



INFORME BRETXA SALARIAL



secretaria de la dona

Febrer 2016

Edició: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

Elaboració:

Lidia Sandalinas Félez

Mar Meneses Fernández

Alba García Sánchez

Revisió lingüística: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

Disseny de portada: Anna Segura

Bretxa: una definició

La *Guia introductòria igualtat salarial* de l'OIT (2013) defineix la *bretxa salarial* com un 'indicador que avalua les desigualtats de gènere en els ingressos com el salari'. La bretxa salarial entre homes i dones mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. És a dir que si els ingressos mitjans mensuals de les dones suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals dels homes, la bretxa salarial entre homes i dones és de 30 punts percentuals.

La bretxa salarial entre homes i dones tant pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, com setmanals, mensuals o anuals. Generalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu al fet que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones segueixen tenint més responsabilitats familiars i domèstiques. Per això, és menys probable que les dones cobrin hores extraordinàries, per exemple. La restricció legal al treball nocturn o la realització d'hores extraordinàries per part de les dones també pot constituir un factor de bretxa.

Què comptem?

La bretxa salarial o diferència d'ingressos entre homes i dones inclou:

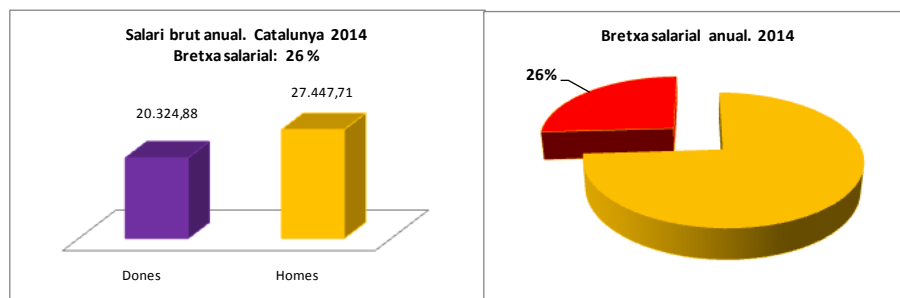
- La remuneració en metàl·lic o en espècie pagada a un empleat o empleada pel treball realitzat, junt amb el salari pel temps no treballat.
- Els ingressos nets procedents de la feina per compte propi.,
- O els ingressos totals de la feina per compte d'altri i la feina per compte propi.

Hi ha una diferència significativa entre la bretxa salarial d'homes i dones en el marc d'una feina per compte d'altri i la bretxa generada per guanys entre homes i dones a la feina per compte propi.

La bretxa entre homes i dones pels ingressos totals sol ser major que la bretxa salarial.

La bretxa salarial a Catalunya

La bretxa salarial anual a Catalunya arriba al 26%. Les dones cobren anualment 6.922,83 € menys que els homes segons l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial del 2014, feta pública a finals d'octubre del 2016.



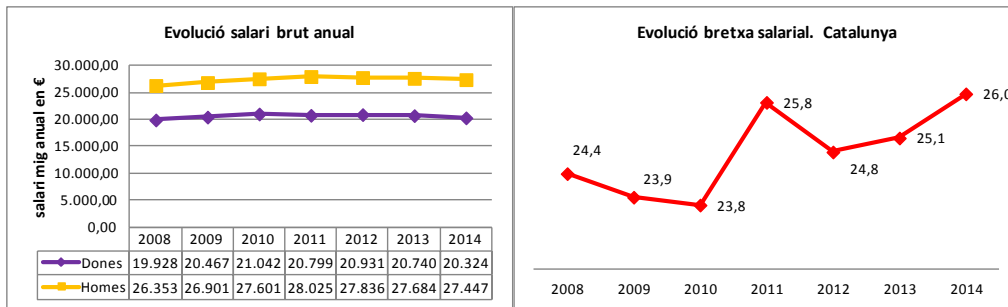
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

La tendència

La bretxa salarial ha augmentat gairebé un punt des de l'any anterior i se situa, així, en la més alta des del 2008.

Aquest augment és degut al fet que malgrat que baixen els salaris tant d'homes com de dones, la baixada del salari de les dones és superior a la dels homes tot i que les dones tenen els salaris més baixos.

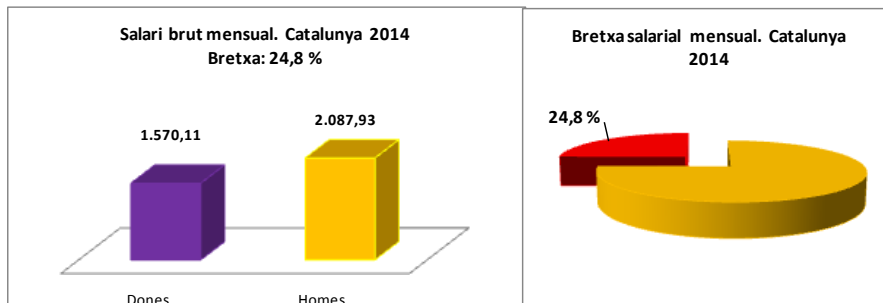
El salari brut anual de les dones ha baixat 416 € i el dels homes, 237 €.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial, publicada el 2016

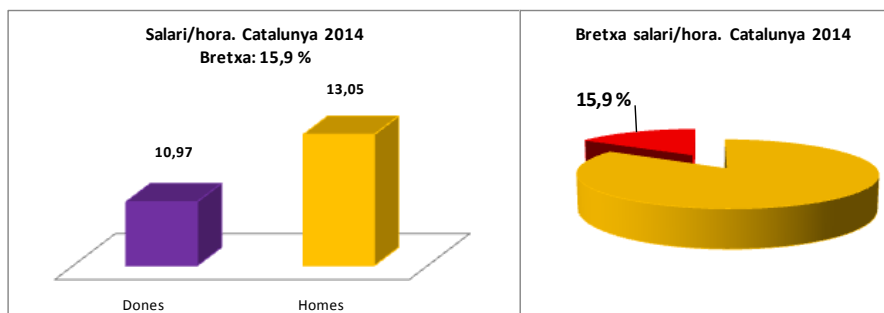
El salari brut mensual de les dones a Catalunya és més de 500 € menor que el dels homes, gairebé una quarta part del salari mensual dels homes. La bretxa salarial mensual és del 24,8%.

