



Bretxa salarial de gènere a Catalunya, 2022

Informe 2025



[d](#) [f](#) [x](#) [i](#) [v](#) @ccoocatalunya
cco.cat



Elaboració:

Irene María Galí Magallón

Fundació Cipriano García

Secretaria de la Dona i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya

Maquetació:

Ana Segura Cintas

febrer 2025

Índex

Mesurant la bretxa salarial de gènere	5
Bretxa salarial de gènere en el salari anual i per hora treballada. Evolució i projeccions.	8
Estructura salarial de la població treballadora a Catalunya	11
Composició del salari brut anual i mensual i bretxa salarial de gènere per components	16
Bretxa salarial de gènere	19
Característiques del treballador: eixos de desigualtat	19
Nacionalitat.....	19
Nivell d'estudis.....	20
Edat.....	23
Característiques de la contractació.....	25
Contractació indefinida i temporal.....	25
Tipus de jornada.....	28
Tipus d'ocupació.....	28
Antiguitat a l'empresa.....	31
Característiques de l'empresa.....	33
Branca d'activitat.....	33
Grandària de l'empresa.....	36
Tipus de control de l'empresa: públic o privat.....	37
Conclusions	40
Propostes de CCOO de Catalunya per eliminar la bretxa salarial de gènere	43

Un cotxe de segona mà. Canviar les finestres de casa per unes de més eficients. L'ortodòncia de la petita. El lloguer d'un pis amb una habitació més. Un any sencer d'escola bressol (privada, que ja sabem que a la pública no hi entra tothom). Un màster que t'ajudi a millorar laboralment. Un viatge al teu país per veure la teva família. Aquestes són algunes de les coses que es poden aconseguir amb els 6.219,39 € que separen els salaris dels homes dels salaris de les dones l'any 2022.



Mesurant la bretxa salarial de gènere

L'erradicació de la bretxa salarial de gènere és un objectiu en si mateix i, per tant, la disminució que aquest indicador ha mostrat durant els darrers anys és una bona notícia que hem de valorar. No obstant això, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu i, per tant, no proporciona de manera aïllada informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. De fet, la disminució de la bretxa salarial de gènere és compatible amb l'estancament o la disminució dels salaris de les dones, com veurem més endavant en aquest informe. Per aquest motiu, per poder ser interpretada, la dada sobre bretxa salarial ha d'anar sempre acompanyada de context, d'altres mesures i d'indicadors relatius a la situació de la dona al mercat de treball i a la societat.

La bretxa salarial quantifica la diferència existent entre els salaris d'homes i dones en forma de percentatge. La fórmula emprada de manera habitual per al càlcul de la bretxa salarial, que pren com a referència els salaris dels homes, ens proporciona informació sobre el percentatge de salari que les dones cobren de menys respecte del dels homes. Aquesta és una perspectiva vàlida que posa el focus en la quantificació de la injustícia, és a dir, en allò que les dones deixen de cobrar per ser dones, però que no ens proporciona informació sobre l'objectiu que cal assolir per erradicar la bretxa salarial. Amb el càlcul habitual, si quantifiquem la bretxa en, per exemple, un 25 %, i els salaris de les dones augmentessin en un 25 %, la bretxa salarial continuaria existint.

Una determinada manera de mesurar un fenomen implica una determinada manera de presentar-lo davant de la societat: la metodologia no és neutra. Per aquest motiu, i amb la voluntat de proporcionar informació útil a l'hora de fixar els objectius que cal assolir per a l'erradicació de la bretxa salarial de gènere, en aquest informe es calcula la bretxa de gènere partint dels salaris de les dones: la dada sobre bretxa salarial que aquí s'exposa representa el percentatge en què haurien d'augmentar els salaris de les dones per igualar els salaris dels homes. Aquesta decisió metodològica, juntament amb la valoració dels costos i els beneficis de canviar l'enfocament en la mesura de la bretxa salarial, es van exposar a l'informe de CCOO de Catalunya sobre la bretxa salarial del 2019, publicat el febrer de l'any 2022.

En efecte, com mesurem és tan important com què mesurem. Per aquest motiu, qualsevol estudi sobre la bretxa salarial necessita conèixer què és exactament el que està mesurant i com ho està fent. La bretxa salarial de gènere se sol mesurar, tant a la literatura científica com a les publicacions divulgatives o periodístiques, de dues maneres diferents. La primera quantifica la bretxa a partir de la diferència entre el salari mitjà per hora treballada percebut per homes i per dones, i la segona quantifica aquesta diferència a partir del salari mitjà anual. Si bé aquestes fórmules són àmpliament conegudes i utilitzades, és oportú fer algunes consideracions sobre les dades que ens ofereixen.

Abans que res, cal assenyalar que ambdues fórmules no es poden utilitzar de manera equivalent. Si bé el càlcul de la bretxa salarial basat en el salari per hora treballada pot reflectir

alguns aspectes determinants de la bretxa salarial —com ara la segregació vertical i horitzontal del mercat de treball per motiu de gènere—, no proporciona una dada realista, ja que elimina de l'equació una de les variables que trobem a l'origen de la bretxa salarial, que és el treball a temps parcial. Com que la parcialitat és més comuna entre les dones —a Catalunya treballen a temps parcial un 7,1 % dels homes i un 18,9 % de les dones, segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA) del 3r trimestre del 2024— i com que, en molts casos, es tracta de treball a temps parcial involuntari —perquè no es troba feina a jornada completa o perquè s'ha de tenir cura d'infants o persones dependents, principalment—, no tenir en compte la parcialitat en el càlcul de la bretxa salarial minva notablement el seu poder explicatiu i produeix l'efecte de disminuir la bretxa de manera artificial. En aquest sentit, una visió integradora de la bretxa salarial que tingui en compte el màxim nombre de factors possible ha de triar el càlcul a partir del salari mitjà anual. En aquest informe, per tant, s'ha treballat amb el salari mitjà anual, excepte en aquelles ocasions en què s'especifica que no s'hi ha treballat.

La quantificació de la bretxa salarial de gènere no depèn només de la fórmula emprada per al seu càlcul, també es troba condicionada per la naturalesa de les dades que fem servir. En aquest informe sobre bretxa salarial es treballa amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial (EES), que el 2022 va realitzar la seva edició quadriennal, més exhaustiva que la versió anual de què disposem habitualment. L'enquesta salarial que realitza l'Institut Nacional d'Estadística (INE) és una operació estadística harmonitzada que es realitza de manera simultània a tots els països de la UE. Les dades que ofereix són fruit de la combinació de dades registrals i la realització d'una enquesta directa. La mostra per elaborar l'estadística se selecciona a partir d'un mostreig en dues etapes estratificat: en la primera etapa se selecciona una mostra, que enguany ha estat de 25.553 comptes de cotització (CC) a la Seguretat Social, i la segona es basa en l'estudi d'un grup concret de treballadors dins de cada empresa seleccionada prèviament, que l'any 2022 va ascendir a un total de 240.490 assalariats al conjunt d'Espanya. La fortalesa de l'EES resideix, per tant, en el rigor del procés i en la gran cobertura que realitza.

Hem d'assenyalar, però, que hi ha també alguns aspectes metodològics de l'EES que no podem obviar a l'hora d'interpretar les xifres obtingudes sobre salaris i, en aquest cas, la bretxa salarial de gènere que se'n desprèn. D'una banda, l'EES exclou de la mostra el sistema especial de treballadors de la llar, per la qual cosa els salaris d'aquest col·lectiu de treballadores, altament feminitzat i amb baixos salaris, no en formen part. Tenint en compte que aquestes treballadores representen entre el 5 % i el 7 % de la força de treball femenina, la seva exclusió de ben segur que comporta un biaix en la mitjana salarial obtinguda a l'EES per a les dones.

De l'altra, per formar part de la mostra de l'EES, els treballadors han d'haver estat d'alta en el CC pel qual se'ls ha seleccionat com a mínim durant 2 mesos al llarg de l'any de referència, i un d'ells ha d'haver estat el mes d'octubre (ja que aquest mes es considera "normal", habitualment no afectat per pagaments extraordinaris). Aquesta decisió metodològica és rellevant, ja que exclou de l'estadística part dels treballadors amb contractes temporals o estacionals. A més, per estimar el salari mitjà anual de la població treballadora, l'EES parteix d'un supòsit d'estabilitat. Si bé aquest punt pot semblar obvi, per les seves implicacions

concretes en el càlcul de la bretxa salarial de gènere mereix algunes apreciacions. D'acord amb el supòsit d'estabilitat, si una persona no ha treballat l'any sencer es realitza una estimació del salari anual que hauria percebut si els ingressos del període treballat haguessin estat estables durant tots els mesos de l'any. L'assumpció del supòsit d'estabilitat dels ingressos és també un mecanisme d'invisibilització de la inestabilitat laboral que pateixen en major mesura les dones. Cal recordar que, si bé la taxa de temporalitat ha disminuït de manera notable des de l'entrada en vigor de l'RDL 32/2021, que va suposar l'enduriment de les condicions per realitzar contractacions de durada determinada previstes i el consegüent augment de la contractació indefinida, aquesta continua sent superior entre les dones.

Si en anteriors edicions de l'informe anual sobre la bretxa salarial de gènere a Catalunya havíem posat l'accent en aspectes com la importància de la metodologia i a conèixer què es mesura i com es mesura, les característiques, els punts forts i febles de diferents fonts de dades per a la mesura de la bretxa salarial de gènere, o l'impacte en els salaris d'homes i dones dels ERTO durant la pandèmia, en aquesta edició, la del 2025, de l'informe sobre bretxa salarial de gènere que realitza CCOO de Catalunya s'ha posat èmfasi en la necessària quantificació en euros de la bretxa salarial de gènere, més enllà del que ens ofereix un percentatge. Perquè, al cap i a la fi, el cistell d'anar a comprar no s'omple amb percentatges, sinó amb euros.

Bretxa salarial de gènere en el salari anual i per hora treballada. Evolució i projeccions

El salari brut anual de les dones l'any 2022 a Catalunya va ser de 25.659,03 € mentre que el dels homes va arribar als 31.878,42 €. Així, els homes van percebre de mitjana al llarg de l'any 6.219,39 € més que les dones, xifra que representa una bretxa salarial de gènere del 24,24 %. Si parem atenció al guany per hora treballada, observem com les dones es van situar en els 13,12 €/hora i els homes, en els 14,85 €/hora, és a dir, hi ha una diferència d'1,73 € per hora treballada, que es quantifica en una bretxa salarial del 13,2 %. La bretxa en el guany per hora és, per tant, 11 punts inferior a la bretxa que trobem en el salari anual. És habitual que la bretxa salarial de gènere per hora treballada sigui notablement inferior a la que trobem en el salari anual, ja que la primera no reflecteix el major percentatge de treball a temps parcial que presenten les dones —a Catalunya treballen a temps parcial un 7,1 % dels homes i un 18,9 % de les dones, segons dades de l'EPA del 3r trimestre del 2024— i que és, de fet, part essencial de la bretxa salarial de gènere. Vegem aquestes xifres en la taula següent.

Taula 1. Salari mitjà anual i guany mitjà per hora treballada, d'homes i dones, diferència en euros entre homes i dones i bretxa salarial de gènere, Catalunya, 2022

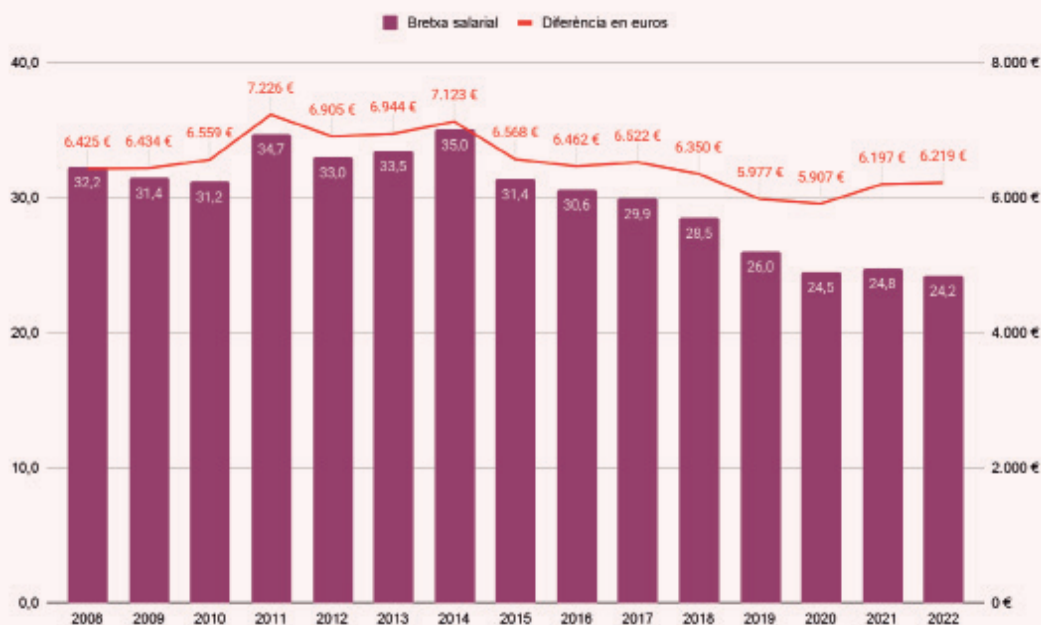
	Dones	Homes	Diferència en euros	Bretxa salarial
Salari mitjà anual	25.659,03 €	31.878,42 €	6.219,39 €	24,24 %
Guany per hora treballada	13,12 €	14,85 €	1,73 €	13,2 %

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

La bretxa salarial de gènere mostra una tendència descendent en els darrers anys, tant en el salari mitjà anual com en el guany per hora treballada. En el salari anual, podem observar com la bretxa ha disminuït de manera gairebé ininterrompuda des de l'any 2014 (moment de màxim enfonsament salarial a causa de la crisi econòmica), quan va arribar al 35 %. Tot i l'evolució positiva de la bretxa en els darrers anys, si parem atenció a la diferència en euros en el salari mitjà anual d'homes i dones, podem observar com aquesta s'ha mantingut relativament estable des que existeixen registres, va repuntar en els pitjors anys de la crisi econòmica (entre el 2011 i el 2014) i sempre per sobre dels 6.000 € anuals amb excepció dels anys 2019 i 2020 (quan va ser de 5.977 € i 5.907 €, respectivament). Ara bé, si l'any 2008, amb una diferència salarial entre homes i dones en còmput anual de 6.425 € teníem una bretxa salarial del 32,4 %, 14 anys després, el 2022, amb una diferència salarial que només s'ha retallat en 200 €, la bretxa salarial és del 24,2 %. Per tant, tot i que la reducció de la bretxa salarial de gènere en els darrers anys és incontestable, aquesta està fortament

l·ligada al menor percentatge que representa una quantitat econòmica relativament estable a mesura que els salaris augmenten, i no pas a una reducció dràstica de la quantitat econòmica que distancia els salaris d'homes i dones. Podríem anomenar aquest fet efecte percentatge. Vegem l'evolució de la diferència en euros entre el salari d'homes i dones i la bretxa salarial de gènere resultant en cada moment en la gràfica següent.

Gràfic 1. Evolució de la diferència en euros entre el salari d'homes i dones i la bretxa salarial de gènere, Catalunya, 2008-2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

En el cas del guany per hora treballada, aquest efecte percentatge es fa encara més patent. D'acord amb les dades de l'EES, la bretxa salarial de gènere en el guany per hora s'ha reduït de manera ininterrompuda en els darrers anys, en passar del 20,1 % el 2010 al 19 % el 2014, al 14,1 % el 2018 i al 13,2 % el 2022. Això no obstant, entre el 2018 i el 2022, tot i haver-se reduït la bretxa, la diferència en euros entre el guany per hora d'homes i dones ha augmentat d'1,66 € a 1,73 €. Per tant, com apuntàvem anteriorment, més enllà de valorar la reducció de la bretxa salarial de gènere, que, efectivament es produeix en els darrers anys, cal aportar context i estar atents a l'evolució de les xifres salarials absolutes. En la taula que consta a continuació podem observar l'evolució del guany per hora treballada d'homes i dones, així com la diferència en euros que els separa i la bretxa salarial de gènere que se'n deriva en cada cas.

Taula 2. Evolució del guany per hora treballada d'homes i dones, diferència en euros i bretxa salarial de gènere, Catalunya, 2010, 2014, 2018 i 2022

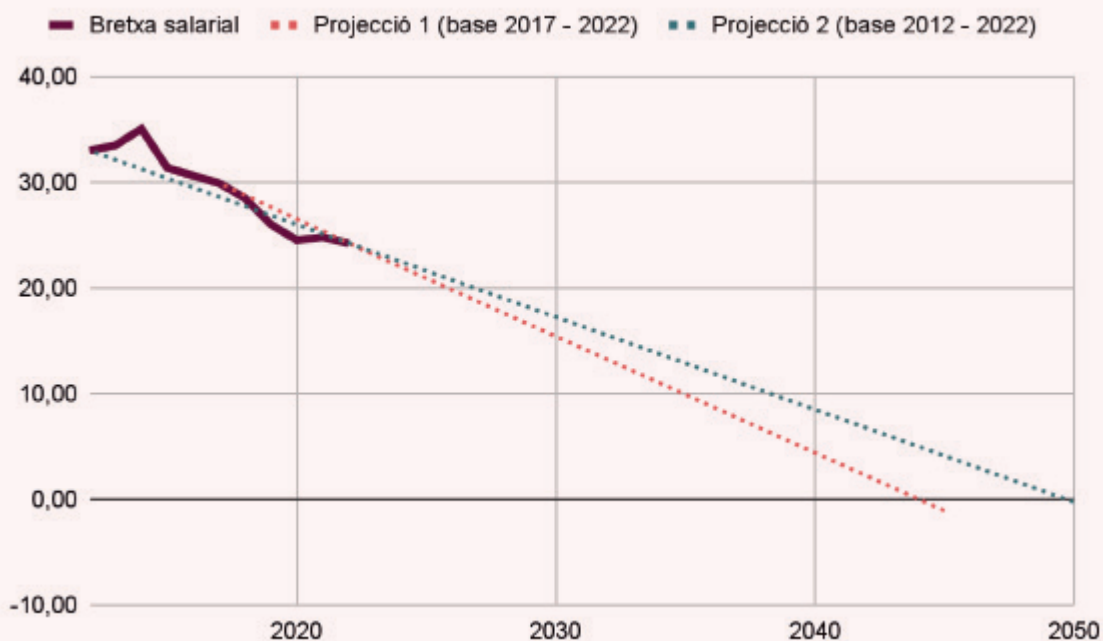
	Dones	Homes	Diferència en euros	Bretxa salarial
2022	13,12 €	14,85 €	1,73 €	13,2 %
2018	11,74 €	13,40 €	1,66 €	14,1 %
2014	10,97 €	13,05 €	2,08 €	19,0 %
2010	10,59 €	12,72 €	2,13 €	20,1 %

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Amb aquestes dades a la mà (2022), realitzant una de les projeccions que sovint s'utilitza per aterrar les dimensions de la bretxa salarial de gènere, les dones assalariades a Catalunya començaran a "treballar gratis" a partir del dia 18 de novembre.

