,82% de les dones ocupades ho estan en tan**

sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 46,43% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional:

- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe,

Catalunya, 3r trimestre 2021

	Dones		Homes	
1	413,10	25,04%	269,70	14,76%
2	411,10	24,92%	292,00	15,98%
3	319,60	19,38%	126,30	6,91%
4	189,40	11,48%	160,50	8,78%
Total ocupacions (1 a 4)	1.333,20	80,82%	848,50	46,43%
5	169,80	10,29%	267,80	14,65%
6	61,90	3,75%	218,30	11,95%
7	60,80	3,69%	98,40	5,38%
8	19,00	1,15%	352,90	19,31%
9	4,80	0,29%	41,60	2,28%
TOTAL	1.649,50	100%	1.827,50	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9 Treballadors/ores sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segon l'ocupació

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és més gran. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el tercer trimestre de 2021 a Catalunya** (que hem vist que ocupa a un 11,48% de les dones que treballen) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa a un 25,04% de les dones), el 2019 tenien uns salaris mitjans de 13.349 i 16.225 euros bruts anuals i una **bretxa del 31,29% i del 30,23% respectivament**. El salari mitjà de les dones se situava en 22.988 euros i la bretxa mitjana en un 20,64%.

Salari brut anual segons ocupació, Catalunya 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Personal directiu i gerents	47.737,22*	64.416,41	25,89%
Professionals científics i intel·lectuals	33.145,58	39.748,50	16,61%
Personal tècnic i professionals de suport	26.934,77	34.500,22	21,93%
Empleats/ades oficina, comptables i administratius	21.388,00	25.819,92	17,16%
Treballadors/ores restauració, personals i venedors/ores	16.225,06	23.256,62	30,23%
Artesans/anes, treballadors/ores indústries i construcció	18.307,18	25.386,00	27,88%
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors/ores	21.085,22	25.460,37	17,18%
Ocupacions elementals	13.349,15	19.428,49	31,29%
Salari brut anual mitjà	22.988,22	28.965,38	20,64%

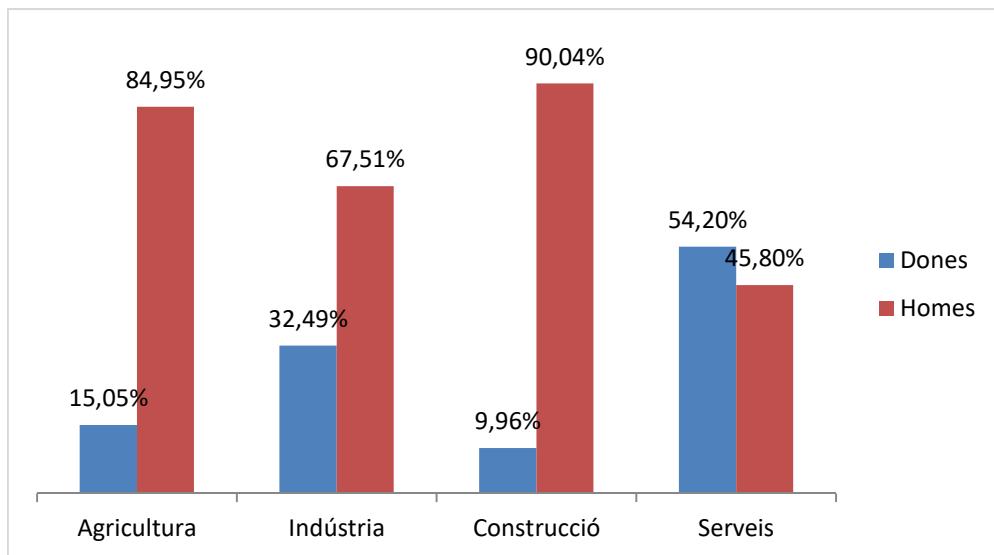
* Estimació amb alta variabilitat

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE (IDESCAT)

Bretxa i sector d'activitat

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2020, la **construcció, l'agricultura i la indústria** són sectors fortament masculinitzats, el **90,04%, el 84,95% i el 67,51%**, respectivament estan ocupats per homes. En el sector **de serveis, la presència femenina arriba al 54,20%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya, 2020



Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2019 la diferència més gran es trobava en el sector de la indústria, amb un 20,54%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 31.733 euros i de 25.214 euros, respectivament. En canvi, en la construcció la bretxa era la més baixa, d'un 15,34%.