L'any 2010, que és l'última referència que es té a partir de l'Enquesta d'estructura salarial, la bretxa salarial mensual era del 23,4%, cosa que vol dir que ha pujat més d'1 punt en 4 anys.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

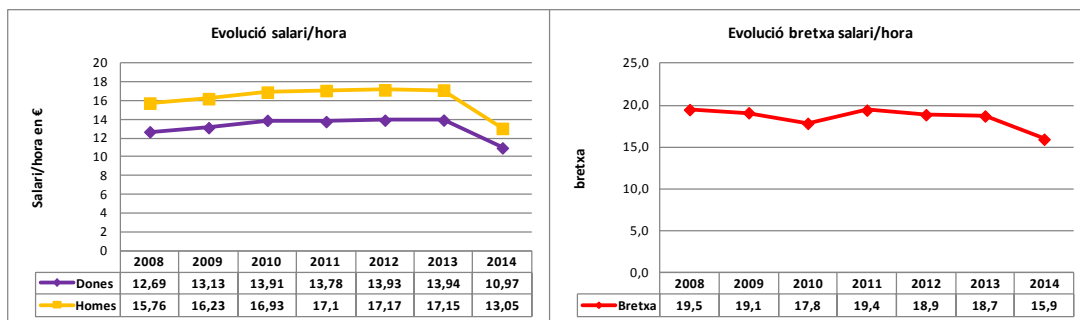
El salari/hora de les dones a Catalunya també és inferior al dels homes, una mica més de 2 €. Això fa que la bretxa salarial sigui del 15,9%.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

En aquest cas, el salari/hora de les dones i els homes ha baixat si observem la seva evolució des del 2008, i se situa per sota del que es cobrava en aquell any. La bretxa salarial, en canvi, ha baixat precisament a causa de la gran baixada del salari/hora dels homes. O sigui que no és el resultat d'eliminar d'una manera activa les desigualtats i discriminacions

envers les dones al món del treball remunerat, sinó que respon a l'empitjorament de les condicions laborals, i en gran mesura, a l'augment de la contractació temporal i la contractació a temps parcial.



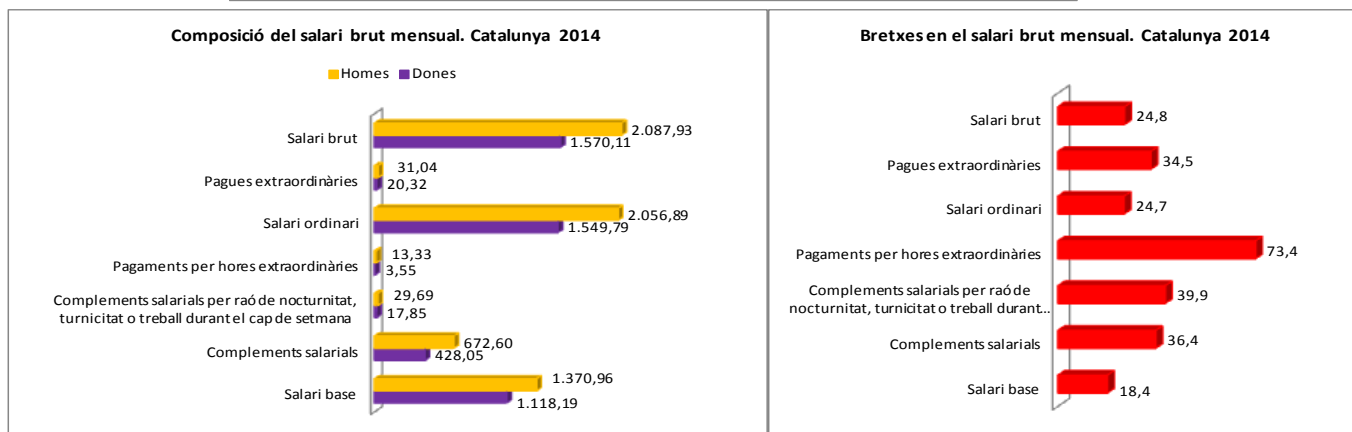
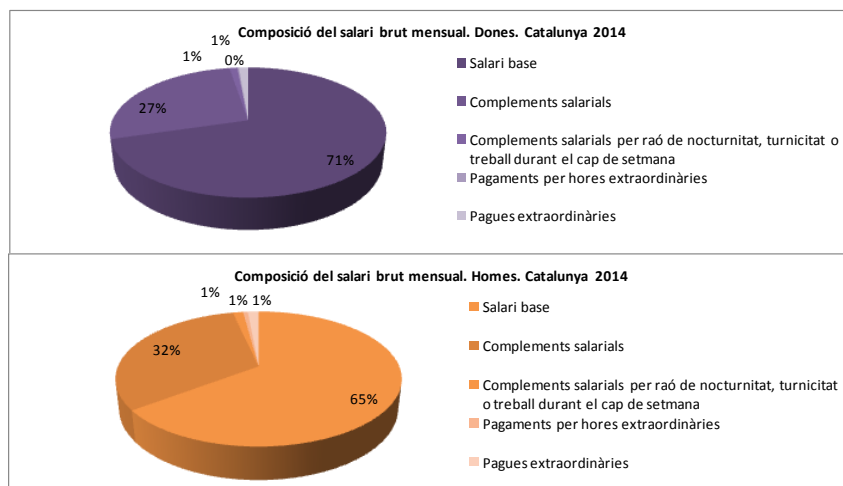
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016.