Les projeccions a futur que indiquen l'evolució previsible de la bretxa salarial de gènere són sempre agosarades. El període establert com a referència per al càlcul de la projecció és determinant per al resultat, per la qual cosa la variabilitat en la projecció és notable. Una projecció feta el 2014, prenent com a referència els 5 anys anteriors (2009-2014), donaria com a resultat una bretxa salarial de gènere cada vegada més àmplia i sense final. Una projecció feta el 2022, prenent com a referència els 5 anys anteriors (2017-2022), ens indicaria que la bretxa salarial de gènere s'hauria de tancar d'aquí a aproximadament 20 anys, el 2044. Una projecció actual prenent com a període de referència els darrers 10 anys (2012-2022) apunta que la bretxa es tancaria el 2050. Vegem-ho en el gràfic següent.

Gràfic 2. Bretxa salarial de gènere 2012-2022 i projeccions de l'evolució de la bretxa salarial prenent com a referència els períodes 2017-2022 i 2012-2022, Catalunya



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

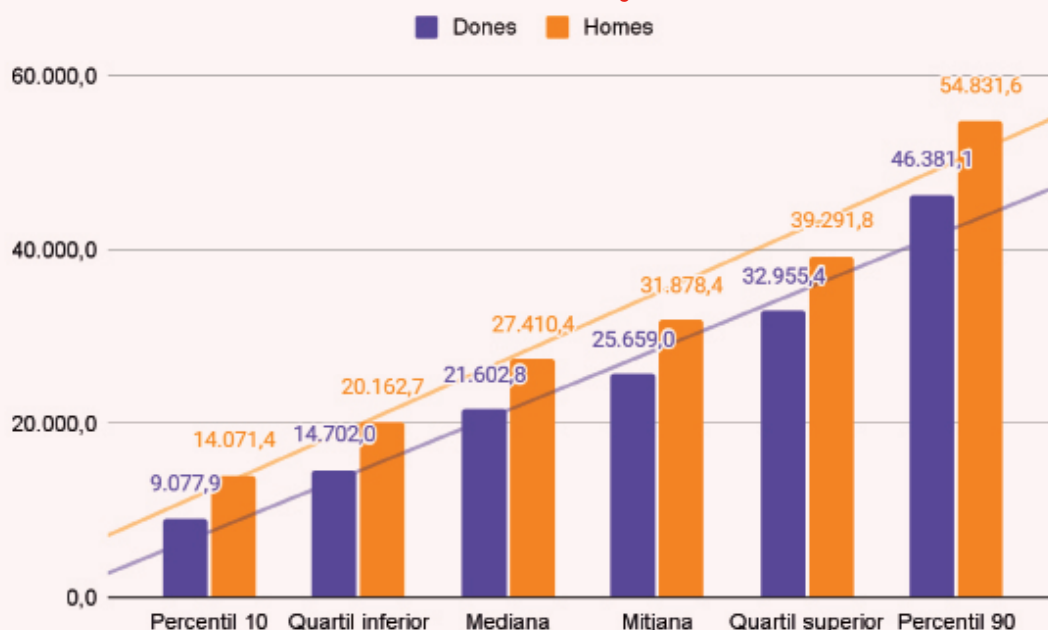
L'evolució de la bretxa de gènere és, com sabem, producte de moltes altres bretxes de gènere estructurals a la nostra societat, condicionades a la vegada pels cicles econòmics i per les polítiques (econòmiques, socials, laborals...) que es duen a terme. En aquest moment, fruit del creixement econòmic i l'alça dels salaris i fruit també de polítiques amb un gran efecte reductor de la bretxa salarial, com són l'augment de l'SMI fins a ajustar-lo al 60 % de la mitjana salarial o l'obligatorietat dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 treballadors, les projeccions són relativament favorables i ens dibuixen un horitzó on és teòricament possible posar fi a la bretxa salarial de gènere. La bretxa, però, no s'acabarà sola, de manera inercial: a la bretxa, hi hem de posar fi conjuntament.

Estructura salarial de la població treballadora a Catalunya

El càlcul de la bretxa de gènere a partir de la mitjana salarial ha de tenir en compte les característiques de la mitjana com a unitat de mesura. La mitjana, si bé és un indicador útil per avaluar l'evolució dels salaris, utilitzada de manera aïllada ens proporciona una informació limitada sobre la realitat. En aquest sentit, podem afirmar que la representativitat de la mitjana està lligada al grau d'homogeneïtat que presenta el conjunt a escala interna, de manera que l'augment de la desigualtat salarial entre les treballadores comporta una pèrdua de representativitat de la mitjana salarial. De fet, les dades de la darrera EES posen de manifest com l'augment de la mitjana salarial és compatible amb un empobriment dels trams de l'estructura salarial amb salaris més baixos, com veurem tot seguit. Per a una millor comprensió de la desigualtat present en l'estructura salarial és de gran utilitat prestar atenció a altres mesures de posició central, com la mediana, i no central, com els quartils (Q) i percentils (P).

El salari anual dels homes és superior al de les dones en tots els segments de l'estructura salarial. La diferència entre la mitjana (que divideix la massa salarial total entre el nombre total de treballadors) i la mediana (que divideix als treballadors en dos meitats iguals i ens indica el salari que representa el valor central) és de 4.056,27 € en el cas de les dones i de 4.467,98 € en el cas dels homes. És a dir: tot i que la mitjana salarial és de 25.659 € per a les dones i de 31.878,4 € per als homes, la meitat de les dones té un salari inferior a 21.602,8 € i la meitat dels homes percep un salari inferior a 27.410,4 €. El 10 % de les dones amb salaris més baixos (percentil 10) percep menys de 9.077,9 € (quantitat inferior a l'SMI, la qual cosa s'explica, en part, per l'elevat percentatge de dones amb jornades a temps parcial), mentre que els homes que es troben en aquest esglaó inferior de l'estructura salarial tenen un salari inferior a 14.071,4 €. La part superior de l'estructura salarial (P90) se situa, per a les dones, a partir de 46.381,1 € i, en el cas dels homes, a partir de 54.831,6 €. Vegem aquestes i altres dades en el gràfic següent.

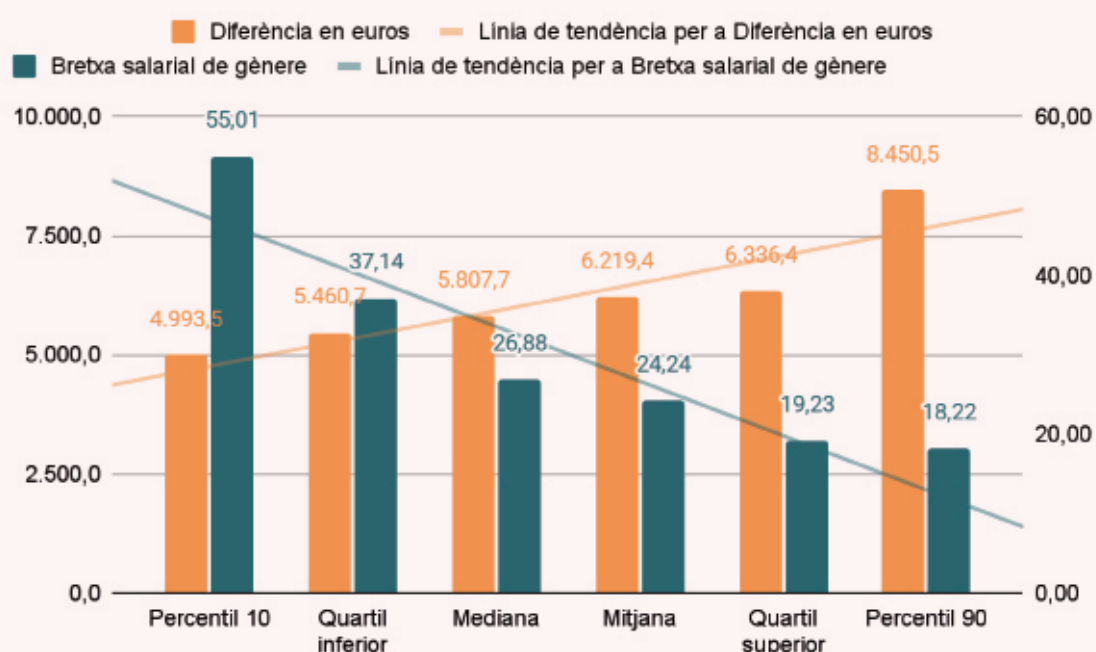
Gràfic 3. Mitjana salarial, mediana salarial, quartils inferior i superior, percentils 10 i 90. Homes i dones, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES (la dada sobre la mitjana salarial s'ha ubicat entre la mediana i el quartil superior per no interferir en la línia de tendència)

Les dades de l'EES mostren que a mesura que augmenten els salaris d'homes i dones augmenta també la diferència en euros que els separa. Així, la diferència en euros que separa els homes i les dones que se situen en el P10 és la més baixa de tota l'estructura, de 4.993,5 €, i aquesta es va incrementant a cada esglaó fins a arribar als 8.450,5 € que separen els salaris de les dones i els homes en el P90. Ara bé, en posar aquestes diferències salarials entre homes i dones en el context de salaris més elevats, a mesura que ascendim en l'estructura salarial, la bretxa salarial de gènere resultant descriu la trajectòria contrària i és, a cada esglaó, més petita. Com dèiem anteriorment: efecte percentatge. Vegem a continuació aquest contrast en el gràfic.

Gràfic 4. Diferència en euros entre homes i dones i bretxa salarial de gènere a la mitjana salarial, la mediana salarial, els quartils inferior i superior, els percentils 10 i 90, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES (la dada sobre la mitjana salarial s'ha ubicat entre la mediana i el quartil superior per no interferir en la línia de tendència)

L'evolució salarial de les dones en els diferents quartils i percentils en el darrer any apunta un increment de la desigualtat salarial entre les treballadores. L'EES mostra un creixement del salari mitjà anual del 2,57 % (643 € anuals, de 25.016 € a 25.659 €) entre el 2021 i el 2022, mentre que la mediana salarial ha registrat un augment inferior, del 2,44 % (515 € anuals, de 21.088 a 21.603 €). L'augment de la desigualtat queda patent si atenem l'evolució dels salaris als diferents quartils: al quartil inferior (25 % de treballadores amb salaris més baixos) el salari va augmentar un 1,54 % (223 €), mentre que al quartil superior (25 % de treballadores amb salaris més alts) el salari va augmentar més del doble, un 3,98 % (1.260 €). En el percentil 10 (10 % de treballadores amb salaris més baixos) les treballadores van veure retrocedir els seus salaris en un 3,84 % (-363 €), mentre que les dones que es troben al percentil 90 (10 % de dones amb salaris més alts) van registrar un augment salarial del 2,21 % (1.444 €). Aquestes dades mostren com l'augment del salari mitjà resulta compatible amb l'empobriment dels sectors més precaris de l'estructura salarial.

Els salaris als diferents segments de l'estructura salarial han mostrat una evolució diferent en el cas d'homes i dones. Si, com hem vist, en el cas de les dones, els salaris dels segments més precaris de l'estructura han retrocedit o bé han crescut per sota de la mitjana, mentre que els esglaons superiors de l'escala han augmentat molt per sobre de la mitjana en el darrer any, en el cas dels homes observem un comportament salarial oposat: és la base de l'estructura la que millora els seus salaris, mentre que la part superior roman estable o amb creixements moderats. El salari dels homes al percentil 10 creix un 5,56 % i al quartil inferior, un 7,35 %. En el quartil superior, en canvi, el salari perd un 0,04 % i al percentil 90 creix un 1,81 %. La mediana creix per sobre de la mitjana (3,52 % i 2,13 % respectivament). Les desigualtats entre els homes assalariats, en definitiva, s'escurcen. En la taula que hi ha a continuació podem observar la variació salarial d'homes i dones entre el 2021 i el 2022 en diferents segments de l'estructura salarial, en euros i en percentatge.

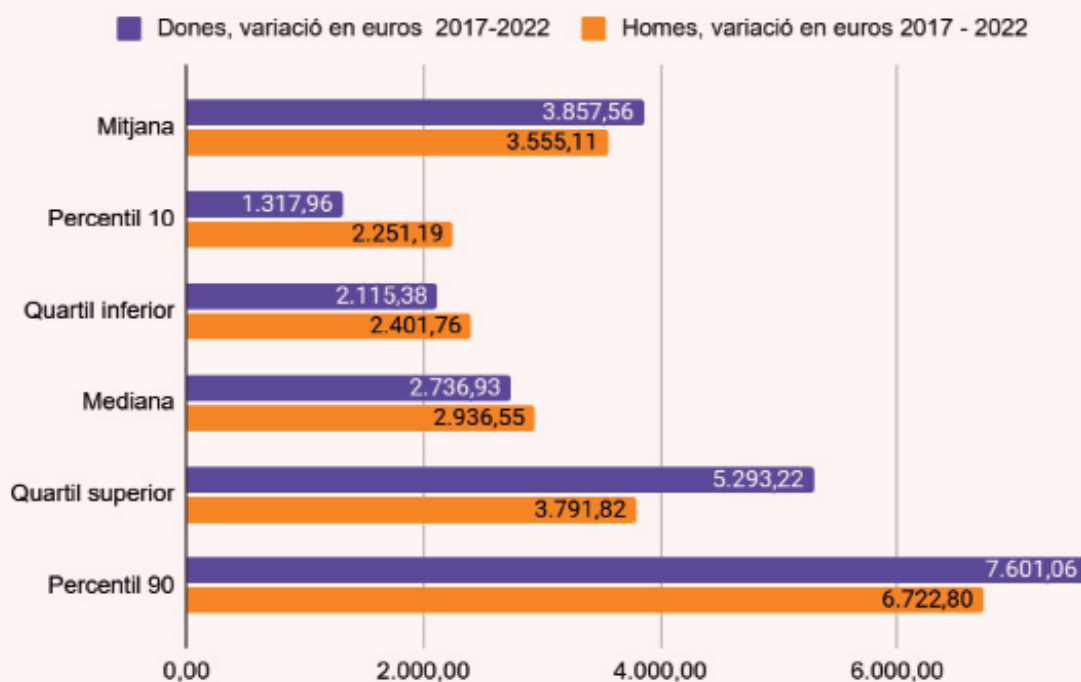
Taula 3. Variació dels salaris en euros i en percentatge a Catalunya entre el 2021 i el 2022. Mitjana, mediana, quartils inferior i superior, percentils 10 i 90. Homes i dones

	Mitjana		Percentil 10		Quartil inferior		Mediana		Quartil superior		Percentil 90	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Dones	643,1	2,57	-362,8	-3,84	222,4	1,54	515,2	2,44	1.260,1	3,98	1.443,8	3,21
Homes	665,8	2,13	741,4	5,56	1.381,1	7,35	932,6	3,52	-16,5	-0,04	974,1	1,81

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Aquest comportament dels salaris no és només propi del període 2021-2022, sinó que es tracta d'una tendència identificable al llarg dels darrers anys. En el gràfic que podem veure a continuació, que reflecteix la variació salarial en euros de diferents segments de l'estructura salarial per a homes i dones en els darrers 5 anys (2017-2022), veiem com els salaris dels homes creixen per sobre dels salaris de les dones a la base de l'estructura (P10 i Q inferior) i en la mediana, mentre que els salaris de les dones creixen notablement per sobre dels dels homes en el quartil superior i el P90 i, arrossegats per aquests, també en la mitjana. És a dir: el creixement superior de la mitjana salarial entre les dones, que fa disminuir la bretxa salarial de gènere global, respon al fort creixement dels salaris de les dones a la part superior de l'estructura salarial, creixement que no es produeix a la base (com sí que es dona en el cas dels homes).

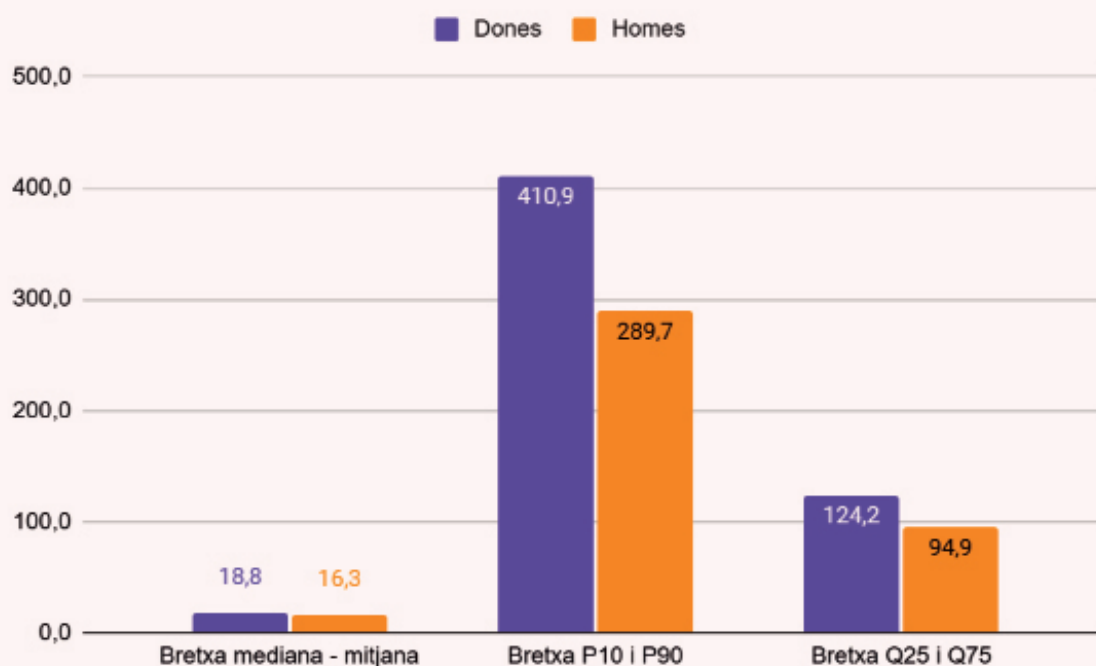
Gràfic 5. Variació dels salaris entre el 2017 i el 2022 en euros. Mitjana, mediana, quartils inferior i superior, percentils 10 i 90. Homes i dones, Catalunya



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Les dinàmiques descrites, tal com s'ha comentat, augmenten la desigualtat entre les dones i la fan disminuir entre els homes. En el gràfic que trobem a continuació, les bretxes internes entre treballadors homes i entre treballadores dones se situen entre la mitjana i la mediana salarial, entre el quartil inferior i el superior, i entre el percentil 10 i el 90. Com es pot apreciar, la distància entre el salari mitjà i la mediana salarial (que, recordem, és el salari que divideix la població treballadora en dues meitats iguals) és més elevada en el cas de les dones (18,8 %) que en el dels homes (16,3 %), cosa que indica més desigualtat salarial entre les treballadores. Confirma aquest punt el fet que la bretxa entre el percentil 10 i el percentil 90, en el cas de les dones, és del 411 % (les dones al percentil 90 cobren un 411 % més que les dones al percentil 10), mentre que en el cas dels homes la bretxa és del 290 %. La bretxa salarial entre els quartils inferior i superior és del 124 % en el cas de les dones i del 95 % en el dels homes.