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Indústria	25.214,81	31.733,62	20,54%
Construcció	21.972,27*	25.952,88	15,34%
Serveis	22.742,65	28.428,64	20,00%
Salari brut anual mitjà	22.988,22	28.965,38	20,64%

* Estimació amb alta variabilitat

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

6. Salaris baixos i bretxa

L'estadística següent mostra el que hem observat anteriorment, que **en els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial.**

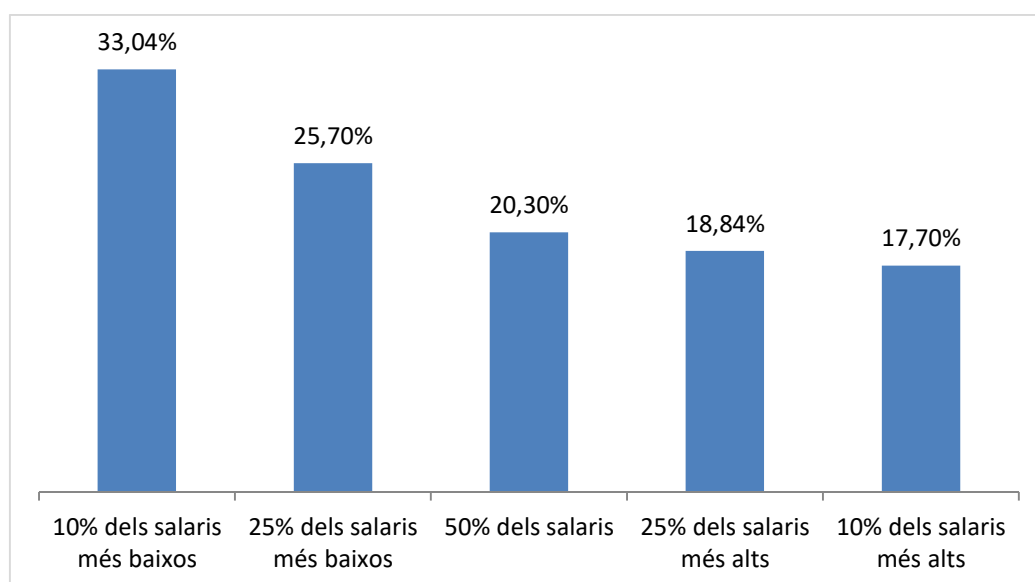
Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris d'homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos és del 33,04% a Catalunya el 2019, gairebé 12,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 20,64%.**

Aquesta bretxa va baixant a mesura que augmenta la franja salarial. El 10% dels salaris més elevats presenten una bretxa entre homes i dones del 17,70%, 2,9 punts per sota de la bretxa de la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya, 2019

	Homes	Dones	Bretxa
10% dels salaris més baixos	12.167	8.147	33,04%
25% dels salaris més baixos	18.091	13.441	25,70%
50% dels salaris	24.776	19.750	20,30%
25% dels salaris més alts	35.926	29.159	18,84%
10% dels salaris més alts	50.075	41.211	17,70%
Mitjana salarial	28.965	22.988	20,64%

Font: Idescat, a partir de l'enquesta d'estructura salarial, INE



Font: Elaboració pròpia, a partir d'Idescat, INE

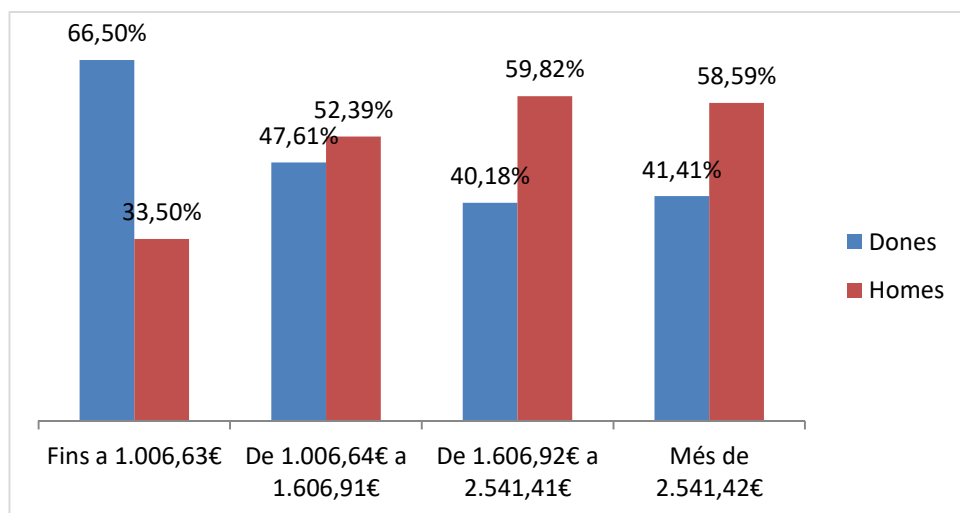
La taula següent mostra que la presència de les dones disminueix a mesura que creix la franja salarial: les dones representaven el 2020 el 66,50% de les persones que cobraven fins a 1.006,63 euros, el 47,61% de 1.006,64 fins a 1.606,91 euros, el 40,18% de les persones amb salaris de 1.606,92 fins a 2.541,41 euros i un 41,41% de les persones amb salaris superiors a 2.541,42 euros.