El diferent comportament del salari/hora, el salari/mes i el salari/any és degut al fet que en el salari anual també influeixen els complements salarials, les hores extraordinàries, les reduccions de jornada, etc., i, així, les dones són les més perjudicades en les seves retribucions anuals. Des de CCOO, quan parlem de la bretxa salarial, ho fem partint de la bretxa salarial anual perquè entenem que és la que determina que les dones tinguin pitjors rendes o rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació, i, per tant, fa que les dones tinguin un risc més gran de pobresa.

Bretxa segons la composició del salari brut mensual

El salari base definit a l'Enquesta d'estructura salarial com la part fonamental i fixa del salari, i regulat en els convenis, té més pes en el salari mensual de les dones (el 71%) que en el dels homes (65%). És la part més gran del salari mensual i és la part en la qual hi ha una bretxa salarial més baixa: 18,4%. Tot i així les dones cobren 254 € menys que els homes.

Els percentatges de composició del salari brut mensual de les dones són diferents que els dels homes.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Els complements salarials són la segona part més gran del salari mensual. A l'Enquesta d'estructura salarial es defineixen com el conjunt de retribucions pagades per sobre de les retribucions bàsiques (salari base i pagues extraordinàries), poden ser de diversos tipus i no se'ls aplica una terminologia única, per això es poden denominar *plusos, primes, complements o premis*.

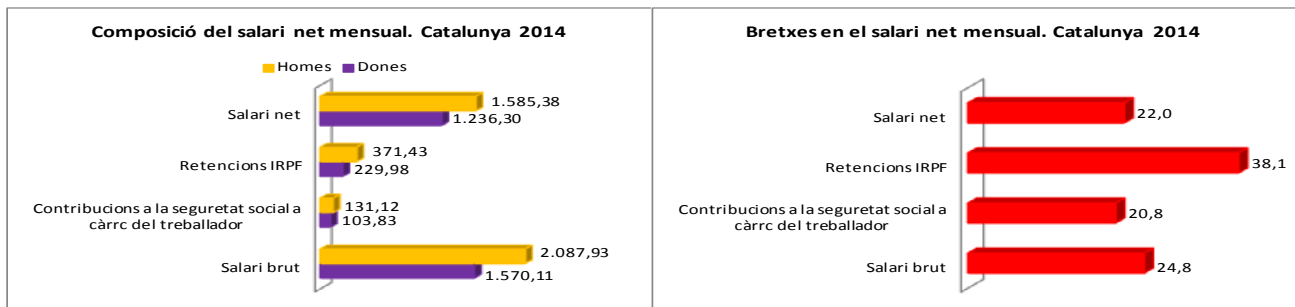
Destaquen els complements personals, en què es valora l'antiguitat o la vinculació continuada a l'empresa, la qualificació individual mitjançant titulació acadèmica o professional, els coneixements d'idiomes, informàtica, etc.; els complements relacionats amb el lloc de treball, que es concreten en les circumstàncies específiques en què es desenvolupa la feina. També existeixen plusos de penositat o toxicitat, i d'altres que són complements per qualitat i quantitat de treball, que remuneren l'assistència i la puntualitat, i els incentius de productivitat, que premien el rendiment laboral per sobre d'uns mínims, però que es perceben cada mes.

Aquests complements salarials tenen un pes més baix en el salari mensual de les dones (27%) que en el dels homes (32%). La bretxa, i en aquest les dones cobren el 36,4% menys del que cobren els homes per aquests complements..

Existeixen també els plusos de nocturnitat, treball per torns o treball durant el cap de setmana, que s'han reflectit a part en la composició del salari brut mensual. Aquests plusos representen poc més de l'1% del salari mensual de dones i homes, i aquí la bretxa salarial encara és més gran i ja arriba gairebé al 40%.

La part del salari mensual que presenta la bretxa salarial més alta, encara que el seu pes en el salari gairebé no supera el 0% del salari mensual de les dones, i és poc més de l'1% del dels homes, és la que fa referència a la part de pagaments per hores extraordinàries on les dones cobren gairebé 3/4 menys que els homes.

Segons l'Enquesta d'estructura salarial (EES) aquests pagaments corresponen al concepte *hores extres*, ja siguin estructurals o no, i remuneren, per tant, l'esforç més gran que representa el treball addicional realitzat fora de la jornada habitual. Les dones tenen més dificultats per fer hores extres atesos els canvis que impliquen en els seus horaris i en la seva organització quotidiana, juntament amb la feina afegida de treball de cura. A això, hi hem de sumar que la majoria de les vegades que fan hores extres no les cobren o les recuperen en temps.

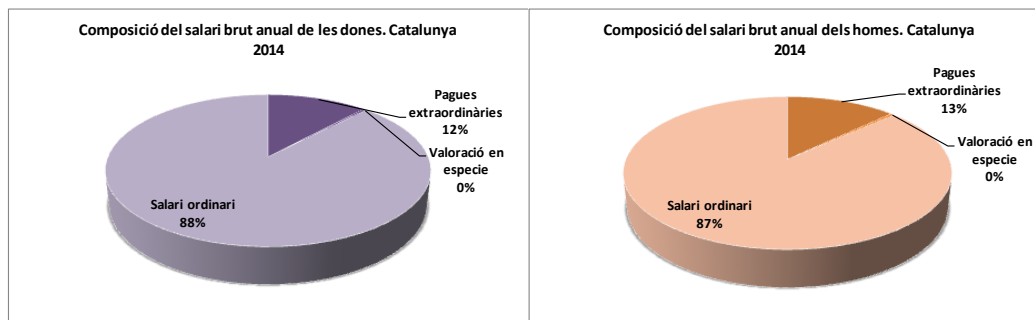


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Finalment, és important analitzar també quines són les retencions de l'IRPF i les contribucions a la Seguretat Social de treballadores i treballadors, ja que aquestes seran les bases per a la recepció de prestacions i de pensions. En ambdós casos hi ha **una bretxa en perjudici de les dones, del 20,8%, en contribucions a la Seguretat Social i gairebé el doble en les retencions de l'IRPF.**

Bretxa segons la composició del salari brut anual

Els percentatges de la composició del salari brut anual també són diferents en dones i homes. En el cas de les dones el salari ordinari, que és el que, pràcticament, substancia el salari (salari base, complements, hores extres..., del qual ja hem vist el diferent comportament en la composició del salari brut mensual) té un punt més de pes que en els homes. I a l'inrevés passa amb les pagues extraordinàries, que tenen un punt més de pes en el salari dels homes.