Gràfic 6. Bretxa salarial entre mediana i mitjana, entre quartil inferior i superior i entre percentils 10 i 90. Homes i dones, 2022, Catalunya



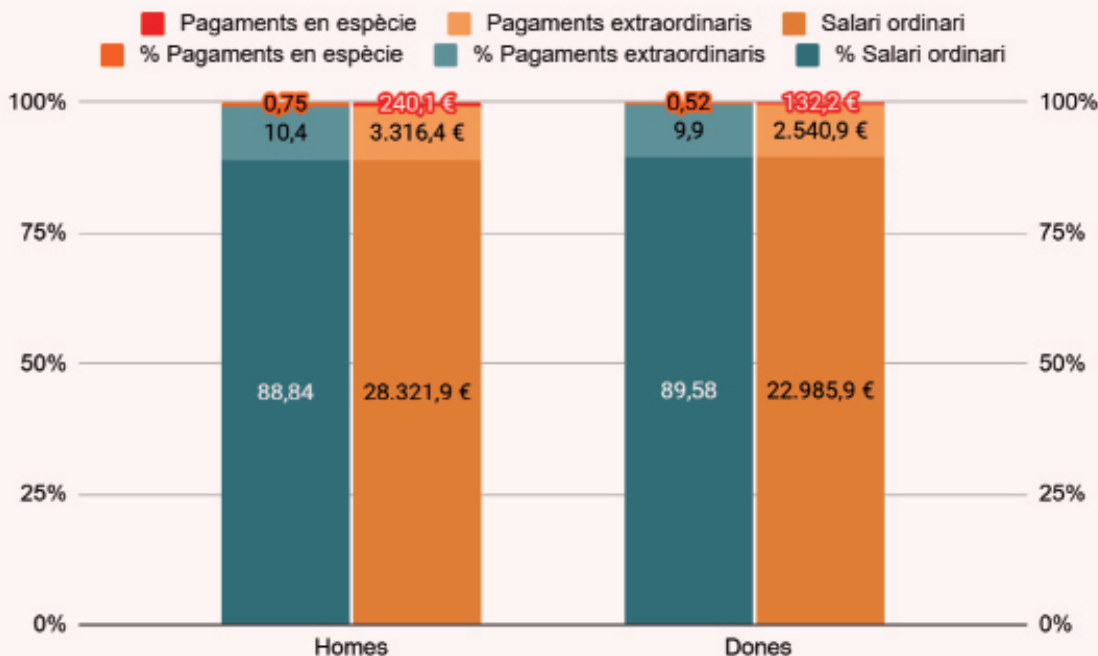
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Per tant i com a conclusió: les dades de l'EES mostren que a mesura que augmenten els salaris d'homes i dones en els diferents quantils, augmenta també la diferència en euros que els separa, si bé en posar aquestes diferències salarials entre homes i dones en el context de salaris més elevats conforme ascendim en l'estructura salarial, la bretxa salarial de gènere resultant descriu la trajectòria contrària a la diferència en euros, que és, a cada esglaió que pugem, més petita. Les troballes en els darrers anys (2017-2022) apunten, pel que fa a l'estructura salarial interna dels homes i de les dones, un augment de la desigualtat entre les dones i un escurçament d'aquesta desigualtat en el cas dels homes. Pel que fa a la desigualtat salarial entre homes i dones en els diferents quantils, observem com les dones estan retallant distància salarial amb força a la part superior de l'estructura, cosa que empeny amunt la seva mitjana salarial, mentre que els salaris dels homes creixen molt per sobre dels de les dones a la base de l'estructura.

Composició del salari brut anual i mensual i bretxa salarial de gènere per components

La bretxa salarial de gènere en el salari brut anual l'any 2022 és, com hem vist, del 24,24 %. Dit d'una altra manera: el salari brut anual de les dones hauria d'augmentar en un 24,24 % per arribar al salari que perceben els homes. Un aspecte interessant de l'enquesta quadriennal d'estructura salarial en comparació amb la seva versió anual és la possibilitat de desglossar el salari anual i mensual per components, i discernir, així, en quina mesura els diferents components del salari contribueixen a la creació de la bretxa salarial de gènere. En el cas del salari anual, veiem com els pagaments en espècie i els pagaments extraordinaris, tot i representar una part relativament petita del salari brut tant per a homes com per a dones, adquireixen més rellevància en el cas dels homes. Així, el salari ordinari que van percebre de manera mitjana les dones (22.985,9 €) representa un 89,58 % del seu salari brut anual, i el salari mitjà ordinari dels homes, més de 5.000 € superior (28.321,9 €), representa un 88,84 % del seu salari brut. Vegem aquestes dades en el gràfic següent.

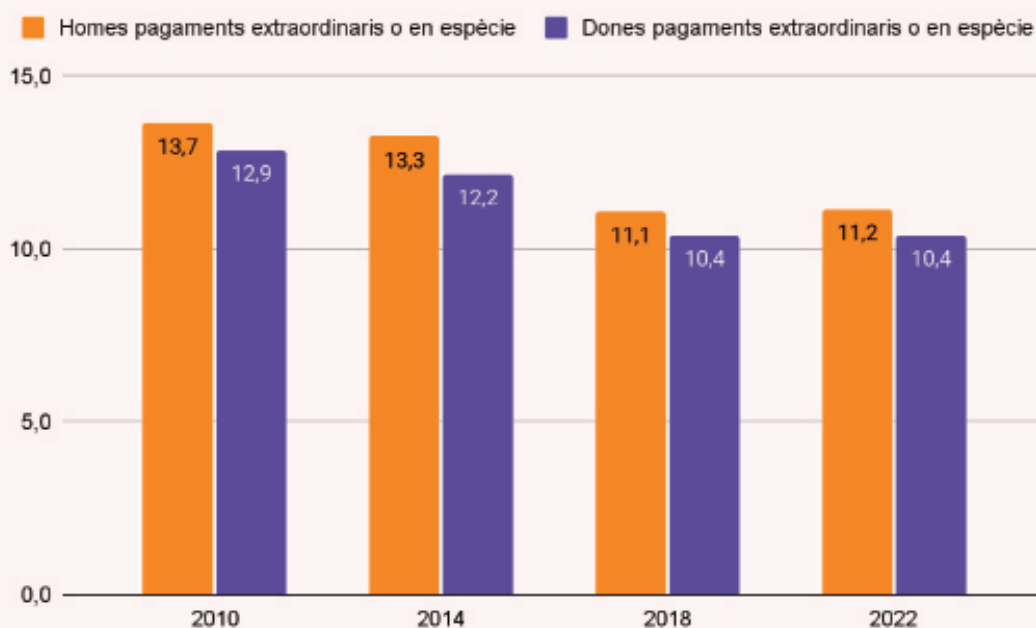
Gràfic 7. Percentatge que representen el salari ordinari, els pagaments extraordinaris i els pagaments en espècie sobre el salari mitjà brut anual, homes i dones, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Si hi afegim una mica de perspectiva, podem observar com el percentatge de salari que representen els pagaments extraordinaris o en espècie respecte del salari mitjà brut anual va disminuir notablement entre els anys 2010 i 2018 (del 13,7 % a l'11,1 % en el cas dels homes i del 12,9 % al 10,4 % en el de les dones); l'any 2022 mostra valors similars als del 2018, amb un lleuger augment (de l'11,1 % a l'11,2 %) en el cas dels homes. Podem veure també com els pagaments extraordinaris i en espècie són sempre més quantiosos i representen un major percentatge del salari brut en el cas dels homes. En aquest sentit, podem afirmar que són generadors de bretxa salarial de gènere.

Gràfic 8. Percentatge que representen els pagaments extraordinaris i els pagaments en espècie sobre el salari mitjà brut anual per a homes i dones, Catalunya, 2010, 2014, 2018 i 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Les dades que ofereix l'EES permeten un major desglossament en el cas del salari mensual, cosa que ens possibilita observar la composició del salari ordinari, que, com hem vist, representa un 88,84 % del salari brut anual dels homes i un 89,58 % del de les dones. L'any 2022, el salari ordinari mensual dels homes a Catalunya va ser de 2.350,7 €, mentre que el de les dones va ser de 1.895,3 €. Això comporta una diferència en euros de 455,3 € i una bretxa salarial de gènere del 24 %, la qual és lleugerament inferior a la bretxa del salari brut mensual (24,5 %).

El salari ordinari es mostra dividit en els conceptes de *salari base*, *complements salarials* i *pagaments per hores extraordinàries*. Pel que fa al salari base, principal component del salari brut, l'EES indica que l'any 2022 aquest va ser de 1.612,8 € en el cas dels homes i de 1.395,6 € en el de les dones. Per tant, la bretxa de gènere en el salari base mensual (15,6 %) és gairebé 10 punts inferior a la bretxa del salari brut mensual (24,5 %). Aquest fet ens indica la importància, a l'hora d'entendre com es genera la bretxa salarial de gènere, de factors sobre els quals sovint recau una menor atenció (de fet, només en tenim dades a l'EES cada 4 anys), com són els complements salarials i els pagaments extraordinaris, que, per la seva naturalesa, en ocasions discrecional, són un element potencialment causant de desigualtat salarial entre la població treballadora.

L'any 2022, els homes van rebre de mitjana 721 € bruts de manera mensual en concepte de complements salarials, mentre que les dones van rebre 493 €. Aquesta dada situa la bretxa salarial de gènere en els complements salarials en un 46,3 %. La bretxa en els pagaments per hores extraordinàries va ser del 137 % (17,04 € mensuals els homes i 7,18 € les dones). Els pagaments extraordinaris reflectits per l'EES són de poca quantitat, en gran part perquè les dades referents al salari mensual són les corresponents al mes d'octubre (aquest mes no està afectat per pagues extraordinàries com les de Nadal o de l'estiu). La bretxa de gènere en aquests complements és del 49 % (50,2 € mensuals els homes i 33,4 € les dones). Ho vegem en la següent taula.

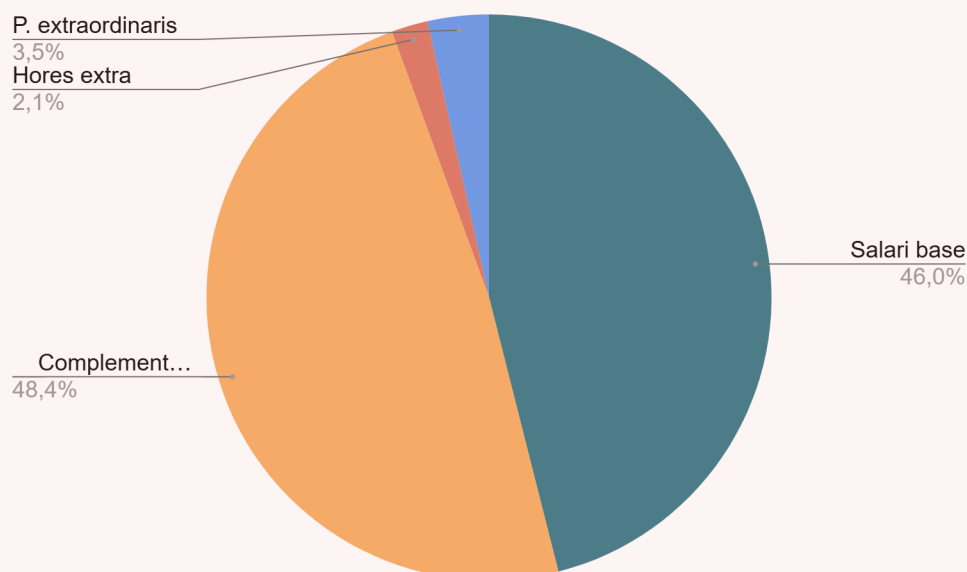
Taula 4. Composició del salari brut mensual d'homes i dones. Diferència en euros entre homes i dones i bretxa salarial de gènere, Catalunya, 2022

Concepte	Homes	Dones	Diferència en euros	Bretxa salarial
Salari brut	2.400,9 €	1.929,0 €	471,8 €	24,5 %
Salari ordinari	2.350,7 €	1.895,3 €	455,3 €	24,0 %
Salari base	1.612,8 €	1.395,6 €	217,2 €	15,6 %
Complements salarials	720,8 €	492,6 €	228,2 €	46,3 %
Pagaments per hores extraordinàries	17,0 €	7,2 €	9,9 €	137,3 %
Pagaments extraordinaris	50,2 €	33,7 €	16,5 €	49,0 %

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Amb aquestes dades a la mà podem concloure que els complements salarials expliquen gairebé la meitat de la bretxa salarial de gènere a Catalunya (48,4 %), per davant de la porció de bretxa atribuïble al salari base (46 %), principal component del salari brut dels treballadors i treballadores.

Gràfic 9. Percentatge de bretxa salarial de gènere corresponent a cada component del salari ordinari (salari base, complements salarials i pagaments per hores extraordinàries) i als pagaments extraordinaris



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

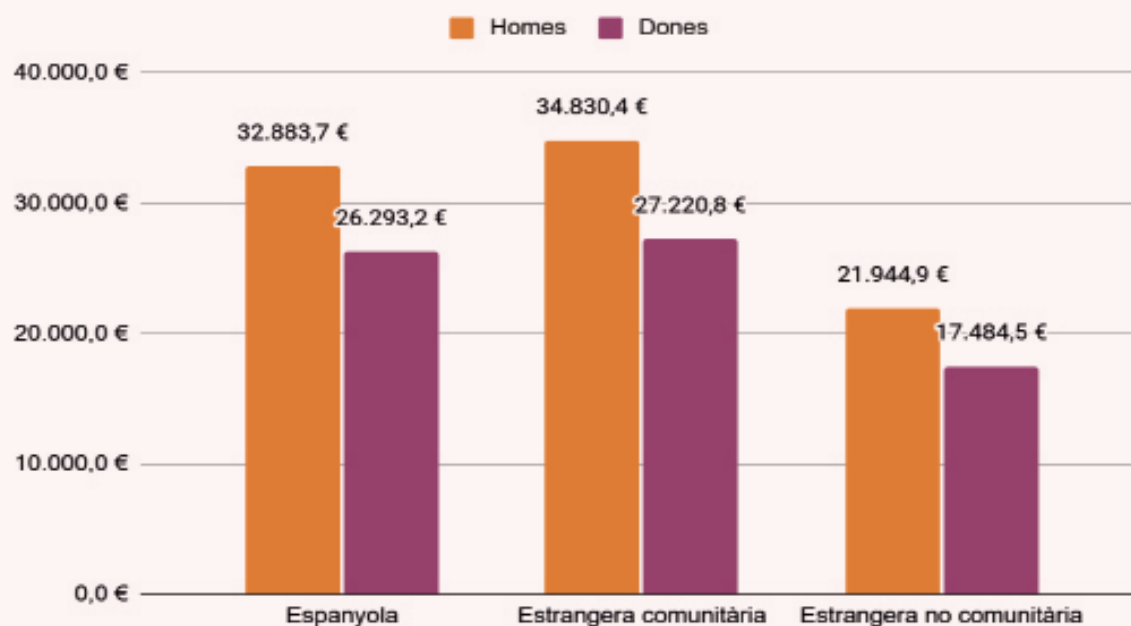
Bretxa salarial de gènere

Característiques del treballador: eixos de desigualtat

NACIONALITAT

El salari mitjà anual de la població treballadora amb nacionalitat espanyola l'any 2022 a Catalunya va ser de 29.544,07 €, mentre que entre els treballadors i treballadores provinents d'algun país de la UE va ser de 31.198,24 €, i el dels extracomunitaris va ser sensiblement inferior i es va situar en els 20.015,15 €. Un primer aspecte que cal destacar de les xifres de l'EES desglossades per nacionalitat és el fet que la població treballadora estrangera comunitària percep salaris superiors als de la població autòctona. No es tracta d'una diferència petita: els homes provinents de la resta de la UE perceben, a Catalunya, 2.000 € més de manera anual que els autòctons (34.830 € i 32.884 €, respectivament), i, en el cas de les dones, la diferència és de prop de 1.000 € (27.221 € i 26.293 €). Aquest fet suposa un canvi respecte de l'anterior edició de l'EES, l'any 2018, quan els salaris de la població treballadora autòctona eren encara lleugerament superiors als de la població estrangera comunitària, i reflecteix un canvi en el perfil dels treballadors de la UE que s'estableixen a Catalunya.

Gràfic 10. Salaris de la població treballadora amb nacionalitat espanyola, nacionalitat estrangera comunitària i nacionalitat estrangera no comunitària, homes i dones, 2022



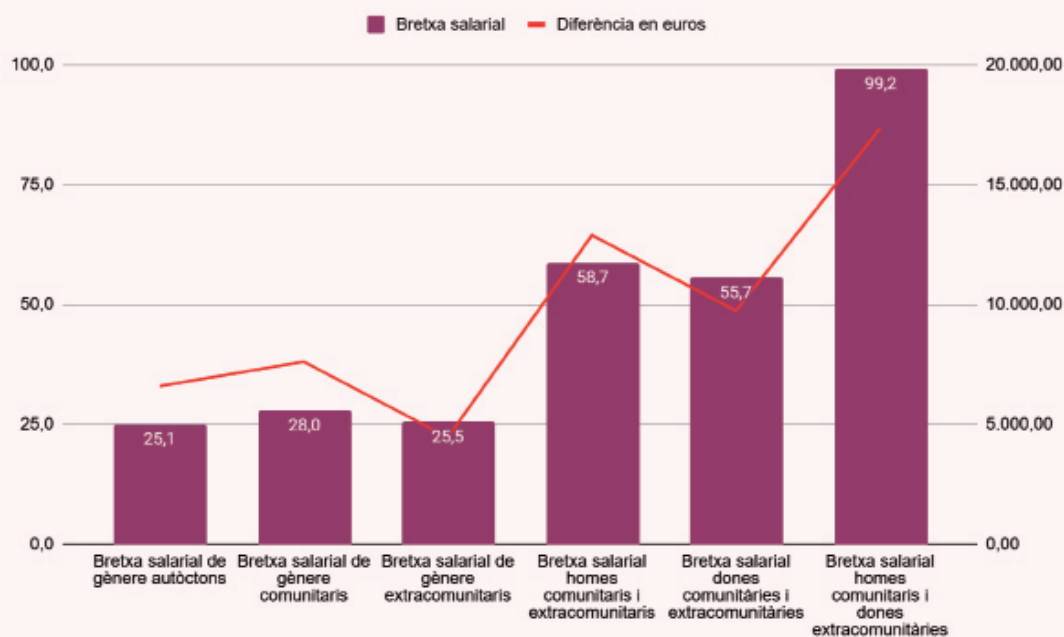
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Un altre aspecte clau és la gran diferència salarial existent entre la població treballadora comunitària i extracomunitària. En aquest cas, els homes de nacionalitat estrangera comunitària perceben anualment 12.885 € més que els extracomunitaris i els salaris de les dones provinents de la UE superen en 9.736 € els de les dones treballadores provinents d'altres indrets del món. Val a dir, a més, que els salaris de les treballadores de la llar, mol-

tes d'elles treballadores extracomunitàries, no estan inclosos a la mostra de l'EES. La seva inclusió podria eixamplar encara més la bretxa existent entre treballadores comunitàries i extracomunitàries.