La presència de dones en la franja baixa és més de dos terços que la presència de dones a la franja alta (66,50% vs. 41,41%), mentre que la presència masculina va en augment entre la primera franja i l'última (33,50% vs. 58,59%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe,
Espanya, 2020

	Dones	Homes	Dones	Homes
Fins a 1.006,63 euros	2.141,7	1.078,9	66,50%	33,50%
De 1.006,64 a 1.606,91 euros	2.300,2	2.530,7	47,61%	52,39%
De 1.606,92 a 2.541,41 euros	1.941,3	2.890,1	40,18%	59,82%
Més de 2.541,42 euros	1.333,8	1.887,1	41,41%	58,59%
Total	7.717,1	8.386,7	47,92%	52,08%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

7. Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2018 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 15,1% inferior** al dels homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 30,34%, el doble que la bretxa en el salari base. Les dones van cobrar, de mitjana, 422,36 euros al mes en complements salarials, mentre que per aquest mateix concepte els homes van cobrar 606,30 euros.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres “extres”, la bretxa total mensual augmenta fins a un 19,88%.**

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 24,51% i un 28,19% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

En els complements salarials manca una perspectiva de gènere i van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat) i no es tenen en compte les habilitats, les capacitats i altres característiques que tenen les feines majoritàriament ocupades per dones. Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no s'acostuma a aplicar-hi complements. Molts altres complements també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquesta mena de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 66,55% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya 2018

	Composició del salari brut mensual, en euros			Composició del salari brut mensual, en %	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.240,75	1.460,63	15,1%	72,0%	67,9%
Complements salarials	422,36	606,30	30,3%	24,5%	28,2%
Complements salarials de nocturnitat, treball per torns o treballs durant el cap de setmana	17,52	27,54	36,4%	1,0%	1,3%
Pagaments per hores extraordinàries	5,61	16,77	66,5%	0,3%	0,8%
Pagues extraordinàries	36,73	39,12	6,1%	2,1%	1,8%
Salari brut	1.722,97	2.150,36	19,9%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte

A Catalunya el 2019 les dades ens mostren una característica dels llocs de treballs, que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet (bretxa del 12,62%) i a temps parcial (bretxa del 2,61%), ja que la parcialitat és una característica típica de les dones i és per això que la bretxa és menor:

Mitjana anual salarial segons tipus de jornada, per sexe, Catalunya, 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Completa	27.863,64	31.888,88	12,62%
Parcial	11.958,43	12.279,47	2,61%
Salari brut anual mitjà	22.988,22	28.965,38	20,64%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 24.429,87 euros, mentre que els homes cobren 31.610,52 euros; així, la **bretxa entre dones i homes puja fins al 22,72%**, 2,08 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 20,64%:

Mitjana anual salarial segons tipus de contracte, per sexe, Catalunya 2019

	Dones	Homes	Bretxa
Indefinit	24.429,87	31.610,52	22,72%
Temporal	18.120,91	19.213,52	5,70%
Salari brut anual mitjà	22.988,22	28.965,38	20,64%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

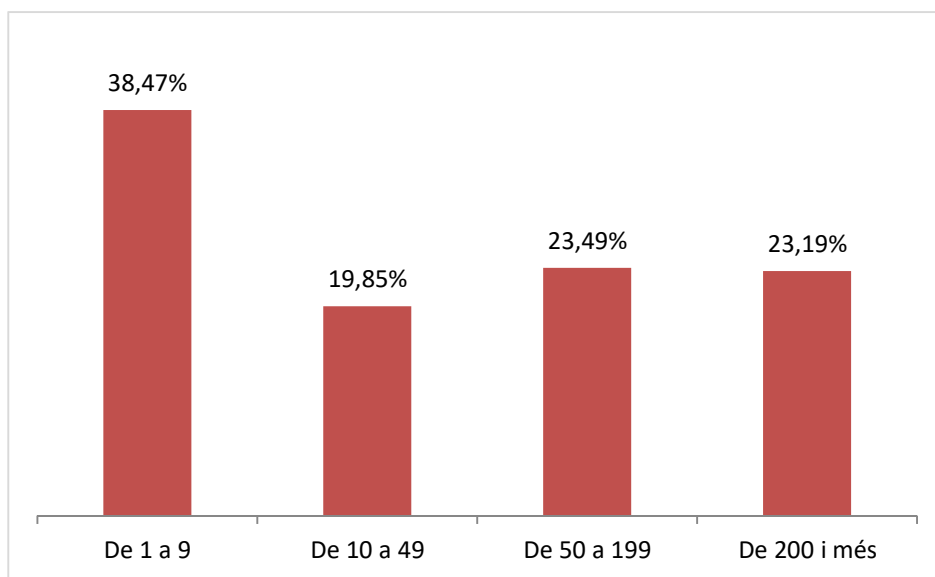
9. Més bretxa en empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa també és determinant de les desigualtats salarials entre les dones i els homes que hi treballen. Així ho demostren les dades de 2018 a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes —d'1 a 9 persones treballadores— és del 38,47%**, 17,83 punts per sobre de la mitjana del 20,64%.

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores en l'empresa petita és, sense dubte, un element que contribueix a més desigualtat salarial.

Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència o les persones que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria més discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials al seu personal, podria ser element clau en la generació més elevada de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial segons la mida de l'empresa, Catalunya, 2018



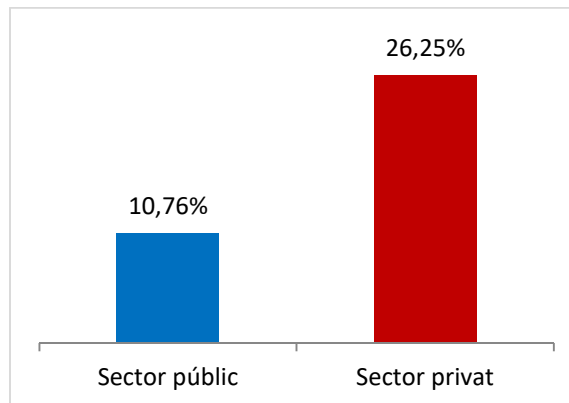
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

10. La bretxa salarial en els sectors públic i privat

La bretxa salarial en els sectors públic i privat a Catalunya

A Catalunya, el 2018 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 26,25%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que va ser del 10,76%. Aquesta diferència, en part, és deguda a la millor definició i control de processos selectius de promoció i remuneració que es donen en el sector públic.

Bretxa salarial en els sectors públic i privat, Catalunya, 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (INE 2018)

Com a aclariment respecte a aquesta bretxa, hem d'indicar que les últimes dades disponibles que fan la comparativa entre els sectors públic i privat pertanyen a l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial que són de l'any 2018, en contrapartida a les últimes dades que disposem de bretxa general que són de l'any 2019.

Tot i això, continuen persistint les diferències salarials en el sector públic, especialment en el català, que té una de les bretxes més elevades de tot l'estat espanyol.

Bretxa segons el volum d'ocupació en el sector públic

Hem vist que la bretxa en el sector públic era molt més baixa que la del sector privat. Per aquesta raó, **quan el pes de l'ocupació pública al territori és més gran, la bretxa salarial general disminueix**. El quadre següent mostra el percentatge de persones que estan ocupades en el sector públic, del total de gent ocupada. **Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 12,58%** i, com ja hem vist, les dones cobren un 20,64% menys que els homes, ocupant l'**onzena posició del rànding de bretxa** per territoris dins de l'estat (molt similar a les posicions 12 a 16). A l'altre extrem trobem

Extremadura, amb la taxa d'ocupació pública més alta de l'estat, amb un 24,42% i pel contrari, amb la bretxa salarial més elevada: del 25,22%.

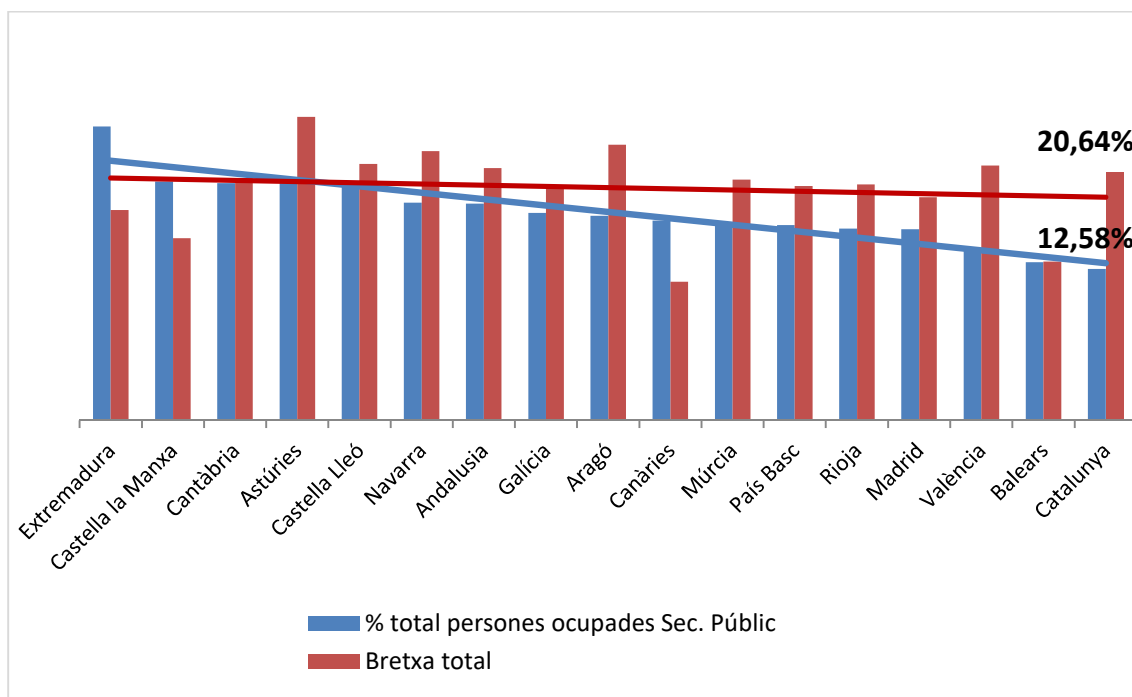
Pes de l'ocupació en el sector públic i bretxa salarial, per CCAA, 2019