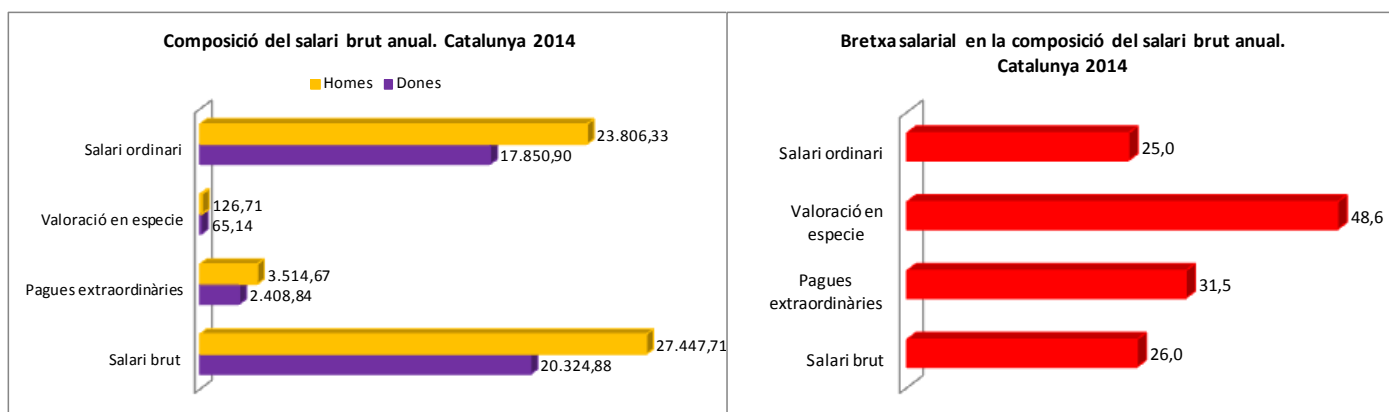


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Les dones cobren **una quarta part menys del salari ordinari dels homes**, i la part més important del salari és la que té la bretxa més baixa, el 25%.

La bretxa en les pagues extraordinàries és del 31,5%, i recordem que tenen una mica més de pes en el salari dels homes que en el de les dones.

I novament és en les qüestions menys reglades, i menys regulars, on la bretxa és superior: **les dones obtenen gairebé la meitat que els homes en concepte de valoració en espècie**, que, segons l'Enquesta d'estructura salarial, es tracta de la valoració de totes les percepcions salarials que es donen fent servir qualsevol mitjà diferent dels diners, com ara els béns, els drets, els beneficis o els serveis com a contraprestació dels serveis laborals.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Podem concloure que la diferència salarial existeix en totes les parts que componen el salari, que la bretxa salarial més baixa és al salari base (18%) i que s'ha d'estudiar molt específicament el que passa amb els complements salarials, les hores extres, les pagues extraordinàries i la valoració en espècie, que, malgrat que tan sols tenen un pes en el salari de prop d'1/3, fan disparar la bretxa salarial anual fins al 26%.

Les diferències salarials respecte al salari mínim interprofessional (SMI)

Segons l'Enquesta d'estructura salarial, els ingressos que tenen les dones i els homes a Espanya en relació amb el salari mínim interprofessional, dades que no es desglossen per territoris ni per nacionalitat, tenen un impacte negatiu sobre la realitat econòmica de les dones, per això és interessant reflectir-ho en aquest informe.

El 19% de les dones treballadores, 1 de cada 5 dones, té guanys inferiors o iguals a l'SMI. En el cas dels homes és el 8%, 1 de cada 12.

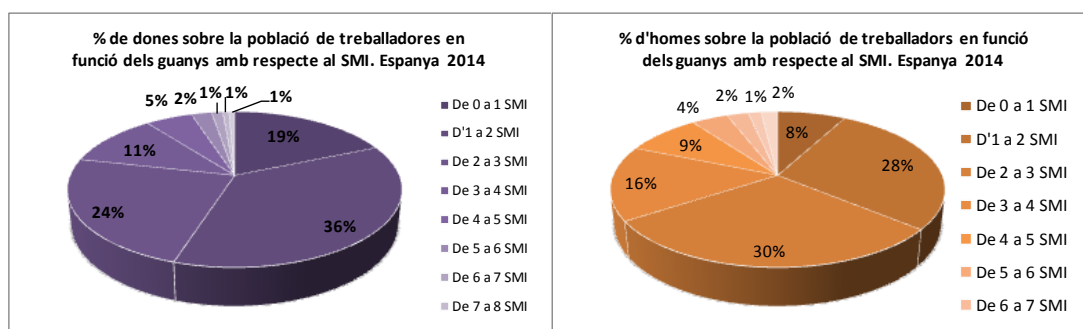
El 36% de les dones treballadores cobren entre 1 i 2 vegades l'SMI, versus un 28% dels homes.

Més de la meitat de les treballadores perceben ingressos que tan sols poden arribar a dues vegades l'SMI. En el cas dels treballadors són poc més d'una tercera part els que es troben amb aquests ingressos.

La franja més gran d'ingressos entre les treballadores és la que es troba entre una i dues vegades l'SMI.

La franja més gran d'ingressos entre els treballadors és la que es troba entre dues i 3 vegades l'SMI.

És més gran la franja de dones que la d'homes en els casos en què les seves retribucions són menors o iguals a l'SMI, i en les que són entre 1 i 2 vegades l'SMI.