Amb aquestes dades a la mà, la bretxa salarial de gènere observada per nacionalitat es mostra com un exemple paradigmàtic de la importància de contextualitzar la xifra de bretxa salarial. L'existència d'una bretxa més reduïda entre els treballadors estrangers extracomunitaris no és atribuïble en cap cas a una situació més favorable entre aquests treballadors, ans al contrari: els seus salaris són sensiblement més baixos que els dels treballadors amb nacionalitat espanyola o d'algun altre país de la UE. En el gràfic següent podem veure com la bretxa salarial per nacionalitat de la població migrant és molt més elevada que la bretxa salarial de gènere: els salaris dels homes extracomunitaris haurien de créixer un 58,7 % per igualar el dels homes estrangers comunitàris, i els salaris de les dones amb nacionalitats de fora de la UE haurien d'augmentar un 55,7 % per arribar al nivell dels de les dones provinents de la resta de la UE. Encara més: el salari mitjà d'una dona migrant extracomunitària hauria de créixer un 99,2 %, és a dir, doblar-se, per igualar el salari mitjà dels homes migrants comunitàris. En moltes ocasions, diversos eixos de discriminació interseccionen en alguns col·lectius i agreugen la seva situació de vulnerabilitat.

Gràfic 11. Bretxes salarials de gènere i nacionalitat, Catalunya, 2022



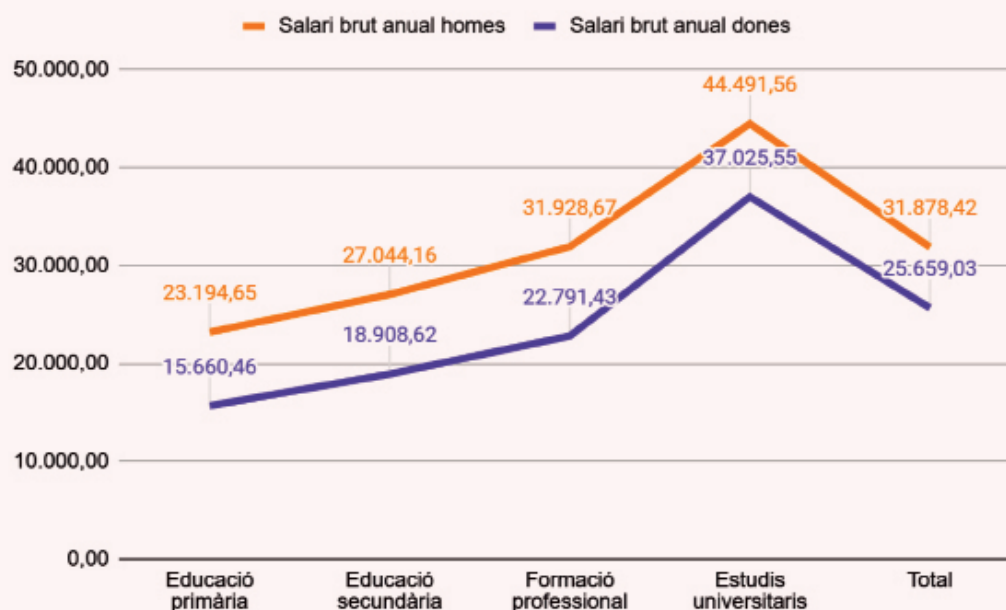
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

NIVELL D'ESTUDIS

Les dades que proporciona l'EES del 2022 en relació amb els salaris per als diferents nivells de formació són consistents amb anteriors edicions de l'enquesta i amb el conjunt de coneixement existent sobre la relació entre salaris i formació: a més nivell de formació,

un salari més elevat. Les dones amb un nivell formatiu assolit d'educació primària¹ van presentar l'any 2022 un salari brut mitjà anual de 15.660,5 € (a penes superava l'SMI per a l'any 2022, situat en 14.000 €); el de les dones amb educació secundària va ser de 18.908,7 €; aquelles que havien cursat formació professional (FP) van percebre de mitjana 22.791,4 €, i les treballadores amb estudis universitaris —les úniques que es troben per sobre del salari mitjà global femení— van arribar als 37.025,6 €. El salari de les treballadores augmenta, per tant, un 20 % en passar de l'educació primària a la secundària i un altre 20 % en passar de l'educació secundària a l'FP. Molt més accentuada és la diferència entre el salari de les treballadores amb FP i estudis universitaris, que arriba fins al 62 %. El salari de les dones universitàries és un 136 % més elevat que el que mostren les dones amb educació primària. En el cas dels homes, el comportament dels salaris és força similar, si bé la bretxa que s'obre entre treballadors amb diferent nivell de formació és, tot i ser molt destacable, menor que en el cas de les dones: el salari dels homes universitaris és un 92 % més elevat que el que mostren els homes amb educació primària. Aquestes dades són indicatives del gran poder explicatiu que posseeix el nivell formatiu a l'hora de determinar la posició al mercat de treball i, en conseqüència, també el salari.

Gràfic 12. Salari mitjà brut anual per nivell d'estudis assolit per, homes i dones, Catalunya, 2022



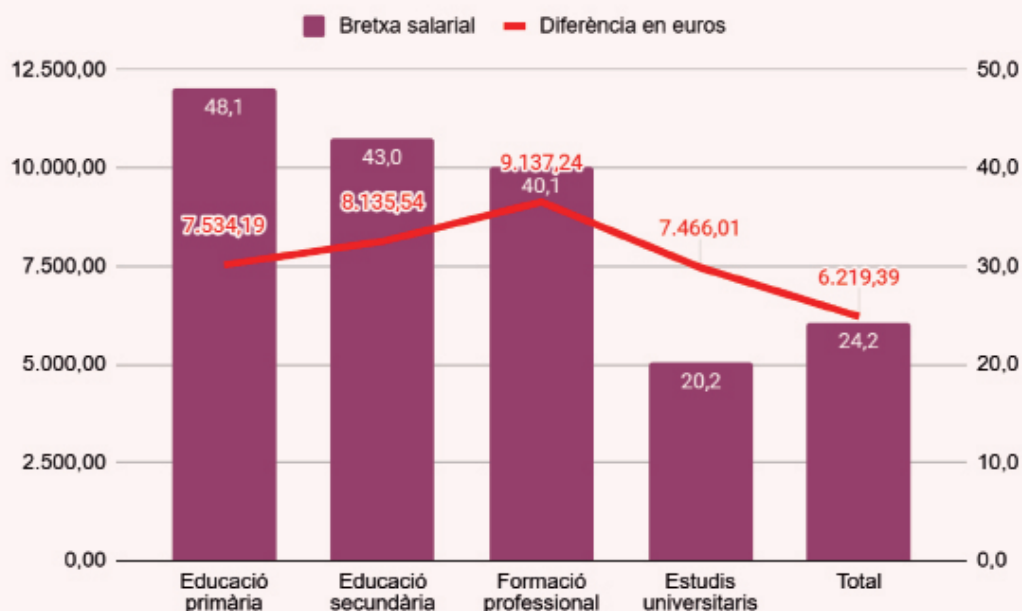
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

El comportament de la bretxa salarial de gènere és inversament proporcional al dels salaris segons creix el nivell formatiu de la població treballadora: com més alt nivell d'estudis, menys bretxa salarial. Ara bé, tot i la disminució progressiva de la bretxa en augmentar el grau de formació, tots els nivells educatius no universitaris presenten, l'any 2022, bretxes salarials de gènere superiors al 40 %: entre els treballadors i treballadores amb educació primària la bretxa és del 48,1 %; entre aquells que tenen educació secundària és del 43 %, i entre la població treballadora amb FP és del 40,1 %. És en aquest darrer grup, a més, és on s'observa la diferència salarial en euros més elevada de tots els nivells educatius, que arriba

¹ La mostra de l'EES del 2022 no té prou gruix de treballadors sense estudis per oferir dades salarials desagregades per sexes.

als 9.137,2 € anuals. Aquesta bretxa salarial a l'FP pot ser deguda a la participació desigual d'homes i dones en les diferents branques d'ensenyament, que troba el seu origen en prejudicis i dinàmiques socials preestablertes i que cristal·litza després en la segregació ocupacional de gènere. Tal com assenyala l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, les dones són encara molt minoritàries en el camp de les STEM (acrònim per a les disciplines acadèmiques de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) de l'FP, amb un alt grau d'inserció i ben valorades salarialment. Concretament, només un 29 % a l'FP inicial i un 43 % a l'FP per a l'ocupació són dones. Si exclouem la família professional de sanitat (on un 87 % són dones), aquests percentatges es redueixen al 12 % i el 38 %. A més, l'organisme detecta que, fins i tot havent cursat una FP del camp de les STEM, les dones tenen salaris més baixos (les dones amb una FP superior cobren menys que els homes amb una FP de grau mitjà) i pateixen més temporalitat.²

Gràfic 13. Diferència salarial en euros entre homes i dones i bretxa salarial de gènere per nivell d'estudis assolit, Catalunya, 2022

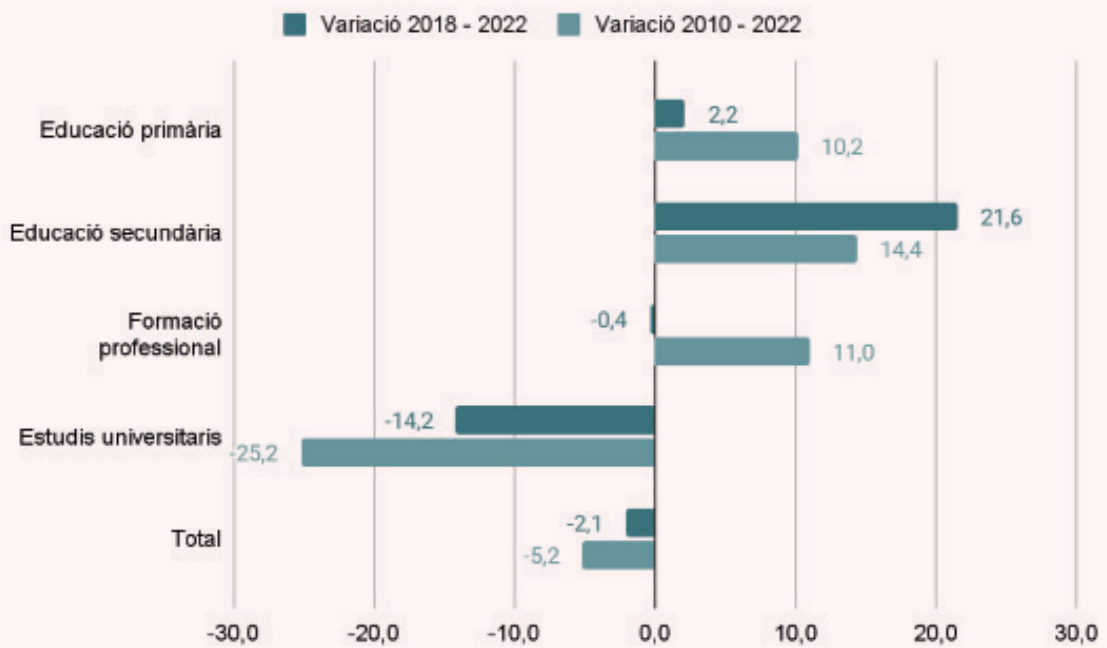


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

La bretxa salarial entre la població treballadora amb formació universitària descendeix fins al 20,2 %, la meitat de la bretxa que trobem a l'FP. A més, si parem atenció a la quantitat en euros que separa els salaris d'homes i dones en tots els nivells educatius, veiem com aquesta ha augmentat en els darrers anys en tots els nivells excepte en els estudis universitaris, on s'ha reduït de manera notable (en un 25,2 % des del 2010). La reducció de la bretxa salarial de gènere en la formació no universitària que es pot observar en els darrers anys, per tant, es deu al menor percentatge que representa la diferència existent en euros segons han augmentat els salaris, i no pas a una reducció d'aquesta diferència. En el gràfic que hi ha a continuació podem observar la variació percentual de la diferència en euros entre els salaris d'homes i de dones entre 2018 i 2022 i entre 2010 i 2022 als diferents nivells educatius.

² Informe STEM Women FPCat 2020, Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya.

Gràfic 14. Variació de la quantitat en euros que separa els salaris d'homes i dones entre 2010 i 2022 i entre 2018 i 2022 a Catalunya



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

EDAT

La bretxa salarial de gènere al mercat de treball existeix, amb diferent intensitat, entre els treballadors i treballadores de totes les edats. Les dones ocupen des de bon començament de la seva vida laboral una posició econòmica de desavantatge respecte dels homes, i aquesta diferència salarial en euros no deixa d'eixamplar-se en cap moment. Així, entre els menors de 25 anys, les dones perceben anualment 2.581 € menys que els seus companys homes (ells, 16.333,6 €; elles, 13.751,9 €), cosa que suposa una bretxa salarial del 18,8 %. Aquesta bretxa en el guany mitjà anual dels treballadors i treballadores més joves s'explica, en part, per un major percentatge de treball a temps parcial entre les dones (51 % en el cas de les dones i 32 % en el cas dels homes menors de 25 anys l'any 2022),³ que, a diferència del que s'observa en etapes vitals posteriors, on la parcialitat del treball de les dones respon en gran mesura a la càrrega del treball de cures, es deu, en aquest cas, a una major participació de les dones joves en activitats formatives (un 57,6 % de les dones menors de 25 anys que treballen a jornada parcial ho fan per estar seguint algun tipus de formació, davant d'un 46,3 % dels homes).⁴

La bretxa salarial de gènere disminueix entre els 25 i els 34 anys, moment en què el gruix de la població treballadora ha finalitzat els seus estudis, fins a l'11,6 %. Ara bé, es tracta d'un escurçament de la bretxa només en termes relatius: la distància salarial en euros entre treballadors i treballadores s'eixampla en aquest període dels 2.581 € fins als 2.716,2 € anuals. El pas a la següent franja d'edat, que va dels 35 als 44 anys, suposa un fort augment de la desigualtat salarial entre homes i dones, tant si parem atenció a la diferència en euros (que

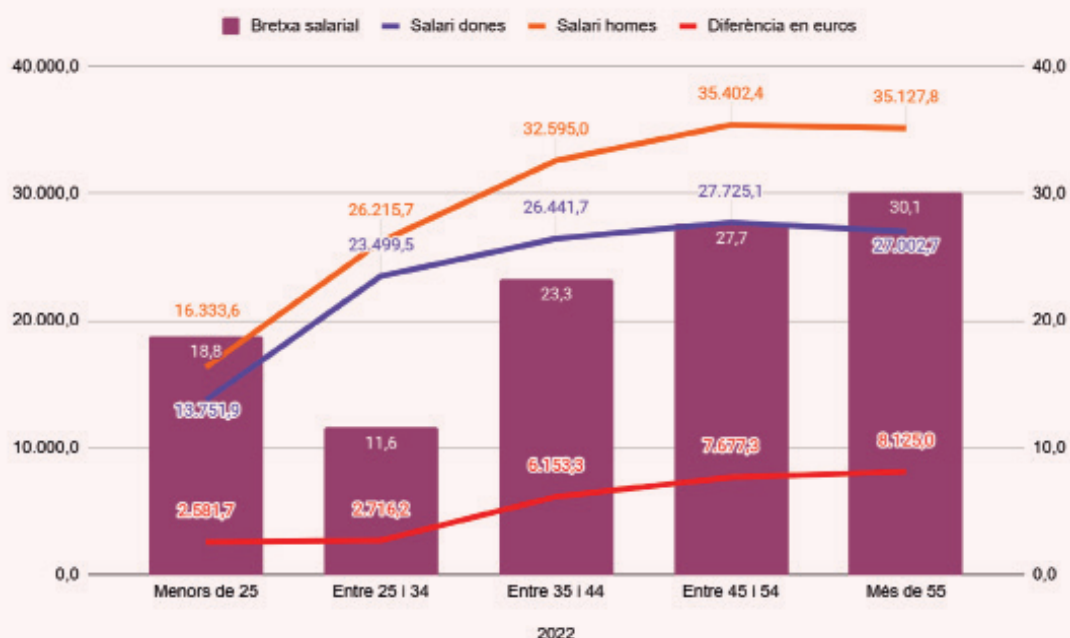
³ D'acord amb microdades de l'EPA.

⁴ Íbidem.

es multiplica per 2,3, passant dels 2.716,2 € als 6.153,3 € anuals) com si ens fixem en la bretxa salarial, que augmenta en gairebé 12 punts percentuals, de l'11,6 % al 23,3 %. Si bé l'augment més pronunciat de la bretxa salarial és el que detectem en aquesta franja, que és aquella que concentra el major nombre de dones mares en el període de més càrrega de treball de cura dels infants, la tendència continua a les franges d'edat següents: la diferència en euros segueix augmentant i la bretxa de gènere, també, fins al 27,7 % entre els treballadors i treballadores de 45 a 54 anys i arriba al 30,1 % entre els més grans de 55, que són aquells que, per edat, tenen més possibilitats de tenir una trajectòria laboral assentada.

La desigualtat salarial creixent al llarg de la vida desemboca en una bretxa en la pensió mitjana de jubilació del tot inassumible, que es va situar, l'any 2023, en 57,2 % (1.713,9 € mensuals els homes i 1.090,3 € mensuals les dones).

Gràfic 15. Salari anual de dones i homes, diferència en euros (eix dret) i bretxa salarial (eix esquerre) per grups d'edat, any 2022



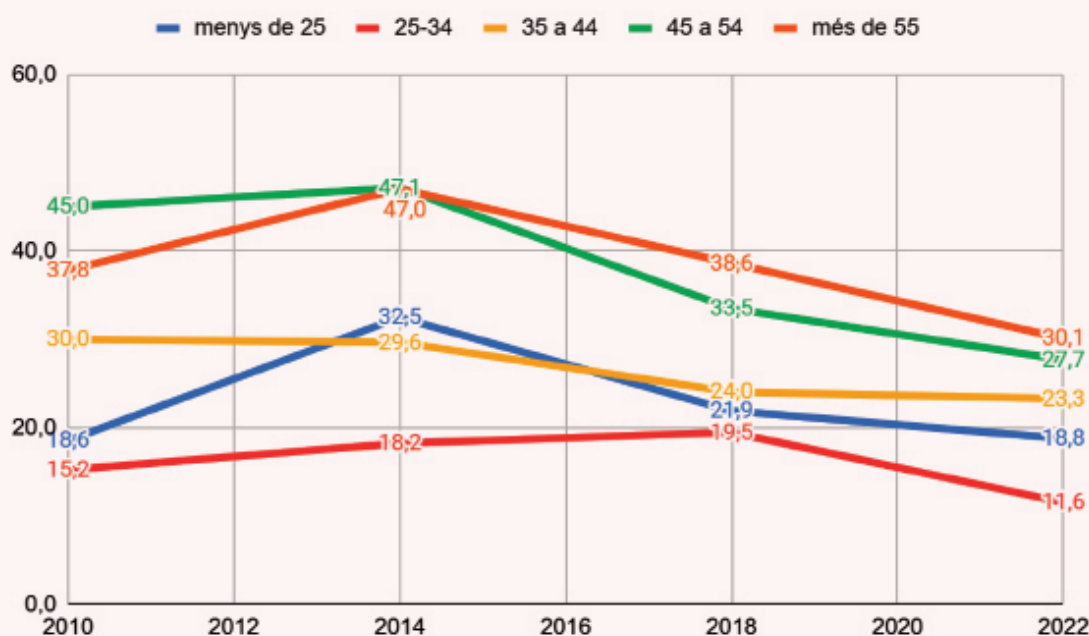
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Les dades indiquen com, en termes absoluts, les dones mai no aconsegueixen salvar la distància que existeix entre el seu salari i el dels homes en entrar al mercat de treball, sinó més aviat al contrari: els salaris de les dones creixen, però els dels homes sempre ho fan més. Aquest fet troba explicació en l'existència d'una bretxa salarial de base, que afecta totes les franges d'edat des de l'inici de la vida laboral i que té a veure amb la segregació del mercat de treball per gènere (feminització de les professions menys valorades i pitjor remunerades i limitada presència de dones en d'altres amb alt nivell salarial, com les relacionades amb el camp de les STEM⁵); és el que coneixem com a *bretxa de gènere horitzontal*. I hi ha una altra bretxa, aquesta vertical, que es deriva del repartiment desigual entre homes i dones de les tasques de la llar i el treball de cures, i que concentra el treball a temps parcial, les excedències, la interrupció de les trajectòries laborals i, en conseqüència, la pèrdua d'oportunitats de promoció laboral en les dones.