CCAA	% total persones ocupades sec. públic	Rànquing	Bretxa general	Rànquing
Total Estat	16,29%		19,50%	
Extremadura	24,42%	1	17,46%	4
Castella la Manxa	19,84%	2	15,13%	3
Cantàbria	19,70%	3	20,14%	10
Astúries	19,69%	4	25,22%	17
Castella i Lleó	19,49%	5	21,29%	14
Navarra	18,07%	6	22,37%	15
Andalusia	18,00%	7	20,94%	12
Galícia	17,22%	8	19,25%	6
Aragó	16,98%	9	22,89%	16
Canàries	16,60%	10	11,51%	1
Múrcia	16,31%	11	20,00%	9
País Basc	16,22%	12	19,46%	7
Rioja	15,93%	13	19,59%	8
Madrid	15,86%	14	18,53%	5
València	14,28%	15	21,16%	13
Balears	13,14%	16	13,18%	2
Catalunya	12,58%	17	20,64%	11

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2019)

Tot i que no es tracta d'una relació exacta, la tendència, tal com mostra el gràfic següent, és que la bretxa salarial del territori augmenta a mesura que en baixa la taxa d'ocupació pública.

Volum del sector públic i bretxa salarial, per CCAA 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2019)

Bretxa salarial en els sectors públic i privat per CCAA

Tal com hem vist, la bretxa és molt menor en el sector públic català que en el sector privat (d'un 10,76% enfront d'un 26,25%). De fet, que sigui així és comú en tots els territoris, segons les dades. Però si comparem les diferents bretxes en els sectors públics de les administracions territorials de la resta de l'estat espanyol, es constata que la bretxa en el sector públic català és la vuitena més elevada del territori, amb un 10,76%, superada per Castella la Manxa, València, les Illes Balears, l'Aragó, Andalusia, Múrcia i Astúries (aquestes comunitats estan entre un 11 i un 14% de bretxa).

Per altra banda, els sectors públics que retribueixen de manera més igualitària són a Canàries, amb tan sols un 1,30% de bretxa, i País Basc, Madrid, Galícia i Extremadura, amb bretxes del 7% i inferiors.

Bretxa salarial segons el sector i CCAA, 2018

	Bretxa en el sector públic	Bretxa en el sector privat
Total Estat	9,75%	27,70%
Astúries	14,67%	38,83%
Múrcia	14,14%	30,22%
Andalusia	13,02%	32,98%
Aragó	12,42%	34,29%
Balears	12,26%	19,86%
València	12,15%	27,01%
Castella la Manxa	11,94%	31,26%
Catalunya	10,76%	26,25%
Navarra	9,63%	28,58%
Cantàbria	9,49%	31,22%
Castella i Lleó	7,92%	33,65%
Rioja	7,60%	31,95%
Extremadura	7,07%	33,19%
Galícia	6,64%	30,45%
Madrid	6,06%	23,67%
País Basc	5,74%	32,76%
Canàries	1,30%	20,83%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta quadriennal d'Estructura Salarial, INE (2018)

Distribució de l'ocupació pública a Catalunya

A Catalunya treballen més de 350.000 persones a les administracions públiques, 212.287 de les quals són dones. D'aquestes persones, un 59,51% treballen per a la Generalitat i organismes autònoms, un 25,30% per a l'administració local, un 7,87% per a les universitats i el 7,32% restant per a l'administració pública estatal.

Distribució de l'ocupació pública a Catalunya segons l'administració, gener 2021

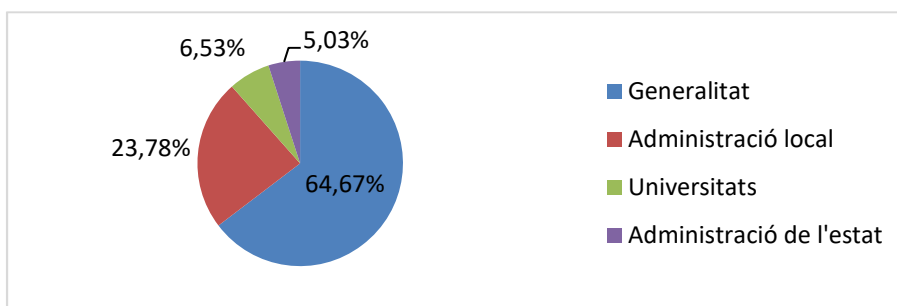
	Dones	Homes	Total	Distribució segons l'administració
Generalitat	137.276	74.161	211.437	59,51%
Administració local	50.482	39.418	89.900	25,30%
Universitats	13.860	14.108	27.968	7,87%
Administració de l'Estat	10.669	15.351	26.020	7,32%
Total	212.287	143.038	355.325	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del *Boletín estadístico de personal de Servicio de las administraciones públicas* del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2021