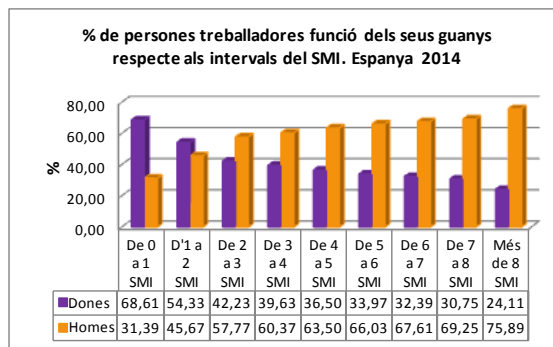


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

De totes les persones treballadores que tenen ingressos inferiors o iguals a l'SMI, més de 2/3 parts són dones.

També és més gran el percentatge de dones que el d'homes que tenen guanys entre 1 i 2 vegades l'SMI.

En el cas de guanys superiors a 2 vegades l'SMI, és més gran el percentatge d'homes que el cobren i més petit el de dones. A totes les franges són superior els homes.

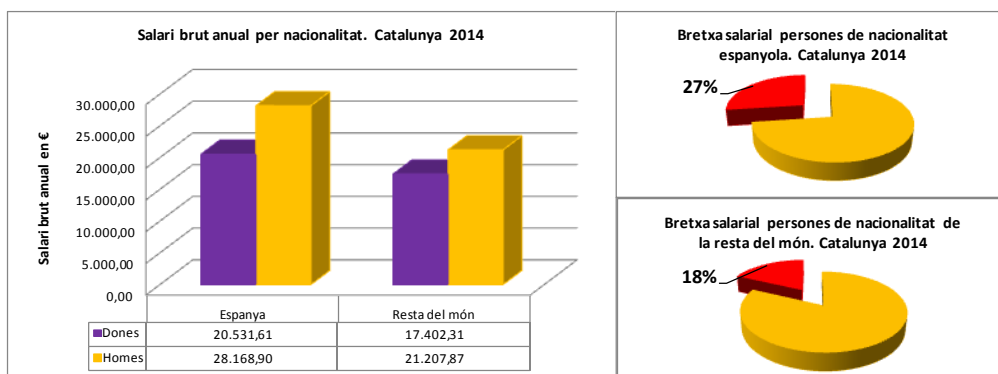


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial per nacionalitat

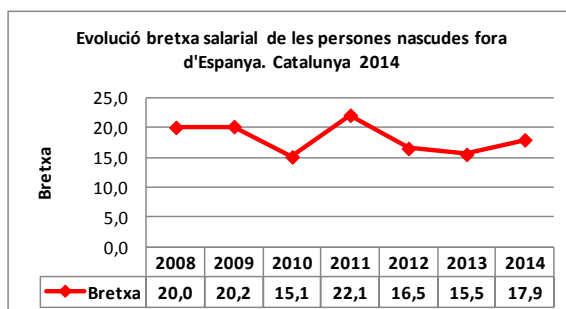
Existeix una diferència salarial entre dones i homes, ja hagin nascut a Espanya o a la resta del món. Els salaris més alts són els dels homes nascuts a Espanya, després els dels homes nascuts a la resta del món, continuant pels salaris de les dones nascudes a Espanya i, finalment, els de les dones nascudes a la resta del món, que són les que tenen els salaris més baixos. Hi ha una doble discriminació per ser dona i per haver nascut fora d'Espanya.

Igualment la bretxa salarial entre dones i homes és diferent si s'ha nascut a Espanya (27%) o si s'ha nascut fora (18%).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Si analitzem els salaris de les persones nascudes fora d'Espanya i que viuen a Catalunya, la bretxa salarial ha augmentat en 2,44 punts.

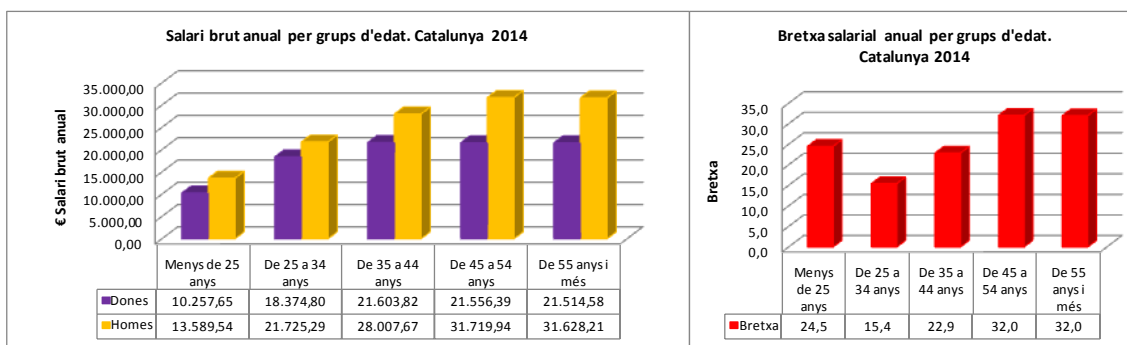


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial per edats

Si afegim la variable de l'edat, **veiem com les diferències salarials existeixen a totes les edats i augmenten amb l'edat excepte entre el jovent de menys de 25 anys que té una bretxa de 24,5%.**

A l'inici de l'activitat laboral és quan es cobren els salaris més baixos. Els salaris van pujant amb l'edat, és a dir durant la vida laboral, però molt més en el cas dels homes a partir dels 25 anys, cosa que fa que augmenti la bretxa salarial. Els salaris més alts es tenen a entre els 45 i els 54 anys. En el cas de les dones, els salaris en els 3 grups d'edat a partir dels 35 anys no pateixen gairebé variació, en canvi en aquestes mateixes franges d'edat els homes tenen un augment en els seus salaris, de manera que la bretxa salarial arriba fins al 32%.