⁵ Acrònim en anglès de Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Si hi posem una mica de perspectiva, veiem com les dades de l'EES van reflectir un augment notable de la bretxa salarial entre els anys 2010 i 2014 (excepte en el grup de 35 a 44 anys, on va disminuir lleugerament) i situen ja en el 2018, període de recuperació econòmica, un descens (excepte en el grup de 25 a 34 anys), el qual continuarà en els següents anys. En els darrers quatre anys (2018-2022) la bretxa salarial de gènere s'ha reduït en tots els grups d'edat, de manera accentuada entre els més grans de 55 anys (del 38,6 % al 30,1 %), en la franja que va dels 45 als 54 anys (del 33,5 % al 27,7 %) i entre aquells que tenen de 25 a 34 anys (del 19,5 % a l'11,6 %); s'ha reduït de manera més discreta entre els menors de 25 anys (del 21,9 % al 18,8 %) i molt lleugerament en el grup d'edat de 35 a 44 anys (del 24,0 % al 23,3 %), que és, com hem assenyalat, el moment vital on es produeix l'augment de la bretxa salarial de gènere més pronunciat.

Gràfic 16. Evolució de la bretxa salarial de gènere per grups d'edat, 2010, 2014, 2018 i 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Característiques de la contractació

CONTRACTACIÓ INDEFINIDA I TEMPORAL

Les dades sobre mitjanes salarials de treballadors amb contracte indefinit i temporal que proporciona l'EES en l'edició del 2022 són de gran interès. Una primera observació mostra com, si bé el salari mitjà anual ha augmentat entre 2021 i 2022 (un 2,57 % en el cas de les dones i un 2,13 % en el cas dels homes), el salari dels treballadors amb contracte indefinit registra una lleu disminució (del 0,89 % les dones i de l'1,34 % els homes). Paral·lelament, el salari dels treballadors amb contracte temporal mostra un creixement sense precedents, al voltant dels 5.000 € anuals tant en el cas de les dones com dels homes, i representa augments del 25,8 % i del 22,1 %, respectivament. Fruit d'aquesta reconfiguració salarial, el salari mitjà de les dones amb contracte temporal (25.746,16 €) és, per primera vegada,

superior al de les dones amb contracte indefinit (25.647,13 €) i també al dels homes amb contracte temporal (25.442,36 €). El salari mitjà d'aquests darrers se situa encara en més de 7.000 € per sota del dels homes treballadors amb contracte indefinit (32.536,65 €). Vegem les dades esmentades en la taula a continuació.

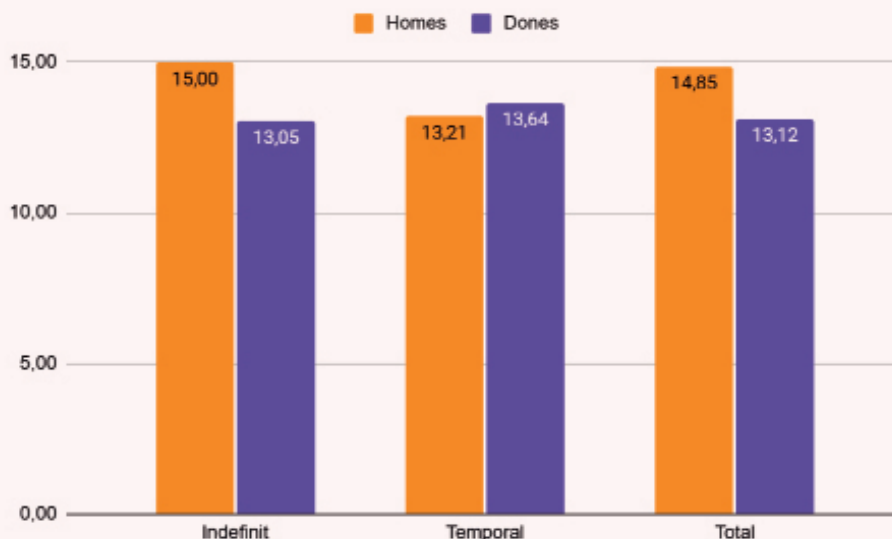
Taula 5. Salaris dels treballadors indefinits, temporals i total, homes i dones, variació salarial 2021 - 2022, Catalunya

		Dones	Homes	Variació salarial 2021 - 2022 dones	Variació salarial 2021 - 2022 homes
Indefinits	2022	25.647,13	32.536,65	-0,89	-1,34
	2021	25.876,44	32.977,68		
Temporals	2022	25.746,16	25.443,36	25,79	22,08
	2021	20.466,96	20.842,07		
Total	2022	25.659,03	31.878,42	2,57	2,13
	2021	25.015,94	31.212,67		

Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

No podem oblidar, a l'hora d'interpretar aquestes dades, que el salari mitjà anual que ofereix l'EES per als treballadors temporals és una estimació del salari que haguessin percebut els treballadors en cas d'haver treballat de manera ininterrompuda durant tot l'any. Aquest supòsit d'estabilitat dels treballadors temporals emmascara, en certa mesura, la precarietat i la incertesa inherents al treball temporal. Val a dir que si analitzem el guany per hora treballada, supòsit en què l'EES no està inferint un salari anual complet per als treballadors amb contracte temporal, les conclusions que cal treure són força semblants. Tal com podem veure en el gràfic que hi ha a continuació, els treballadors amb contracte indefinit perceben uns ingressos per hora treballada superiors als que perceben els treballadors amb contracte indefinit (15 € i 13,21 €, respectivament), mentre que les dones treballadores amb contracte indefinit presenten un guany per hora treballada inferior al de les treballadores amb una contractació de durada determinada (13,05 € les primeres i 13,64 € les segones).

Gràfic 17. Guany per hora treballada dels treballadors amb contracte indefinit, temporal i total. Homes i dones, Catalunya, 2022

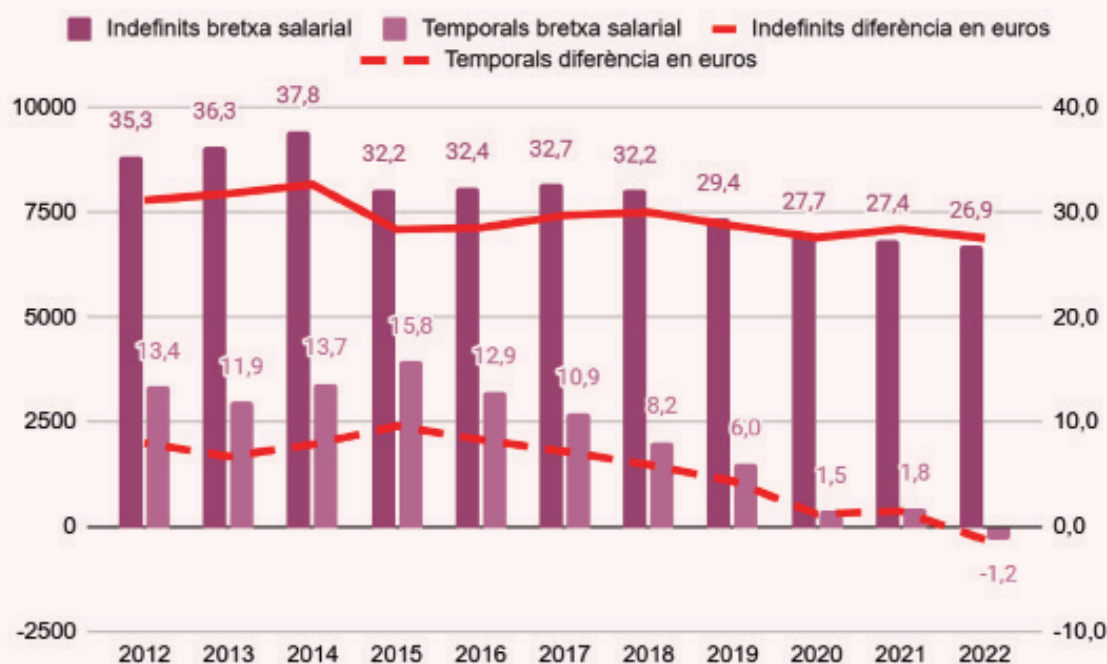


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

La magnitud de l'augment de la mitjana salarial dels treballadors amb contracte temporal entre 2021 i 2022 suggereix l'existència d'un efecte composició. El gran creixement salarial, per tant, no seria atribuïble a una millora dels salaris de la població treballadora amb contracte temporal (sense descartar que aquesta existeixi), sinó a una variació en la composició del col·lectiu de treballadors temporals, deguda a la migració d'una part d'aquest col·lectiu cap al de treballadors amb contracte indefinit. Aquest transvasament de treballadors està presumiblement relacionat amb l'enduriment de les condicions per realitzar contractacions de durada determinada previstes a l'RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, i el consegüent augment de la contractació indefinida. D'acord amb la variació salarial produïda entre els treballadors indefinits, que, com hem vist, és negativa, i la registrada entre treballadors temporals, amb un creixement superior al 20 %, podem intuir que el contingent de treballadors que ha passat de temporal a indefinit (incloent els fixos discontinus) presenta, en general, salaris baixos.

Pel que fa a la bretxa de gènere resultant de l'evolució salarial recent de treballadors temporals i indefinits, val a dir que, per primera vegada, existeix una petita bretxa de gènere (1,2 %) que va en detriment dels treballadors homes, entre la població treballadora amb contracte temporal. Ja en els anys 2020 i 2021 es van registrar bretxes salarials de gènere molt petites en el segment de treballadors amb contracte de durada determinada (1,5 % i 1,8 %, respectivament). La bretxa salarial de gènere entre els treballadors amb contracte indefinit, en canvi, és més de 2 punts superior a la bretxa global, amb un 26,9 %.

Gràfic 18. Diferència salarial en el salari mitjà anual i bretxa salarial de gènere dels treballadors amb contracte indefinit i temporal, Catalunya, 2012-2022

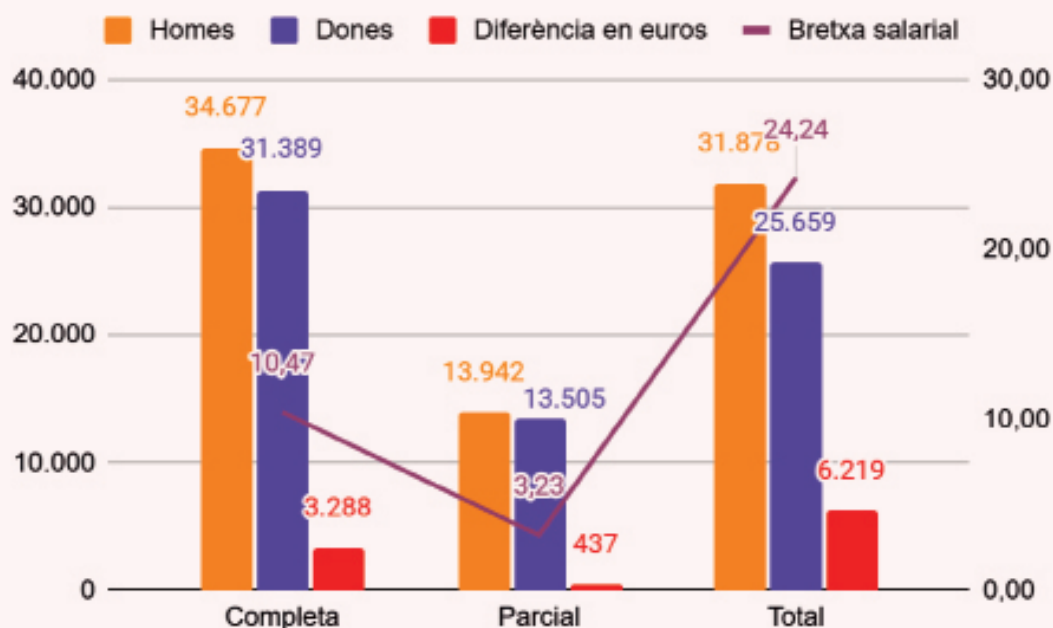


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

TIPUS DE JORNADA

El salari anual brut mitjà dels homes que treballaven a jornada completa l'any 2022 va ser de 34.677 €, mentre que el de les dones va ser de 31.389 €. És a dir, els separen 3.288 € i una bretxa salarial de gènere del 10,5 %. Pel que fa als treballadors amb jornada parcial, els homes van percebre un salari mitjà de 13.942 € i les dones de 13.505 €, és a dir 437 € menys. Això, en aquest cas, es tradueix en una bretxa salarial de gènere del 3,23 %. La bretxa de gènere entre treballadors amb jornada completa (10,5 %), d'una banda, i treballadors amb jornada parcial (3,23 %), de l'altra és, per tant, inferior a la bretxa del conjunt de la població treballadora (24,24 %). La clau per entendre aquest fet resideix en la diferent aportació de treballadors amb jornada parcial que fan homes i dones al conjunt total de treballadors. L'anàlisi de resultats principals de l'EES publicat per l'INE al setembre del 2024 destaca el fet que la mostra de l'any 2022, que incorpora dades de 240.490 treballadors i treballadores de 25.553 centres de treball a tot Espanya, inclou un 32,1 % de treballadores a temps parcial, mentre que aquest percentatge en el cas dels homes és del 15,5 %.⁶

Gràfic 19. Salari mitjà anual de la població treballadora a jornada completa, parcial i total. Homes i dones, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

TIPUS D'OCUPACIÓ

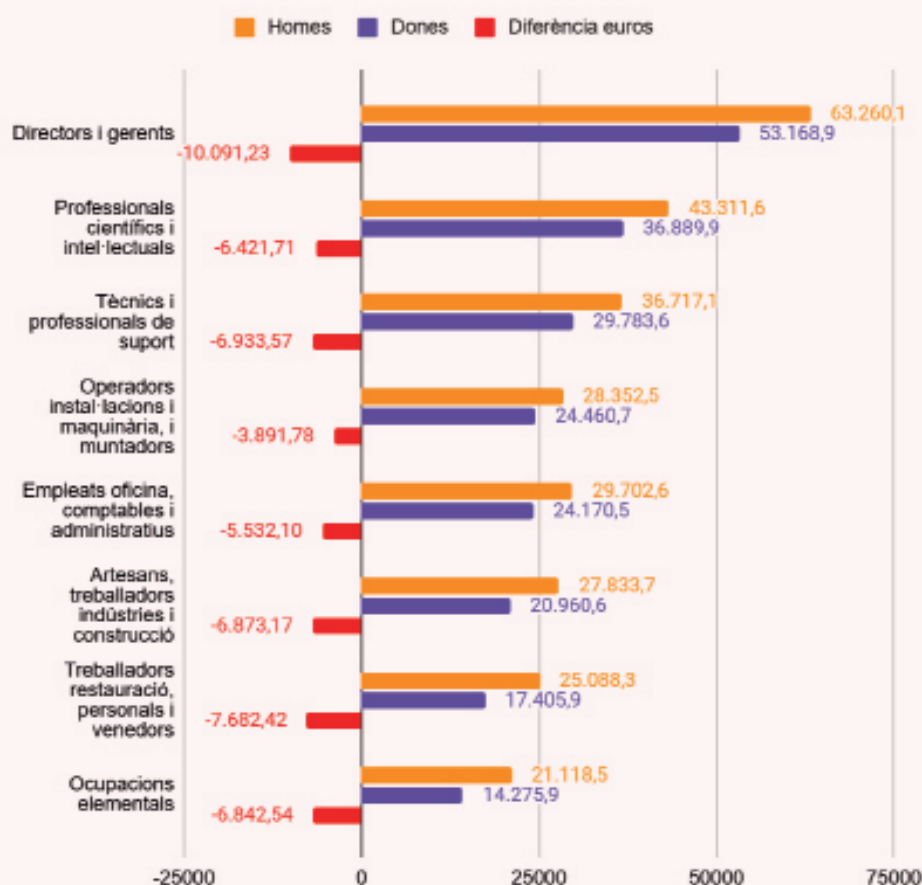
L'EES proporciona també dades sobre el guany anual dels treballadors i treballadores segons el tipus d'ocupació. L'enquesta mostra com la població treballadora amb càrrec de director o gerent presenta els salaris més elevats de tots els tipus d'ocupació (CCO 2011) i arriba als 63.260 € anuals en el cas dels homes i als 53.169 € en el de les dones. Els segueixen, a molta distància (prop de 20.000 € en el cas dels homes i més de 16.000 € en el de les dones), els salaris dels professionals científics i intel·lectuals, que ascendeixen a 43.312 € i 36.717 € per homes i dones, respectivament. Tanquen la capçalera d'aquesta classificació salarial els salaris dels tècnics i professionals de suport, que en el cas dels ho-

⁶ Ambdues xifres són superiors a la taxa de parcialitat reflectida per l'EPA per a l'any 2022, que va ser del 6,4 % en el cas dels homes i del 19,6 % en el cas de les dones.

mes registren 36.617 € (xifra similar a la de les dones professionals científiques i intel·lectuals) i en el de les dones, 29.784 €. Amb les mitjanes salarials més baixes destaca el grup d'ocupacions elementals, en què l'any 2022 els treballadors van percebre 21.119 € i les treballadores, 14.276 €, i el grup de treballadors de la restauració, personals i venedors, que va registrar un salari de 25.088 € per als homes i de 17.406 € per a les dones. Aquestes dades posen de manifest una marcada bretxa salarial ocupacional. Els treballadors del grup ocupacional de directors i gerents perceben un salari un 200 % més elevat que els treballadors amb ocupacions elementals i, en el cas de les dones, la bretxa és encara més gran: el salari mitjà de les treballadores del grup de directores i gerents és un 272,4 % més alt que el de les treballadores del grup d'ocupacions elementals.