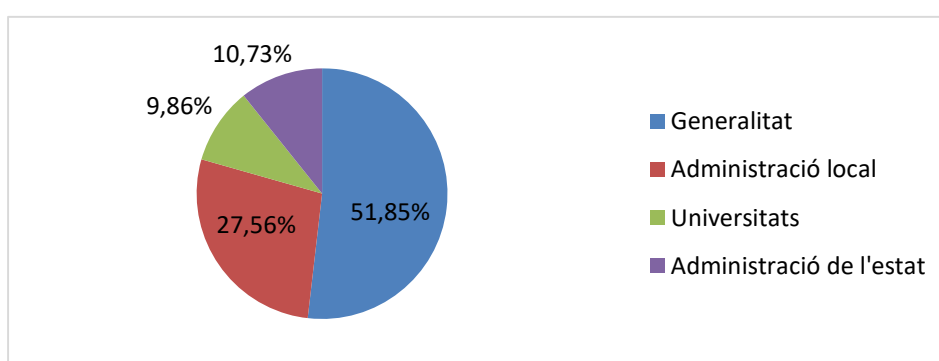
Per tant, un 92,68% de la població que treballa al sector públic a Catalunya, ho fa a través de les administracions catalanes (Generalitat, administracions locals i universitats). Però si fem la comparativa per sexes, veiem que el 94,98% de les dones i el 89,27% dels homes que treballen a l'administració pública a Catalunya, ho fan a l'administració catalana. **La Generalitat, per exemple, ocupa gairebé el doble de dones que d'homes (137.276 dones i 74.161 homes).**

Els gràfics següents mostren els percentatges de **distribució de dones i homes dins l'administració pública a Catalunya**, que es deriva de la taula superior.

Distribució de les dones dins l'administració pública a Catalunya



Distribució dels homes dins l'administració pública a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del *Boletín estadístico de personal de Servicio de las administraciones públicas* del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2021

Distribució de càrrecs en les administracions públiques catalanes

Hem vist que la bretxa salarial entre dones i homes a les administracions públiques a Catalunya és una de les més elevades de l'estat, i que les administracions catalanes són les principals ocupadores. **Són elles, per tant, les administracions públiques catalanes (Generalitat, administració local i universitats) les màximes responsables d'aquesta bretxa salarial.**

Les dades següents es refereixen al tipus de contractació del **personal estructural i conjuntural de les administracions públiques catalanes**, que pertanyen a la Generalitat de Catalunya, als ens parlamentaris i organismes independents, a l'Administració local i a les universitats.

Personal de les administracions públiques catalanes, per sexe.

Informe anual general, 2021

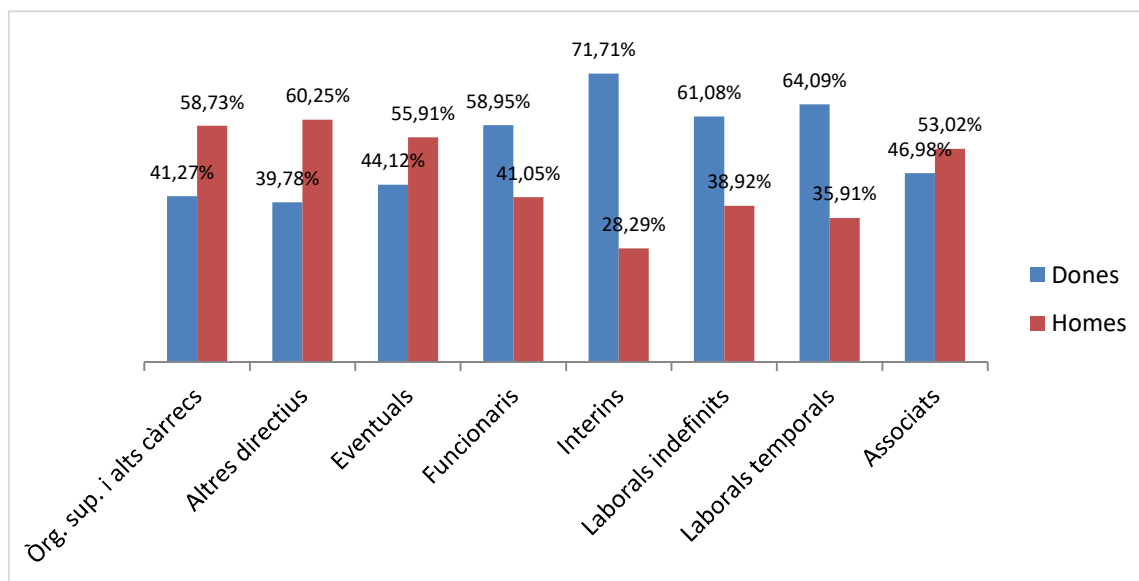
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
D'òrgans superiors i alts càrrecs			189		
	78	111		41,27	58,73
Altres directius/ives	550	833	1.383	39,78	60,25
Eventual	438	555	993	44,12	55,91
Funcionari	82.066	57.149	139.215	58,95	41,05
Interí	54.868	21.647	76.515	71,71	28,29
Laboral indefinit	48.965	31.205	80.169	61,08	38,92
Laboral temporal	21.658	12.137	33.795	64,09	35,91
Associat	4.858	5.482	10.340	46,98	53,02
Total personal	213.481	129.119	342.600		
Distribució total dones i homes	62%	38%	100%		

Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública

(Dep. de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya), 2021

Veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana –representen el 62% del total—, però que pateixen la segregació vertical: **la presència de dones als grups de més “categoria” és menor**. Les dones ocupen només un 41,27% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 39,78% d'altre personal directiu; en canvi, d'altra banda, són el 71,71% del personal interí i un 64,09% del personal laboral temporal.