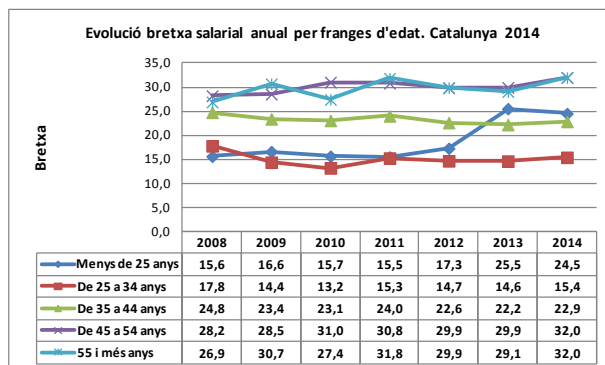


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

L'elevada bretxa entre el jovent de menys de 25 anys pot ser causada per la gran precarietat i la gran desregulació en la contractació, i en els sectors on treballen. A l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, en desglossar el salari brut anual per grups d'edat i sector, no hi ha mostra de dones al sector de la construcció i tampoc al de la indústria, de la qual cosa es dedueix que la majoria de joves d'aquesta edat treballen al sector de serveis, que és el sector que té la bretxa salarial més alta.

Si ho analitzem per tipus d'ocupació i edat, tan sols hi ha mostra de dones i homes perquè treballen com a personal dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda, en què la bretxa és del 34,1%. Aquest tipus d'ocupació és el segon que té la bretxa salarial més alta per a totes les edats. I si analitzem què succeeix amb els salaris en aquesta edat, introduint l'antiguitat el que apareix és que si tenen menys d'un any d'antiguitat la bretxa és del 18,4% i tan bon punt tenen entre 1 i 3 anys d'antiguitat la bretxa és del 32,8%.

Per franges d'edat, tan sols disminueix la bretxa salarial 1 punt entre la gent jove de menys de 25 anys, encara que la bretxa salarial és del 24,5%. A totes les altres franges d'edat la bretxa salarial puja. Destaca la pujada de 2,1 i 2,8 punts en les edats compreses entre 45 a 54 anys i 55 anys i més; en aquests casos les dones cobren gairebé 1/3 del salari dels homes (més de 10.000 € de diferència anual), ja que augmenten els salaris dels homes i baixen els de les dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

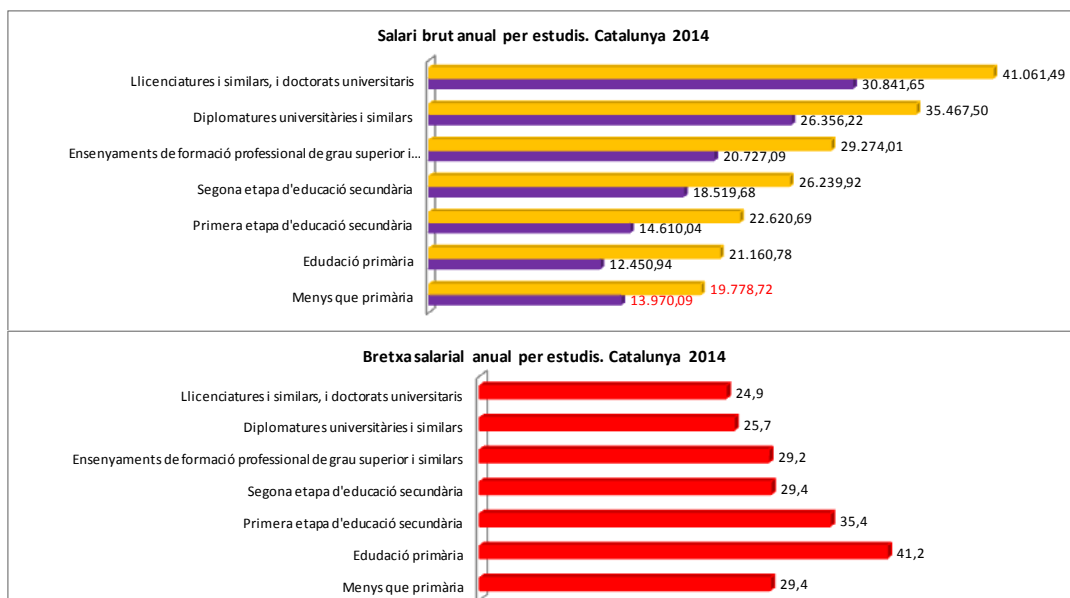
Bretxa salarial per nivell d'estudis

En afegir la **variable d'estudis s'observa sempre una bretxa salarial superior al 25%. La bretxa salarial és més petita quan el nivell d'estudis és superior: les dones tenen unes retribucions $\frac{1}{4}$ per sota de les dels homes.**

En cas de tenir estudis de primària, les dones cobren el 41,2% menys del salari dels homes, i si tenen la primera etapa de l'educació secundària les dones cobren poc més d'1/3 menys del salari dels homes.

Les dones que tenen diplomatures universitàries i similars tenen retribucions pràcticament iguals a les dels homes que tenen estudis de la segona etapa d'educació secundària.

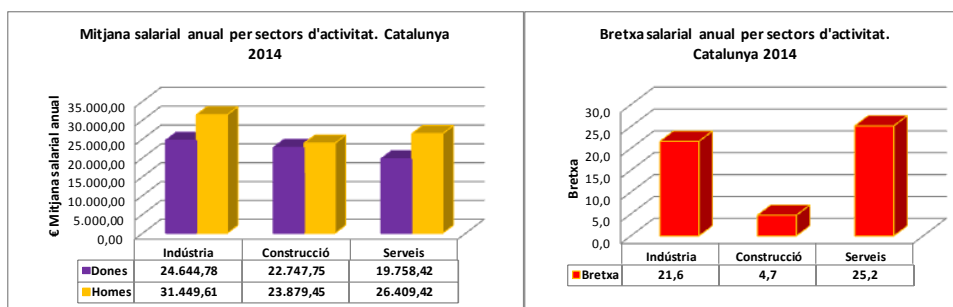
La retribució mitjana dels homes que tenen educació primària tan sols és superada a partir que les dones tenen diplomatures universitàries i similars; de fet, ni tan sols tenint ensenyaments de formació professional de grau superior arriben a aquestes retribucions mitjanes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