Si parem atenció a la diferència salarial en euros entre homes i dones que existeix en cada grup d'ocupació observem com és en el grup de directors i gerents, aquell amb el salari més elevat tant en el cas de les dones com dels homes, on trobem la diferència més gran: els homes amb càrrec de director o gerent perceben, de mitjana, 10.091 € més de manera anual que les dones en la mateixa posició. Aquest fet posa de manifest com, fins i tot quan les dones aconsegueixen trencar el sostre de vidre, a l'altra banda no els espera el mateix que als seus companys homes. Molt destacable és també la diferència de 7.682 € entre els salaris de treballadors i treballadores de la restauració, personals i venedors, i la de 6.843 € entre treballadors i treballadores amb ocupacions elementals, i més tenint en compte que es tracta de salaris molt baixos i que en el cas de les dones amb prou feines superen l'SMI establert per a l'any 2022, de 14.000 €. Vegem aquestes i altres dades en el gràfic 20.

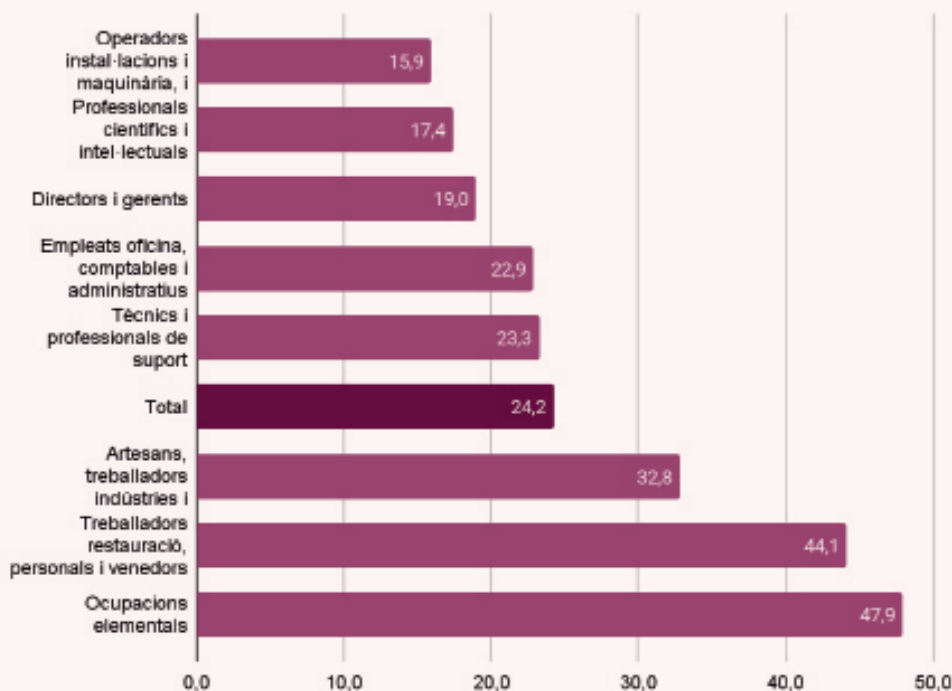
Gràfic 20. Salari mitjà brut anual per grans grups d'ocupació i diferència en euros entre els salaris d'homes i dones, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Pel que fa a la bretxa salarial de gènere en els diferents grups d'ocupació que reflecteix l'EES del 2022, amb bretxes per sota de la mitjana (24,24 %), trobem la dels operadors d'instal·lacions i maquinària (15,9 %), la dels professionals científics i intel·lectuals (17,4 %), directors i gerents (19 %), empleats d'oficina, comptables i administratius (22,9 %) i tècnics i professionals de suport (23,3 %). Amb valors superiors a la mitjana se situa la bretxa entre els treballadors i treballadores artesans, treballadors de les indústries i la construcció (32,8 %), treballadors i treballadores de la restauració, personals i venedors (44,1 %) i d'aquells que pertanyen al grup d'ocupacions elementals (47,9 %), que gairebé dobra la bretxa salarial de gènere mitjana.

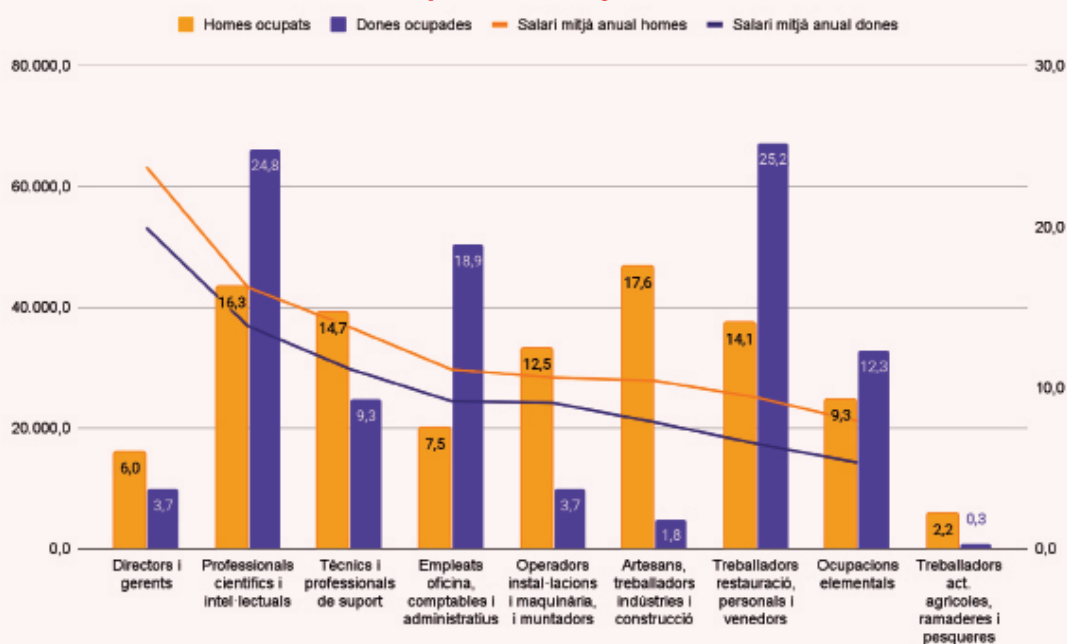
Gràfic 21. Bretxa salarial de gènere per grans grups d'ocupació, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Val a dir que la conformació de la bretxa salarial global, que, recordem, va ser del 24,24 % l'any 2022, no depèn només dels salaris que perceben homes i dones a cada grup d'ocupació, sinó també de com es distribueixen homes i dones en aquests grups d'ocupació. L'observació de les dades que ofereix l'EPA per a l'any 2022 mostra com l'ocupació femenina es troba més concentrada en determinats sectors que la masculina. Els tres grans grups que concentren un percentatge més elevat de l'ocupació masculina —artesans, treballadors de la indústria i de la construcció (17,6 %), professionals científics i intel·lectuals (16,3 %) i tècnics i professionals de suport (14,7 %)— agrupen el 48,6 % dels treballadors homes, mentre que els tres grans grups amb més concentració d'ocupació femenina —treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors (25,2 %), professionals científics i intel·lectuals (24,8 %) i empleats d'oficina, comptables i administratius (18,9 %)— agrupen el 69 % de les treballadores.

Gràfic 22. Salari brut mitjà anual i percentatge d'homes i dones ocupats a cada grup d'ocupació, Catalunya, 2022

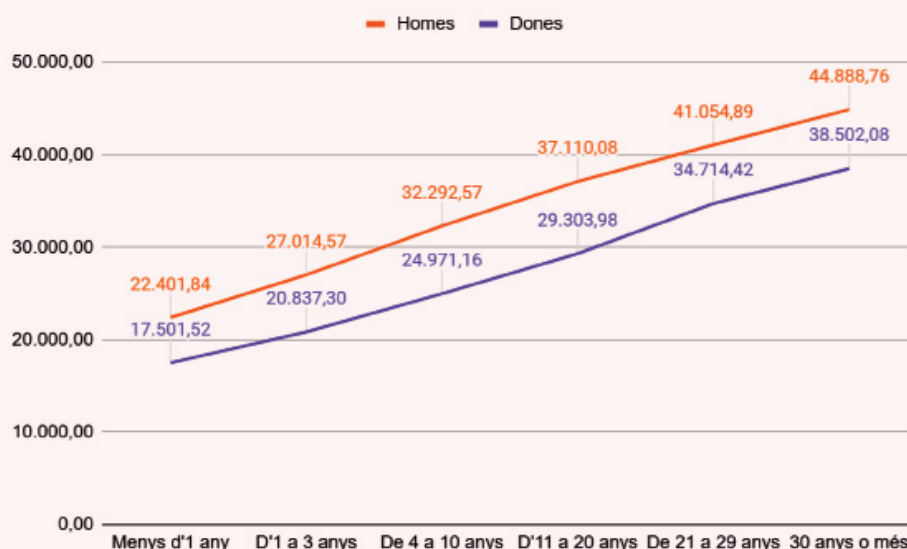


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES i de l'EPA

ANTIGUITAT A L'EMPRESA

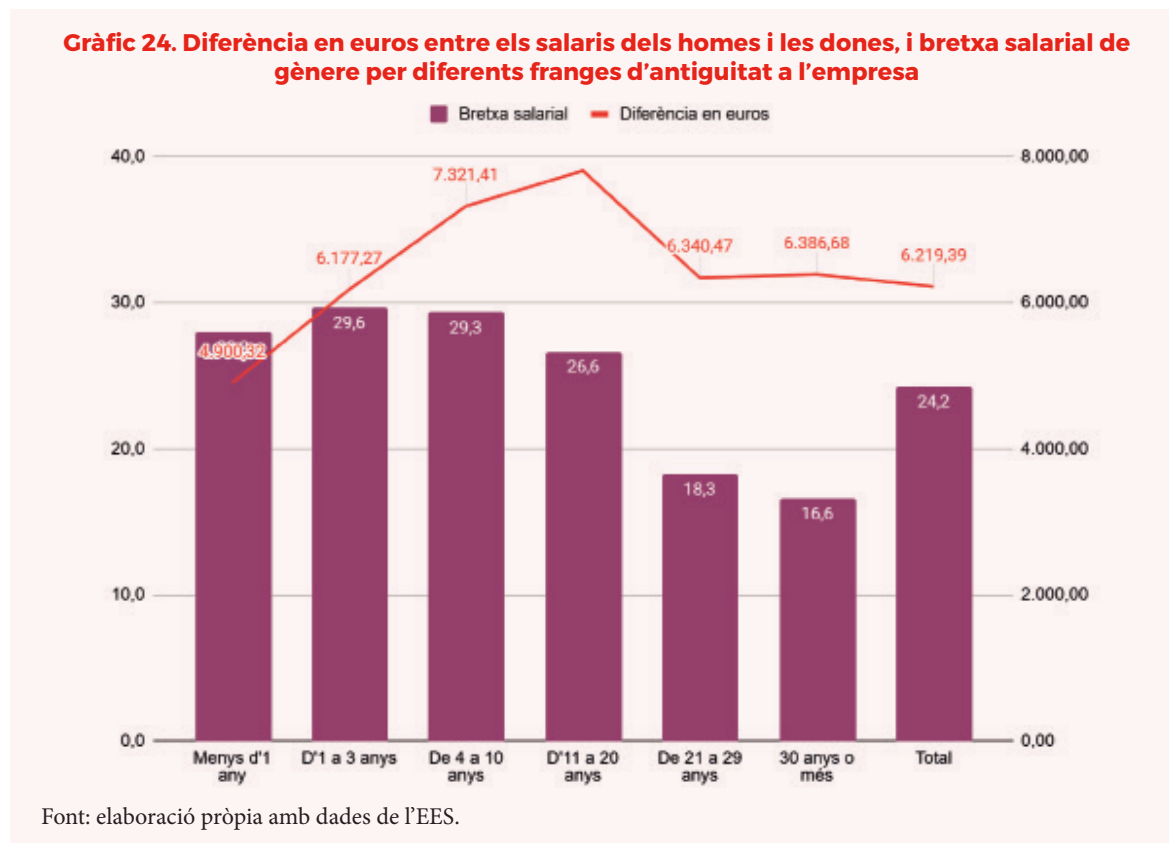
Les dades de l'EES posen de manifest com l'antiguitat a l'empresa es relaciona de manera clara i directa amb el salari percebut per la població treballadora, que augmenta segons augmenten els anys treballats. Aquest comportament dels salaris és observable també en edicions anteriors de l'EES. L'any 2022, els treballadors amb menys d'1 any d'antiguitat a l'empresa per la qual van ser seleccionats per a la mostra de l'EES van percebre de mitjana 22.402 € anuals, mentre que les treballadores en la mateixa situació van rebre 17.502 €, gairebé 5.000 € menys. Aquesta diferència salarial augmenta en les següents franges d'antiguitat fins a arribar als 7.806 € entre els 11 i els 20 anys d'antiguitat, amb la qual cosa les dones presenten un salari mitjà de 29.304 € i els homes, de 37.110 €, i s'estabilitza després entre els 6.300 € i els 6.400 € anuals. Els homes amb una antiguitat de 30 anys o més a l'empresa finalitzen la seva carrera amb un salari brut mitjà anual de 44.889 €, mentre que el de les dones es queda en els 38.502 €.

Gràfic 23. Salari mitjà brut anual d'homes i dones segons l'antiguitat a l'empresa



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES i de l'EPA

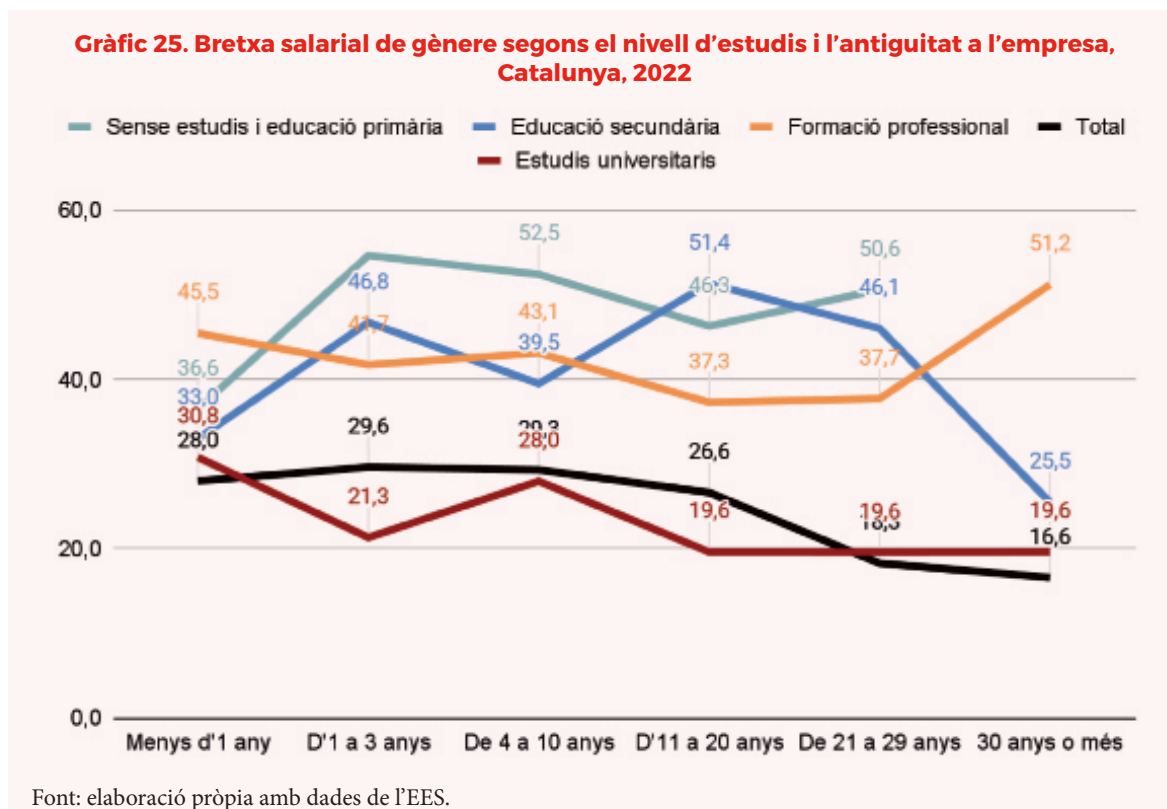
Pel que fa a la bretxa salarial de gènere, tal com podem veure en el gràfic següent, comença sent del 28 % entre els treballadors i treballadores amb menys d'1 any d'antiguitat, augmenta lleugerament en les franges posteriors (29,6 % entre 1 i 3 anys i 29,3 % de 4 a 10 anys) i disminueix progressivament entre els treballadors amb més d'11 anys d'antiguitat. No obstant això, és precisament entre els treballadors que tenen entre 11 i 20 anys d'antiguitat a l'empresa on trobem la major distància en euros entre el salari d'homes i dones fins a arribar als 7.806 € anuals. Vegem el comportament de la bretxa salarial de gènere i de la diferència en euros a les diferents franges d'antiguitat a l'empresa en el gràfic següent.



Com hem vist en el gràfic anterior, a mesura que augmenta l'antiguitat a l'empresa, la bretxa salarial de gènere disminueix: passa del 29,6 % entre els treballadors amb una antiguitat d'1 a 3 anys, al 18,3 % entre els treballadors amb una antiguitat de 21 a 29 anys, i el 16,6 % entre aquells amb 30 anys o més. Ara bé, aquesta disminució progressiva de la bretxa es troba fortament condicionada pel nivell formatiu dels treballadors. Una primera observació de les dades posa de manifest com l'inici de la carrera professional en una empresa és el moment en què existeix menys diferència en la bretxa que presenten els diferents nivells formatius (entre el 28 % i el 36,6 %). En aquest sentit, destaca la bretxa entre la població treballadora amb FP, que arriba al 45,5 %. Si parem atenció a la bretxa salarial entre treballadors i treballadores sense estudis o amb educació primària observem com, tot i existir una lleugera reducció, aquesta es manté en valors superiors al 50 % durant tota la trajectòria laboral (si més no fins als 21-29 anys d'antiguitat, ja que no hi ha dades per a aquest col·lectiu amb antiguitat superior a 30 anys).

La població treballadora amb educació secundària manté una bretxa superior al 40 % (del 46,1 % de 21 a 29 anys) en totes les franges d'edat excepte en la de 30 anys o més d'antigui-

tat. En el cas dels treballadors i treballadores amb formació professional, la bretxa salarial més elevada la trobem precisament entre aquells que tenen 30 anys o més d'antiguitat a l'empresa. En el gràfic 25 es mostra la relació entre l'antiguitat a l'empresa i el nivell formatiu dels treballadors i treballadores.