Presència de dones i homes segons el tipus de contractació
a l'Administració pública catalana, 2021



Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública, 2021

CONCLUSIONS:

- El 2019 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 20,64%, més d'un punt per sobre de la mitjana estatal (19,50%). La bretxa per hora treballada va ser del 13,12% a Catalunya i del 10,28% a Espanya.
- La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2018 en el 22,17%. El 2019 va baixar un 1,53% fins al 20,64%. Aquest descens de la bretxa salarial es deu, en part, a la pujada de l'SMI (salari mínim interprofessional) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019, la pujada va ser d'un 22,3% fins als 900 euros.
- La incidència de les pujades del SMI en els grups de cotització més baixos afecta de manera directa a les dones. Per tant, pujar el SMI redueix les desigualtats generals entre els salaris alts i baixos, i com les dones estan situades majoritàriament en la part baixa dels salaris, la pujada del SMI incideix positivament en la reducció de la bretxa. Aquest any 2022 estimem que el 8,9% de les dones es beneficiaran de la pujada del SMI.
- Ja portem dos anys de pandèmia mundial per la covid-19, que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 ni del 2021 i, per tant, no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això està suposant en les retribucions de les dones, encara que sabem que aquesta crisi té cara de dona. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més, ja que s'han solapat amb la necessitat de les cures familiars que majoritàriament recauen en les dones. També els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., per si mateixos més precaris a causa de la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que ha recaigut en aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les

que treballen en l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.

- En l'edat reproductiva, a causa de la conciliació de la vida familiar i laboral, la bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys. Les taxes d'ocupació de dones i homes amb filles i fills augmenta fins al 84% entre els homes i baixa fins a un 66% en les dones. Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya, el 2020 el 92,26% les van agafar les dones, i només el 7,74%, els homes.
- Quant als contractes a temps parcial, el 84,65% de les dones de 18 a 64 anys va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de filles o fills, i entre els homes només un escàs 15,33%. Per tant, més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones (84,65%).

El 60,2% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per a tenir cura de persones dependents.

- A Catalunya el 2019 la bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de 45 a 54 anys amb un 25,39%, i de les persones de més de 55 anys, amb un 21,36%
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, les dones cobren un 12,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades en el mercat laboral.
- La bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats. Amb estudis inferiors a la primària, la bretxa és d'un 35,15%, i amb llicenciatures, doctorats universitaris o similars, la bretxa cau fins al 19,83%, i això suposa una gran diferència de 15,32 punts.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

- Existeix una forta segregació ocupacional. El 80,82% de les dones catalanes treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i d'oficina i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes feines les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones que treballen en ocupacions elementals i en serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 13.349 i 16.225 euros bruts anuals i una bretxa del 31,29% i del 30,23% respectivament (dades de 2019 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 22.988 euros i la bretxa mitjana en un 20,64%.
- Quant a l'ocupació segons el sector d'activitat a Catalunya el 2020, la construcció, l'agricultura i la indústria estan fortament masculinitzades, un 90,04%, un 84,95% i un 67,51% respectivament. En el sector serveis la presència femenina arriba al 54,2%. Es produeix segregació horitzontal, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
- Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2018 la màxima diferència es trobava en el sector de la indústria, amb un 20,54%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 31.733 euros i de 25.214 euros, respectivament.
- En els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos és del 33,04% a Catalunya, gairebé 12,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 20,64%.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2018 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 15,1%, mentre que la dels complements va ser del 30,3%.

- Segons el tipus de jornada, hi ha característiques diferents entre dones i homes: la bretxa salarial a temps complet és d'un 12,62% i la bretxa a temps parcial és d'un 2,61%. La parcialitat és una característica típica de les dones, per això la bretxa és menor.
- Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 24.429,87 euros, mentre que els homes cobren 31.610,52 euros; així, la **bretxa entre dones i homes s'eleva fins al 22,72%**, 2,08 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 20,64%. Al llarg de la vida laboral, les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball que els homes.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes (menys de 9 persones treballadores) va ser del 38,47%, 17,83 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2019, que es va situar en el 20,64%.
- A Catalunya el 2018 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 26,25%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que era del 10,76%.
- Quan el pes de l'ocupació pública al territori és més gran, la bretxa salarial general és més petita. Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública de l'estat, amb un 12,58% i un 20,64% de bretxa salarial.
- A Catalunya el 2018 la bretxa salarial en el sector públic de les administracions territorials de les diferents comunitats autònomes és la vuitena més elevada, amb un 10,76%.
- A Catalunya treballen més de 350.000 persones a les administracions públiques, 212.287 de les quals són dones. D'aquestes persones, un 59,51% treballen per a la Generalitat i organismes autònoms, un 25,30% per a l'administració local, un 7,87% per a les universitats i el 7,32% restant per a l'Administració pública estatal.
- Segons el tipus de contracte, dins les administracions públiques a Catalunya el 2021 veiem que les dones són majoria, amb un 62% del total. Però les dones ocupen els grups de categories menors (segregació vertical), amb només un 41,27% dels òrgans superiors i alts càrrecs i un 39,78% d'altre personal directiu. En canvi, són el 71,71% del personal interí i un 64,09% del personal laboral temporal.

PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tota mena de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de corresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes. Aquest fet s'ha vist agreujat per la situació de pandèmia que estem vivint.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que en el mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i, per extensió, es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible mantenir la resta de sectors.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra, amb perspectiva de gènere i aplicant el concepte que recull el Reial Decret llei 6/2019, d'igual salari per feines d'igual valor, desenvolupat reglamentàriament pel Decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i

cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.

- **Atorgar complements salarials que reconeguin aquestes capacitats no valorades.**
- **Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses, sigui quina sigui la seva mida, de tenir un registre salarial i una auditoria salarial, així com a fer una correcta valoració dels llocs de treball i garantir el dret d'informació de les persones treballadores, segons marca el RDL 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

Totes les empreses estan obligades a:

- Tenir un **registre retributiu** de tota la plantilla. Les dades del han d'estar desglossades per sexe mitjana aritmètica i mitjana per a cada concepte, grup, categoria, nivell, lloc professional, etc... salari base, complements salarials extrasalarials.
- A garantir que totes les persones treballadores tenen **dret a l'accés de la informació** de les diferències retributives promitjades. A més la representació legal de les persones treballadores tindran accés al registre retributiu i a la informació íntegra com a mínim un cop l'any, i a ser consultada en qualsevol modificació.

Les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat:

- A més els registres amb auditoria **retributiva** interna, han d'incloure la valoració dels llocs de treball i dels seus resultats; i la justificació de les diferències retributives del 25%.
- A fer una **valoració de llocs de treball** amb perspectiva de gènere de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu amb perspectiva de gènere (igual retribució per treball d'igual valor).

En resum, l'obligació d'aplicar el principi de transparència retributiva a les empreses amb aquests instruments: els registres retributius, l'auditoria retributiva, la valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa i del conveni

col·lectiu i el dret d'informació tant de les persones treballadores com la RLT (cadascuna segons marca el RD 902/2020).

- Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses tal com marca el RDL 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, on estableix que totes les empreses estan obligades a respectar la **igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'àmbit laboral, i adoptar, prèvia negociació, **mesures dirigides a evitar discriminacions** entre dones i homes. A més totes estan obligades a tenir **protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe**, però no a registrar-lo.

A més les empreses de més de 50 persones treballadores estan obligades a elaborar, registrar i aplicar un **Pla d'igualtat** a través d'una comissió negociadora, a fer una diagnosi de la situació, amb un contingut mínim obligatori, i a fer un seguiment i avaluació i revisió del pla.

- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial i la discriminació de gènere. La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, les dones cobren un 12,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La UGT de Catalunya disposa en la seva web de les clàusules i recomanacions per a la negociació col·lectiva: “Decàleg de Negociació Col·lectiva 2020”(apartat d'Igualtat), com també de la *Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. Negociar en igualtat*.
- **Fer ús de l'eina Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes** del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, fruit del consens de les organitzacions sindicals i patronals majoritàries juntament amb el Govern de la Generalitat de Catalunya. Així com la resta **d'eines del Instituto de la Mujer** (guia per a la elaboració de

plans d'igualtat, eina de registre retributiu, sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, eina diagnòstica de bretxa salarial de gènere, ...) elaborades amb la participació i el consens dels sindicats majoritaris.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i des de la inspecció de treball:

- **Fent complir les lleis d'igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d'inspectors i inspectores de treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- **Aplicar i fer complir la Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la **lleï catalana 17/20015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Aplicar la normativa, el **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019) i el seu desenvolupament reglamentari a través del **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, així com la lleï catalana de 2015 i l'estatal de 2007.
- Necessitem de manera urgent que totes les dades estadístiques estiguin segregades per sexe, cosa que la lleï ja preveu i actualment no s'està fent efectiu. Per implantar la perspectiva de gènere, s'ha de tenir en compte no només les dades estadístiques segregades per sexe, sinó també les diferents vessants com els rols i estereotips de gènere que avui per avui encara perduren.

- Demanem a totes les administracions públiques que siguin les primeres a donar exemple a l'hora d'erradicar la bretxa salarial de gènere.
- Demanem que la Inspecció de Treball es doti dels recursos necessaris, tant humans com econòmics, per tal que realitzi la seva feina de manera efectiva i real, tant pel que fa a la part inspectora com també en el seu paper proactiu en el compliment de les normes.
- Per últim, és indispensable fer **complir amb l'acord de reforma laboral** en els convenis col·lectius i en la negociació col·lectiva (Real Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball), fruit del diàleg entre els interlocutors socials i el Govern, ja que **el paper de les delegades i delegats en el control i acompanyament de l'aplicació de la nova normativa serà fonamental perquè les millores que presenta aquesta reforma arribin a totes les treballadores i treballadors.**