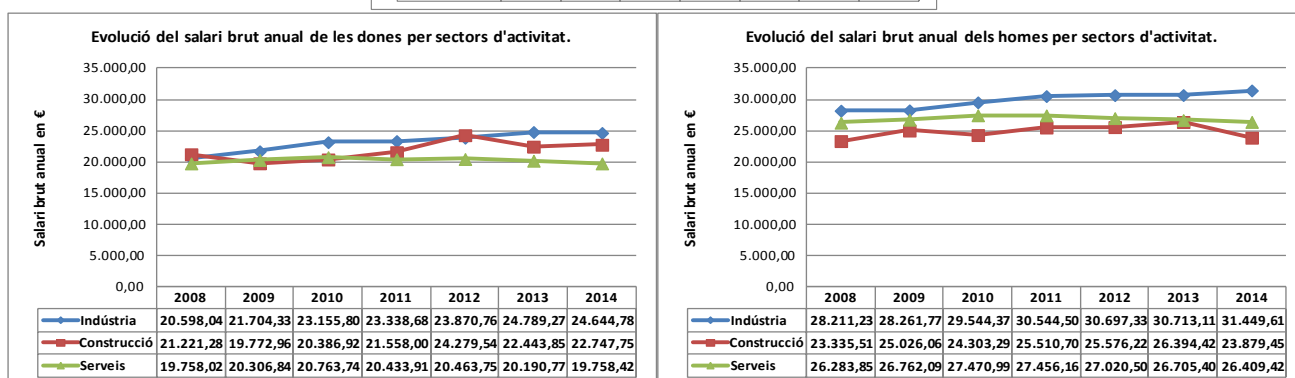
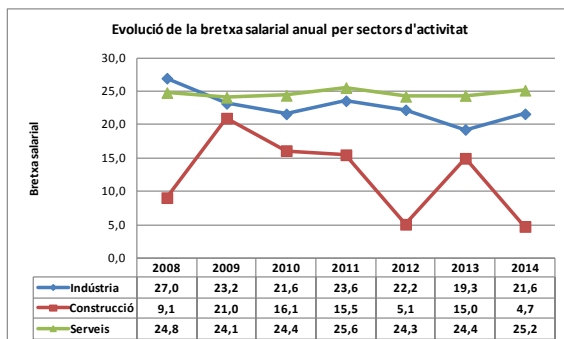
Bretxa salarial en els sectors de construcció, indústria i serveis

La bretxa salarial existeix en els 3 grans sectors d'activitat (serveis, indústria i construcció). El sector de serveis és el que té la bretxa salarial més alta. És el sector en què treballen més dones i en què tenen els salaris més baixos. El sector on trobem una diferència salarial menor és el de la construcció, en què els homes tenen els salaris més baixos i en què les dones estan infrarepresentades



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

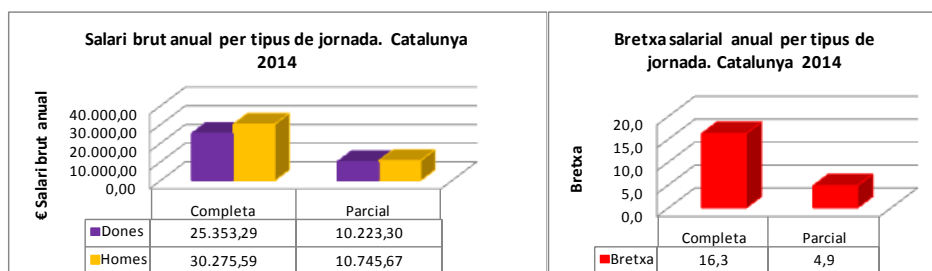
Per sectors d'activitat, tan sols es produeix una disminució de la bretxa salarial en el sector de la construcció (on tan sols hi ha l'1% del total de dones que treballen). La bretxa salarial a la indústria augmenta en 2,35 punts i arriba als 21,6, ja que ha pujat el salari dels homes (736 €) mentre que ha baixat el de les dones (-144,5 €). Al sector de serveis la bretxa supera els 25 punts: ha augmentat també la bretxa, ja que ha disminuït més el salari de les dones que el dels homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

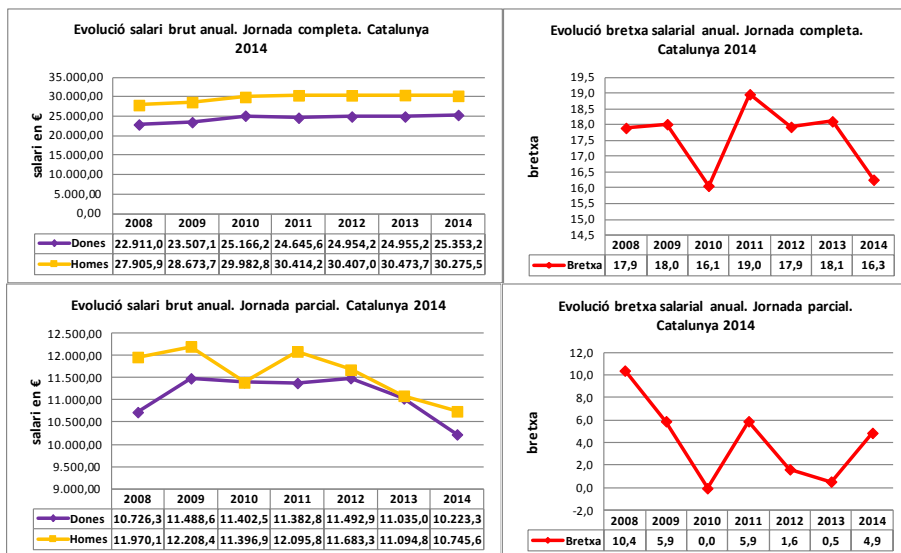
Bretxa salarial per tipus de jornada

Si valorem la bretxa salarial en funció del tipus de jornada, observem que hi ha més bretxa salarial, 16,3% (5.000 €) si es treballa a jornada completa que si es treballa a temps parcial, 4,9% (500 €). Com és evident el salari a jornada completa és superior al salari a jornada a temps parcial. El fet que la bretxa salarial anual, si se sumen els 2 tipus de jornada, sigui el 26% es deu al fet que hi ha moltes més dones que homes que treballen a temps parcial.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