Característiques de l'empresa

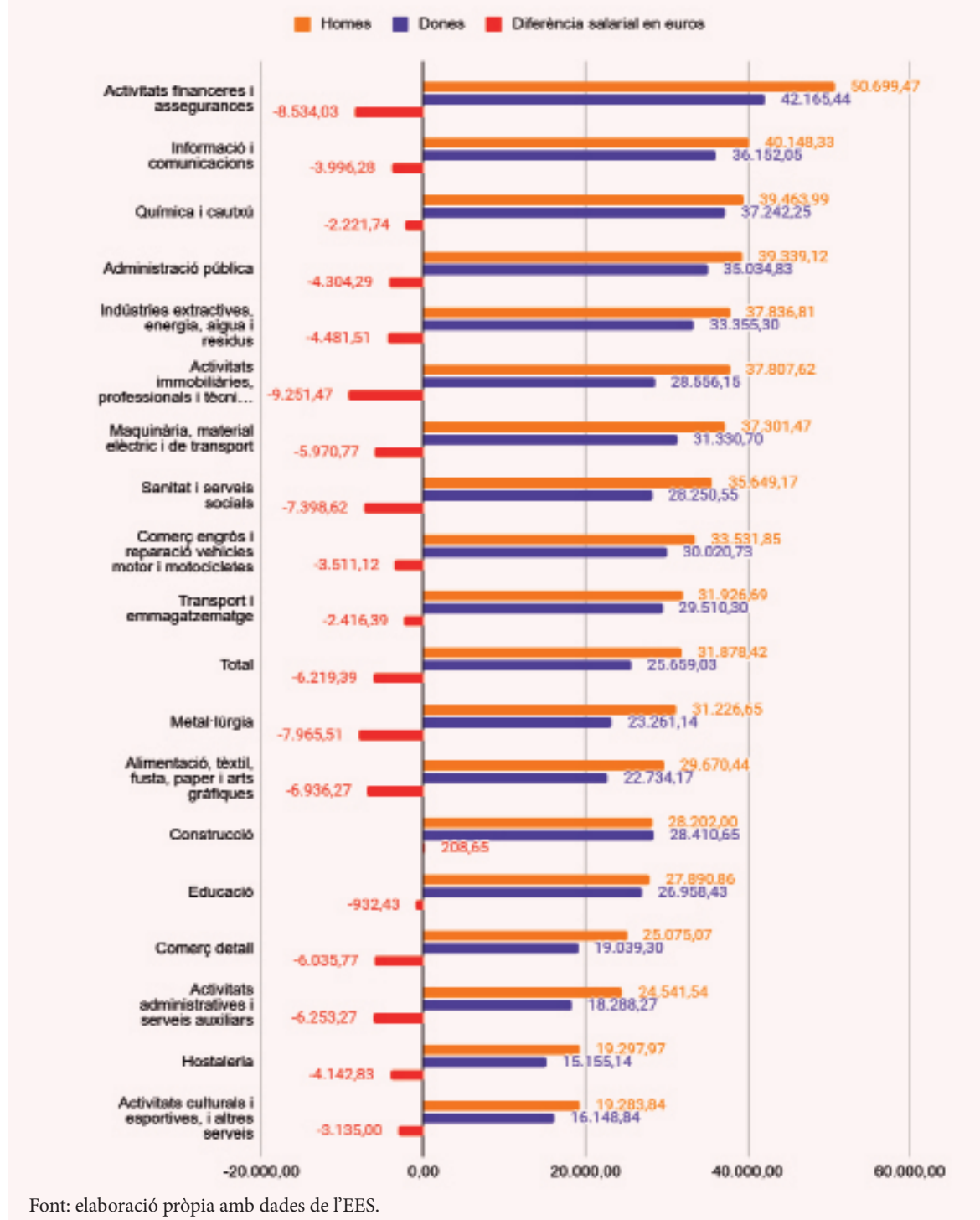
BRANCA D'ACTIVITAT

La branca d'activitat empresarial amb un salari mitjà brut anual més elevat a Catalunya l'any 2022 va ser la d'activitats financeres i d'assegurances (50.699,5 € els homes i 42.165,4 € les dones), seguida a certa distància per la d'informació i comunicacions (40.148,3 € els homes i 36.152,1 € les dones), per la indústria química i del cautxú (39.464 € els homes i 37.242,3 € les dones) i per l'Administració pública (39.339,1 € els homes i 35.034,83 € les dones). A l'altre extrem de la classificació salarial per branca d'activitat trobem el comerç al detall (25.075,1 € els homes i 19.039,3 € les dones), les activitats administratives i els serveis auxiliars (24.541,5 € els homes i 18.288,3 € les dones), l'hostaleria (19.298 € els homes i 15.155,1 € les dones) i les activitats culturals i esportives i altres serveis (19.283,8 € els homes i 16.148,8 € les dones). En valors propers a la mitjana (31.878,4 € en el cas dels homes i 25.659 € en el de les dones) trobem el transport i l'emmagatzematge (31.926,7 € els homes i 29.510,3 € les dones) i la metal·lúrgia (31.226,7 € els homes i 23.261,1 € les dones).

Pel que fa a les diferències salarials en euros que separa homes i dones en cada branca d'activitat, són destacables, per sobre dels 7.000 € anuals, les que trobem a les activitats immobiliàries, professionals i tècniques (9.251,5 €), a les activitats financeres i d'assegurances (8.534 €), al sector metal·lúrgic (7.965,5 €) i a la sanitat i els serveis socials (7.398,6 €). Les diferències més petites les trobem a l'educació (932,4 €), categoria fortament feminitzada,

i a la construcció, on, de fet, el salari mitjà anual de les dones és superior en 208,7 € al dels homes. Aquest fet es deu, d'acord amb l'anàlisi de resultats de l'EES realitzat per l'INE per al conjunt d'Espanya,⁷ a la composició de la mostra: les dones seleccionades a la branca de la construcció tenien ocupacions de major qualificació que els homes i, a més, eren molt poques, de manera que la mitjana salarial obtinguda està subjecta a un elevat marge d'error. En el gràfic següent podem veure el salari mitjà anual per als treballadors i treballadores de les diferents branques d'activitat, així com la diferència salarial en euros entre homes i dones.

Gràfic 26. Salari mitjà anual per als treballadors i treballadores de les diferents branques d'activitat i diferència salarial en euros entre homes i dones, Catalunya, 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

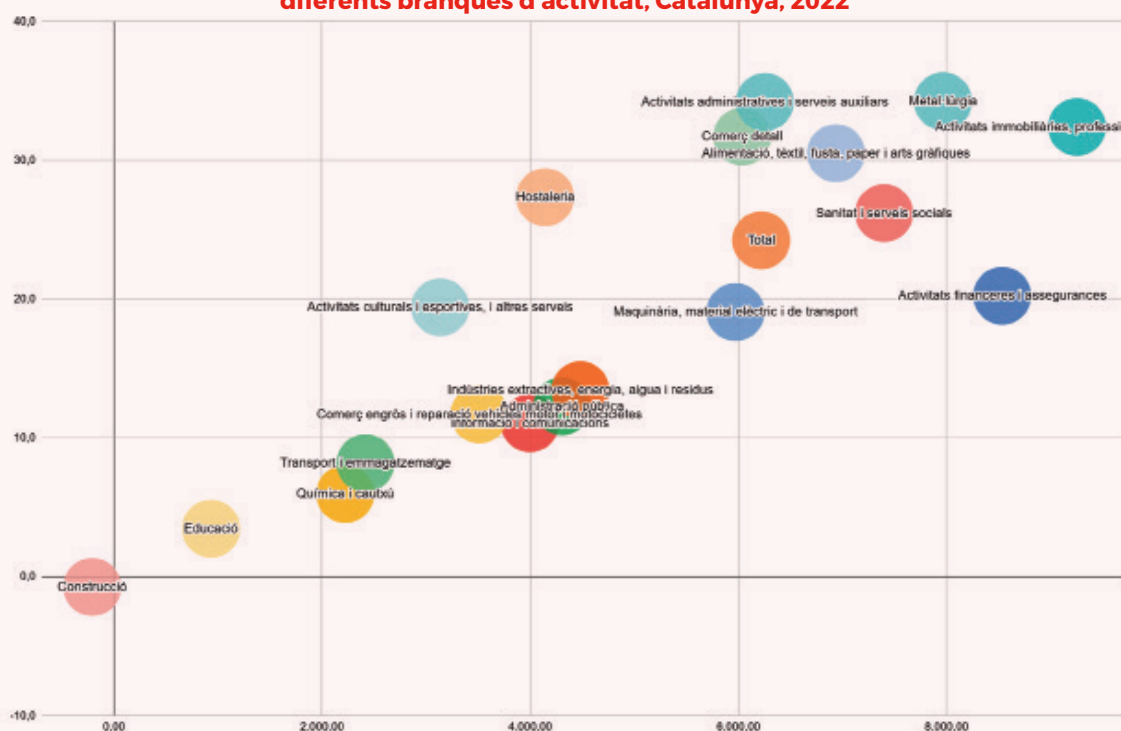
⁷ https://www.ine.es/metodologia/t22/ees_prinre22.pdf

En el gràfic següent es posa en relació la diferència en euros entre els salaris d'homes i dones a les diferents branques d'activitat (eix horitzontal) i la bretxa salarial de gènere que se'n deriva (eix vertical). Així, veiem com les empreses de la construcció són les úniques que mostren una bretxa salarial de gènere negativa, ateses les raons esmentades en el paràgraf anterior. L'educació és l'única branca d'activitat que mostra una diferència salarial inferior a 2.000 € i una bretxa de gènere inferior al 10 % (3,25 %). Amb una bretxa també inferior al 10 %, però amb més de 2.000 € de diferència salarial, trobem la branca del transport i l'emmagatzematge (bretxa del 8,2 %) i la de la indústria química i del cautxú (bretxa del 6 %). La major concentració la trobem entorn dels 4.000 € de diferència salarial i l'11 % de bretxa salarial, on hi ha les branques del comerç a l'engròs i la reparació de vehicles, les indústries extractives, de l'energia, l'aigua i els residus, l'Administració pública i la informació i les comunicacions.

Les activitats culturals i esportives, amb els salaris més baixos de la classificació (19.283,8 € els homes i 16.148,8 € les dones), i les activitats financeres i d'assegurances, que presenten el salari mitjà més elevat (50.699,5 € els homes i 42.165,4 € les dones), mostren una bretxa molt similar, del 19,4 % i el 20,2 %, respectivament, si bé la diferència en euros a les activitats financeres i d'assegurances és un 172 % més elevada que a les activitats culturals i esportives. La branca de maquinària, material elèctric i de transport presenta també una bretxa salarial de gènere similar a les anteriors, del 19,1 %.

Per sobre de la bretxa salarial de gènere total del 24,2 %, trobem l'hostaleria (27,4 %), segona per la cua en salari mitjà, i la sanitat i els serveis socials (26,2 %). Ja per sobre del 30 % de bretxa, i amb diferències salarials en euros que superen en tots els casos els 6.000 € anuals, se situen l'alimentació, el tèxtil, la fusta, el paper i les arts gràfiques (30,5 %), el comerç al detall (31,7 %), les activitats immobiliàries, professionals i tècniques (32,4 %), la metal·lúrgia (34,2 %) i les activitats administratives i els serveis auxiliars (34,2 %).

Gràfic 27. Diferència salarial en euros entre homes i dones, i bretxa salarial de gènere a les diferents branques d'activitat, Catalunya, 2022

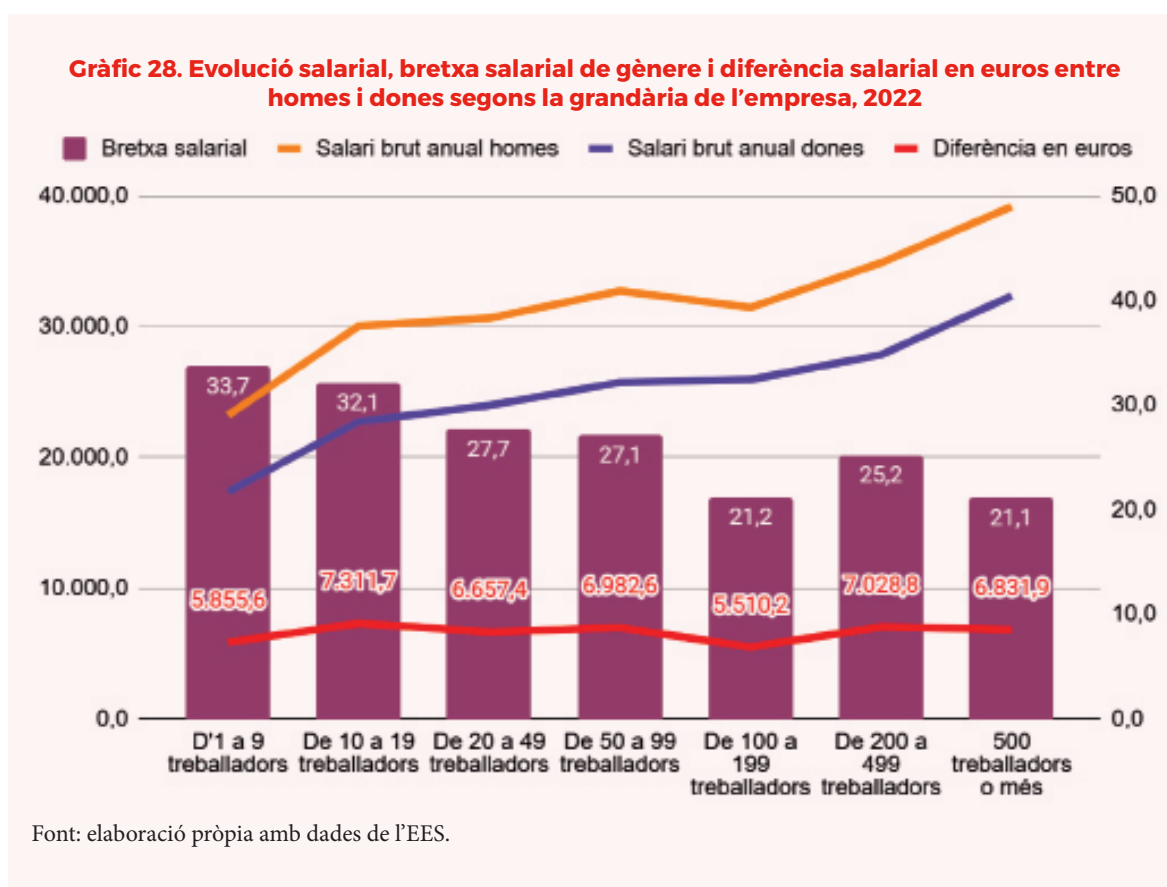


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

GRANDÀRIA DE L'EMPRESA

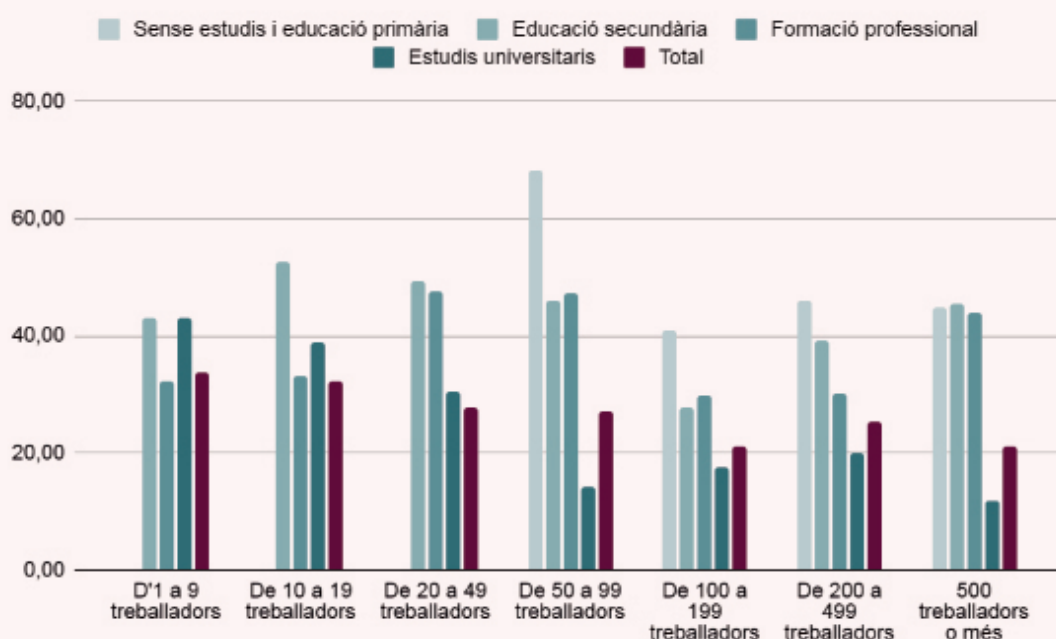
Les dades posen de manifest com la mida de l'empresa es relaciona de manera directa amb el salari percebut pels treballadors i treballadores, en el sentit que aquest augmenta a mesura que augmenta la mida de l'empresa, i també amb la bretxa salarial de gènere, en què a les empreses de mida més petita és on trobem una bretxa més elevada, que va disminuint conforme augmenta el nombre de treballadors de l'empresa. Aquest comportament de la bretxa salarial per grandària de l'empresa és consistent amb edicions anteriors de l'EES. Així, el 2022, la bretxa més gran la trobem a les empreses d'1 a 9 treballadors (33,7 %), seguida de la bretxa a les empreses de 10 a 19 treballadors (32,1 %) i a les empreses de 20 a 49 i de 50 a 99 treballadors (27,7 %). Els salaris a les empreses d'entre 100 i 199 treballadors, així com a les de més de 500 mostren la bretxa salarial més baixa (21,2 % i 21,1 %, respectivament). L'excepció a aquest gradient la trobem a les empreses de 200 a 499 treballadors, on la bretxa salarial repunta fins al 25,2 %.

Val a dir, d'altra banda, com hem fet en altres apartats, que el valor apuntat per la bretxa salarial de gènere no aporta per si mateix informació sobre la quantitat econòmica en euros que separa els salaris d'homes i dones. En aquest cas, la diferència salarial en euros és més gran a les empreses de més de 500 treballadors i treballadores (6.832 €), que són aquelles amb la bretxa salarial més baixa, que a les empreses d'1 a 9 treballadors i treballadores (5.856 €), que són les que presenten la bretxa percentual més elevada. Podem veure aquestes i altres dades en el gràfic següent.



Si posem en relació les dades sobre bretxa salarial de gènere segons la grandària de l'empresa amb el nivell de formació assolit pels treballadors i treballadores, la tendència a la menor bretxa salarial a les empreses de major grandària queda matisada. A les empreses de més de 500 treballadors, que són aquelles amb una bretxa salarial de gènere més petita (21,1 %), podem observar com entre els treballadors amb un nivell de formació assolit no universitari (sense estudis o educació primària, educació secundària i formació professional) la bretxa de gènere supera el 40 %, força superior a la que trobem a les empreses d'entre 50 i menys de 500 treballadors.

Gràfic 29. Bretxa salarial de gènere per grandària de l'empresa i nivell d'estudis assolit, 2022

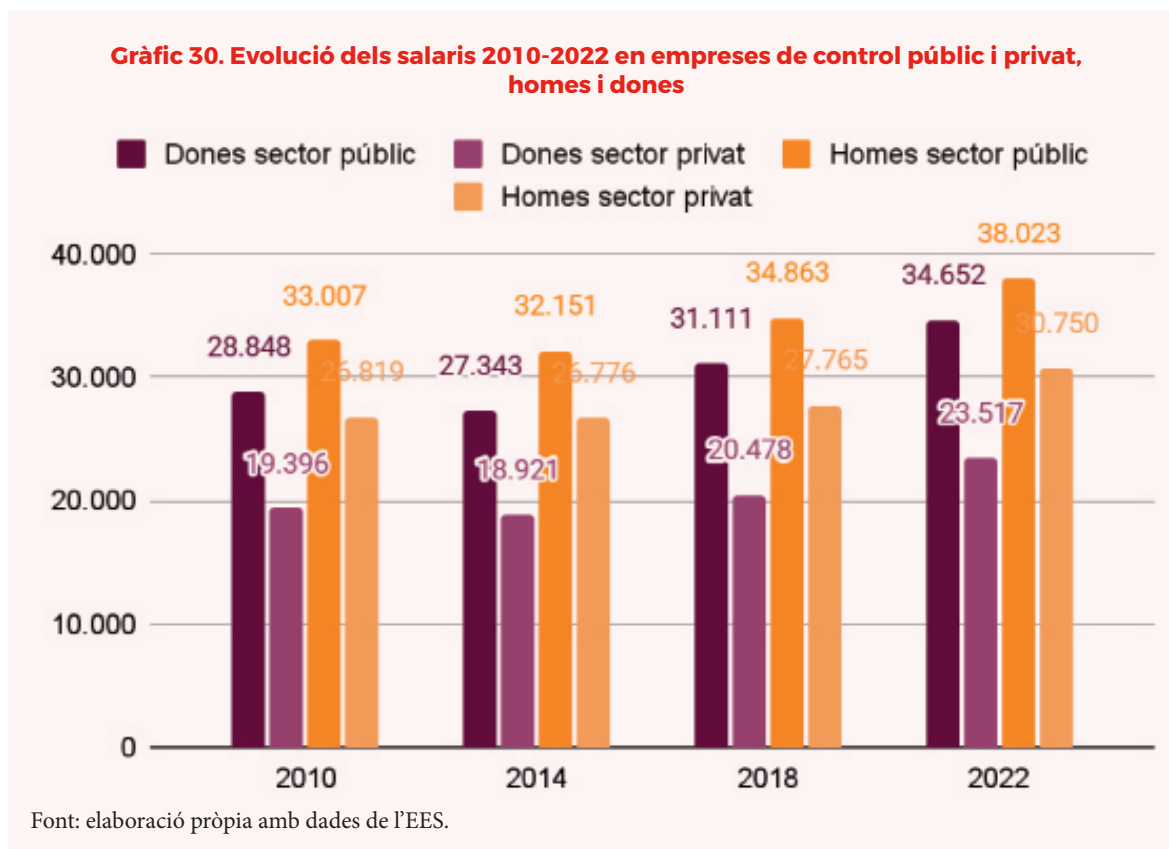


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

TIPUS DE CONTROL DE L'EMPRESA: PÚBLIC O PRIVAT

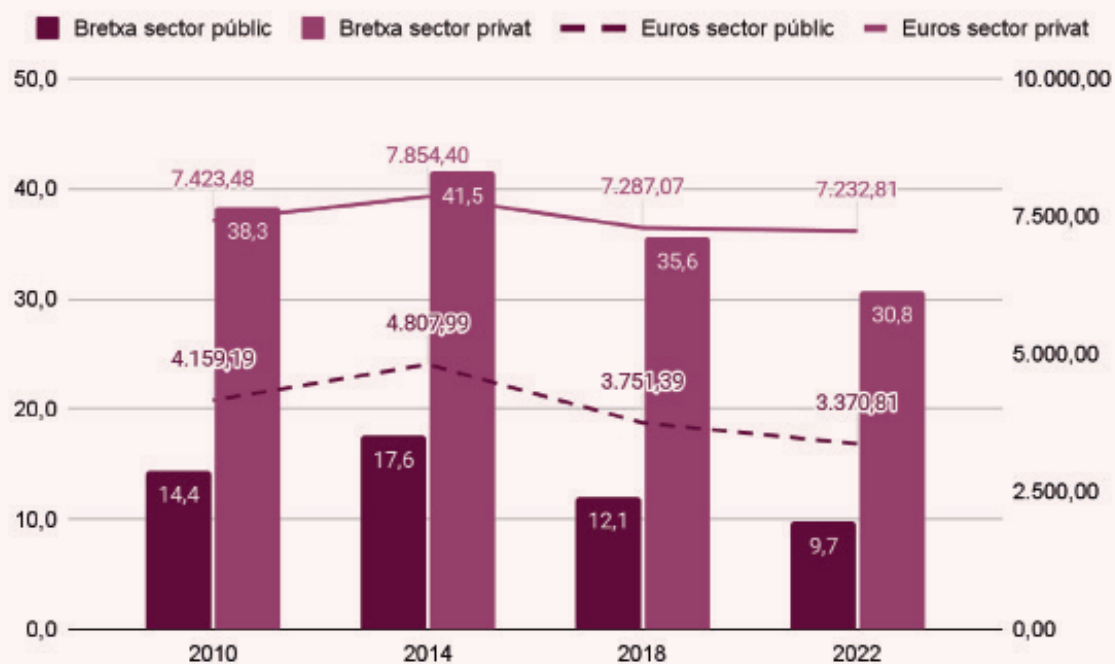
El salari mitjà anual dels treballadors de l'Administració pública a Catalunya l'any 2022 va ser de 38.023 € en el cas dels homes i de 34.652 € en el cas de les dones. Els homes i dones treballadors al sector privat van percebre 30.750 € i 23.517 €, respectivament. Les dades de l'EES mostren un increment salarial dels treballadors i treballadores públics entre el 2018 i el 2022 de l'11,4 % en el cas de les dones i del 9,1 % en el cas dels homes. Pel que fa a la població ocupada a l'empresa privada, les dones han augmentat el seu salari en un 14,8 % i els homes, en un 10,8 %. Una primera conclusió que podem extreure, per tant, és que les dones han vist créixer els seus salaris en els darrers 4 anys per sobre del creixement experimentat pels homes, tant al sector públic com al privat. Aquestes xifres apunten també un escurçament de la diferència salarial entre treballadors de l'empresa pública i privada, si bé els treballadors públics continuen mostrant una mitjana salarial força més elevada (un

47,4 % en el cas de les dones i un 23,7 %, exactament la meitat, en el cas dels homes). En el gràfic següent podem observar l'evolució dels salaris de la població ocupada en empreses de control públic i privat en els darrers anys.



Pel que fa a la bretxa salarial de gènere que es deriva de l'evolució salarial esmentada, val a dir que les dades en mostren una disminució en els darrers 4 anys, tant al sector públic (del 12,1 % al 9,7 %) com al privat (del 35,6 % al 30,8 %), si bé s'ha d'assenyalar que la bretxa del sector privat triplica la del sector públic l'any 2022. La tendència a la disminució de la bretxa salarial de gènere és apreciable des del començament de la sèrie de dades (2010) amb excepció de l'EES del 2014, moment en què es registra el màxim enfonsament salarial derivat de la crisi econòmica. Ara bé, mentre que la diferència salarial bruta, mesurada en euros, ha disminuït entre el 2010 i el 2022 al sector públic en uns 790 € anuals (dels 4.159 € als 3.371 €), a l'empresa privada aquesta disminució ha estat de només 190 € anuals (dels 7.423 € als 7.233 €). En aquest cas, per tant, la disminució observada de la bretxa salarial de gènere es deu en major mesura al menor percentatge que representa una xifra relativament estable, conforme els salaris han augmentat en els darrers 12 anys.

Gràfic 31. Bretxa salarial de gènere i diferència en euros en el salari mitjà anual als sectors públic i privat entre els anys 2010 i 2022



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES.

Conclusions

La bretxa salarial de gènere disminueix en percentatge; la diferència en euros es manté estable

La bretxa salarial de gènere mostra una tendència descendent en els darrers anys, tant en el salari mitjà anual com en el guany per hora treballada. Tot i aquesta evolució positiva, la diferència en euros en el salari mitjà anual d'homes i dones s'ha mantingut relativament estable i sempre per sobre dels 6.000 € anuals. Ara bé, si l'any 2008, amb una diferència salarial anual entre homes i dones de 6.425 € teníem una bretxa salarial del 32,4 %, 14 anys després, el 2022, amb una diferència salarial que només s'ha retallat en 200 €, la bretxa salarial és del 24,2 %. En el cas del guany per hora treballada, tot i la reducció ininterrompuda de la bretxa salarial de gènere en els darrers anys, la quantitat en euros per hora que separa homes i dones l'any 2022 ha augmentat lleugerament respecte de la que s'observava el 2018. Per tant, tot i que la reducció de la bretxa salarial de gènere és incontestable, aquesta està fortament lligada al menor percentatge que representa una quantitat econòmica relativament estable conforme els salaris augmenten, i no pas a una reducció dràstica de la quantitat econòmica que distancia els salaris d'homes i dones.

Creix la desigualtat salarial entre les dones treballadores: comencem a trencar el sostre de vidre, però no ens desfem del terra enganxós

Pel que fa a l'estructura salarial de la població treballadora a Catalunya, les dades de l'EES mostren com, a mesura que augmenten els salaris d'homes i dones en els diferents quantils, augmenta també la diferència en euros que els separa, si bé en posar aquestes diferències salarials entre homes i dones en el context de salaris més elevats conforme ascendim en l'estructura salarial, la bretxa salarial de gènere resultant descriu la trajectòria contrària a la diferència en euros, que és, a cada esglao que pugem, més petita. Les troballes en els darrers anys (2017-2022) apunten, pel que fa a l'estructura salarial interna dels homes i de les dones, un augment de la desigualtat entre les dones treballadores i un escurçament d'aquesta desigualtat en el cas dels homes. Pel que fa a la desigualtat salarial entre homes i dones en els diferents quantils, observem com les dones estan retallant distància salarial amb força a la part superior de l'estructura, cosa que empeny amunt la seva mitjana salarial, mentre que els salaris dels homes creixen molt per sobre dels de les dones a la base de l'estructura. Estem trencant el sostre de vidre, però no aconseguim desfer-nos del terra enganxós.

Els complements salarials expliquen gairebé la meitat de la bretxa salarial de gènere

Un aspecte interessant de l'enquesta quadriennal d'estructura salarial en comparació amb la seva versió anual és la possibilitat de desglossar el salari anual i mensual per components, i discernir, així, en quina mesura contribueixen els diferents components del salari

a la creació de la bretxa salarial de gènere. Les dades de l'EES 2022 mostren com els complements salarials expliquen gairebé la meitat de la bretxa salarial de gènere a Catalunya (48,4 %), per davant de la porció de bretxa atribuïble al salari base (46 %), principal component del salari brut dels treballadors i treballadores.

Les característiques de la població treballadora actuen com a eixos de desigualtat

Característiques pròpies dels treballadors i treballadores, com ara l'origen, l'edat o el seu nivell d'estudis, actuen com a eixos de desigualtat que sovint se superposen i agreugen les situacions de vulnerabilitat. La bretxa salarial de gènere al mercat de treball existeix, amb diferent intensitat, entre els treballadors i treballadores de totes les edats. Tot i la disminució progressiva de la bretxa en augmentar el grau de formació, tots els nivells educatius no universitaris presenten l'any 2022 bretxes salarials de gènere superiors al 40 %. El salari mitjà d'una dona migrant extracomunitària hauria de créixer un 99,2 %, és a dir, doblar-se, per igualar el salari mitjà dels homes migrants comunitaris, que, per primera vegada, registren salaris més elevats que els autòctons.

El salari de les dones amb contracte temporal supera per primera vegada el de les dones amb contracte indefinit i es posa fi a la bretxa salarial entre els temporals

El salari de les dones amb contracte temporal supera en tots els trams d'edat el de les dones amb contracte indefinit. La magnitud de l'augment de la mitjana salarial dels contractes temporals entre el 2021 i el 2022 (del 25,8 % en el cas de les dones i del 22,1 % en el dels homes) suggereix l'existència d'un efecte composició. El gran creixement salarial, per tant, no seria atribuïble a una millora dels salaris de la població treballadora amb contracte temporal (sense descartar que aquesta existeixi), sinó a un transvasament de treballadors, presumiblement relacionat amb l'enduriment de les condicions per realitzar contractacions de durada determinada, previstes en l'RDL 32/2021, i el consegüent augment de la contractació indefinida. Per primera vegada, i fruit d'aquesta reconfiguració, existeix una petita bretxa de gènere (1,2 %), que va en detriment dels treballadors homes, entre la població treballadora amb contracte temporal. La bretxa salarial de gènere entre els treballadors amb contracte indefinit, en canvi, és més de 2 punts superior a la bretxa global, amb un 26,9 %.

La jornada parcial explica gran part de la bretxa de gènere

La bretxa de gènere entre treballadors amb jornada completa (10,5 %), d'una banda, i treballadors amb jornada parcial (3,23 %), de l'altra, és inferior a la bretxa del conjunt de la població treballadora (24,24 %). La clau per entendre aquest fet resideix en la diferent aportació de treballadors amb jornada parcial que fan homes i dones al conjunt total de treballadors. La bretxa salarial de gènere és producte de moltes altres bretxes de gènere que existeixen a la nostra societat i, entre aquestes, la bretxa en la dedicació al treball reproductiu hi té un paper important. En aquest punt, cal destacar el gran impacte potencial

que la reducció de la jornada laboral ordinària a les 37,5 hores tindria sobre la bretxa de gènere, ja que, d'una banda, facilitaria que treballadors amb jornades reduïdes (dones, majoritàriament) realitzessin una jornada completa i, de l'altra, augmentaria el salari de les treballadores a temps parcial, en augmentar la proporció de la jornada completa que representa la seva jornada de treball.

A l'altra banda del sostre de vidre no hi ha al mateix per a homes que per a dones

Les dades posen de manifest com les ocupacions més qualificades presenten, de manera general, una menor bretxa salarial de gènere que les ocupacions poc qualificades. Ara bé, com hem assenyalat en altres punts, aquest percentatge pot no tenir relació amb la diferència econòmica en euros que separa els salaris d'homes i dones. Al grup de directors i gerents, aquell amb el salari més elevat tant en el cas de les dones com en el dels homes, és on trobem la diferència més gran: els homes amb càrrec de director o gerent perceben de mitjana 10.091 € més anualment que les dones en la mateixa posició. Aquest fet posa de manifest com, fins i tot quan les dones aconsegueixen trencar el sostre de vidre, a l'altra banda no els espera el mateix que als seus companys homes.

L'antiguitat i la grandària de l'empresa condicionen la bretxa salarial, però compten més els estudis

Les dades de l'EES posen de manifest com l'antiguitat a l'empresa es relaciona de manera clara i directa amb el salari percebut per la població treballadora, ja que augmenta a mesura que augmenten els anys treballats, i també amb la grandària de l'empresa, en el sentit que la bretxa salarial de gènere és més petita a mesura que augmenta la mida de l'empresa. Ara bé, com hem vist anteriorment, aquesta disminució es troba molt condicionada pel nivell formatiu dels treballadors i treballadores. En el cas dels treballadors i treballadores amb formació professional, la bretxa salarial més elevada la trobem precisament entre els que tenen 30 anys o més d'antiguitat a l'empresa. A les empreses de més de 500 treballadors, que són aquelles amb una bretxa salarial de gènere més petita (21,1 %), podem observar com entre els treballadors amb un nivell de formació assolit no universitari (sense estudis o educació primària, educació secundària i formació professional) la bretxa de gènere supera el 40 %, força superior a la que trobem a empreses més petites.

Posar fi a la bretxa és possible, però calen polítiques públiques decidides

Les projeccions que pronostiquen l'evolució previsible de la bretxa salarial de gènere, sempre agosarades i altament variables en funció del període delimitat com a referència, ens dibuixen un horitzó on és teòricament possible posar fi a la bretxa salarial de gènere d'aquí a 20 o 25 anys. Però la bretxa no s'acabarà sola, de manera inercial. És necessari continuar amb la implementació decidida de polítiques laborals, socials i econòmiques que corregeixin els factors estructurals que hi ha al darrere de la bretxa salarial de gènere.

Propostes de CCOO de Catalunya per eliminar la bretxa salarial de gènere

A partir de les conclusions d'aquest informe, CCOO de Catalunya exigim un conjunt de mesures sindicals, laborals i polítiques per garantir la igualtat retributiva i posar fi a la bretxa salarial de gènere.

Plans d'igualtat amb criteris objectius:

- Garantir que la detecció de la bretxa inclogui una revisió específica dels complements salarials, que sovint afavoreixen més els homes.
- Disminuir el percentatge mínim de bretxa (actualment del 25 %) a partir del qual les empreses han de justificar la bretxa salarial
- Fer valoracions de llocs de treball als plans d'igualtat per assegurar que les tasques feminitzades no es valoren a la baixa.
- Impulsar l'organització sindical perquè la vigilància del compliment de les mesures dels plans d'igualtat sigui real i efectiva.

Transparència i control salarial:

- Fer que el registre retributiu sigui obligatori i accessible a totes les empreses per garantir la igualtat de sous entre homes i dones.
- Dur el registre horari per evidenciar les diferències en hores extres entre homes i dones, així com l'impacte de la reducció de jornada.
- Transposar la Directiva 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig de 2023, per reforçar la igualtat de retribució entre dones i homes en matèria de justificació de la bretxa salarial.

Inspecció de Treball amb més recursos i sancions més dures:

- Disposar de més personal i de més formació especialitzada en igualtat per a la Inspecció de Treball.
- Endurir la Llei d'infraccions i sancions a l'ordre social, amb multes més severes per a les empreses que incompleixen la normativa en matèria d'igualtat.

Reducció de la jornada laboral:

- Realitzar una jornada més curta per repartir el temps de treball i garantir una millor conciliació sense penalització salarial. A més, aquesta reducció incrementarà el salari dels contractes a temps parcials i incidirà en la millora de la bretxa.

- Desplegar mecanismes de consolidació d'hores complementàries com a mesura de reducció de la parcialitat (majoritàriament femenina, amb el 20,9 % de dones, envers un 8,4 % d'homes amb contractes a temps parcial).

Salari mínim Interprofessional digne:

- Vetllar per la inaplicació de la compensació i absorció, i per l'augment sostingut dels salaris fins a assolir el 60 % del salari mitjà en el cas dels salaris actualitzables amb l'SMI.

Salaris mínims alc convenis:

- Assolir un salari mínim als convenis catalans de 1.400 € de mitjana, cosa que beneficiaria especialment les dones que treballen en sectors precaritzats.

Pensions mínimes més altes:

- Reduir la bretxa de gènere en les pensions per garantir que cap dona gran visqui en situació de pobresa.

Treballadores de la llar i dones migrants:

- Aplicar, de manera efectiva, els Convenis 189 i 190 de l'OIT, per assegurar condicions laborals dignes per a les treballadores de la llar.
- Tenir present una mirada interseccional que reconegui les desigualtats específiques que pateixen les dones migrants al mercat laboral.
- Crear un sistema públic de cures que assegurï que la responsabilitat de tenir cura de menors i persones dependents no recaigui únicament en les dones.

Universalització de les escoles bressol públiques i gratuïtes:

- Vetllar pel fet que les dones no vegin limitada la seva trajectòria professional per la manca de serveis públics de cura infantil.

Polítiques actives d'orientació professional amb perspectiva de gènere:

- Feminitzar les feines masculinitzades i masculinitzar les feines feminitzades, promovent una major diversitat als sectors laborals i combatent els estereotips de gènere.

Perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques:

- Aplicar de manera transversal la perspectiva de gènere en les polítiques econòmiques, laborals i socials per garantir que qualsevol decisió política no perpetui desigualtats.

CCOO de Catalunya ho té clar: la bretxa salarial no desapareixerà sense acció sindical, social i política, i molt feminisme. Exigim mesures immediates per garantir salaris justos i igualtat real!