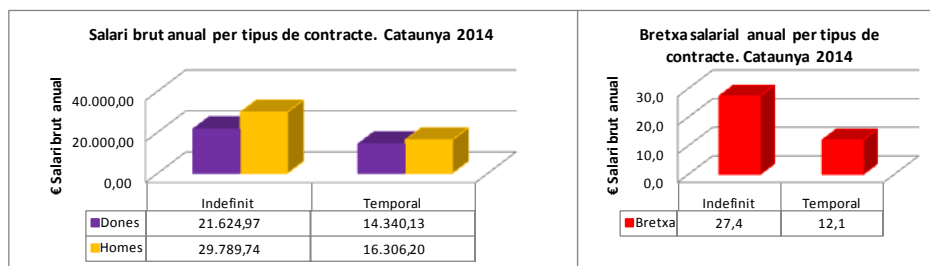
Pel que fa a l'evolució del salari brut anual amb una jornada completa observem que la bretxa salarial ha disminuït gairebé 2 punts, ja que hi ha hagut una lleugera pujada al salari de les dones i ha baixat també molt lleugerament el salari dels homes. Quant a la jornada a temps parcial s'observa un augment de més de 4 punts a la bretxa mentre que l'any 2013 gairebé no existia: comença a aparèixer la bretxa en les situacions més precàries, ja que encara que han baixat les retribucions d'homes i dones del 2013 al 2014, les dels homes ho han fet 350 €, i les de les dones, 812 €. O sigui que en situació de més precarietat, les dones encara empitjoren.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial, publicada el 2016

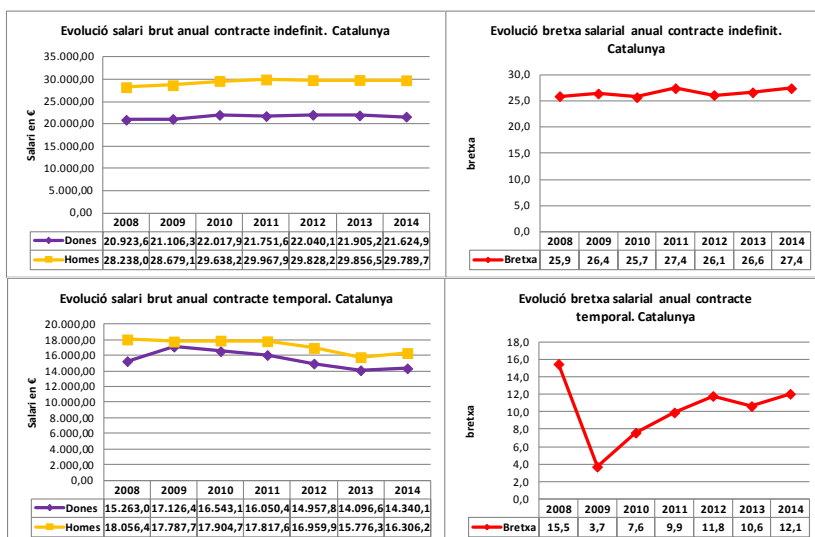
Bretxa salarial per tipus de contracte

Quant al tipus de contractació, la bretxa salarial anual en els contractes indefinits és 27,4% (8.000 €), superior a la bretxa salarial global. Per a la contractació temporal la bretxa és inferior, 12,1% (2.000 €). A les dones, si tenen un contracte indefinit, els guanys els suposen un 50% més dels guanys dels contractes temporals. Als homes, els suposa un 82% més. Aquí hi ha el perquè de la diferent bretxa salarial en els tipus de contractació.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

La bretxa augmenta tant en la contractació indefinida com en la contractació temporal. També es dona el cas que augmenta més la bretxa en les condicions més precàries de treball (contractes temporals), en 1,5 punts, i se situa en el 12,06%, ja que la pujada del salari dels homes (600 €) duplica la de les dones (300 €). La pujada de la bretxa salarial en la contractació indefinida es dona perquè la reducció salarial de les dones (300 €) quadruplica la dels homes (150 €).

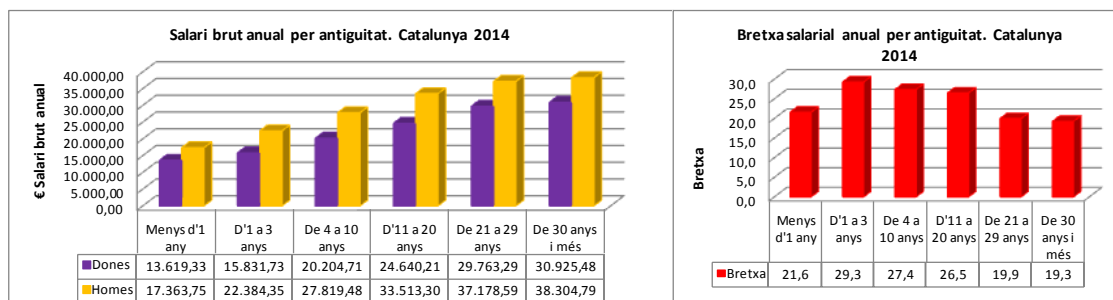


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial per antiguitat

Als homes i a les dones no els representa el mateix la carrera professional. Tant homes com dones veuen com els seus salaris incrementen a mesura que tenen més antiguitat, però la pujada de les retribucions dels homes és superior a la de les dones i per això augmenta la bretxa salarial. Les diferències salarials són més grans amb antiguitats d'1 a 3 anys (6.500 €, 29,3% de bretxa), de 4 a 10 anys (27,4%) i d'11 a 20 anys (26,5%). Quan l'antiguitat supera els 21 anys la bretxa salarial torna a baixar per sota de la global.

Les dones situades a la franja immediatament superior d'antiguitat no arriben a tenir les mateixes retribucions que els homes en l'antiguitat inferior.

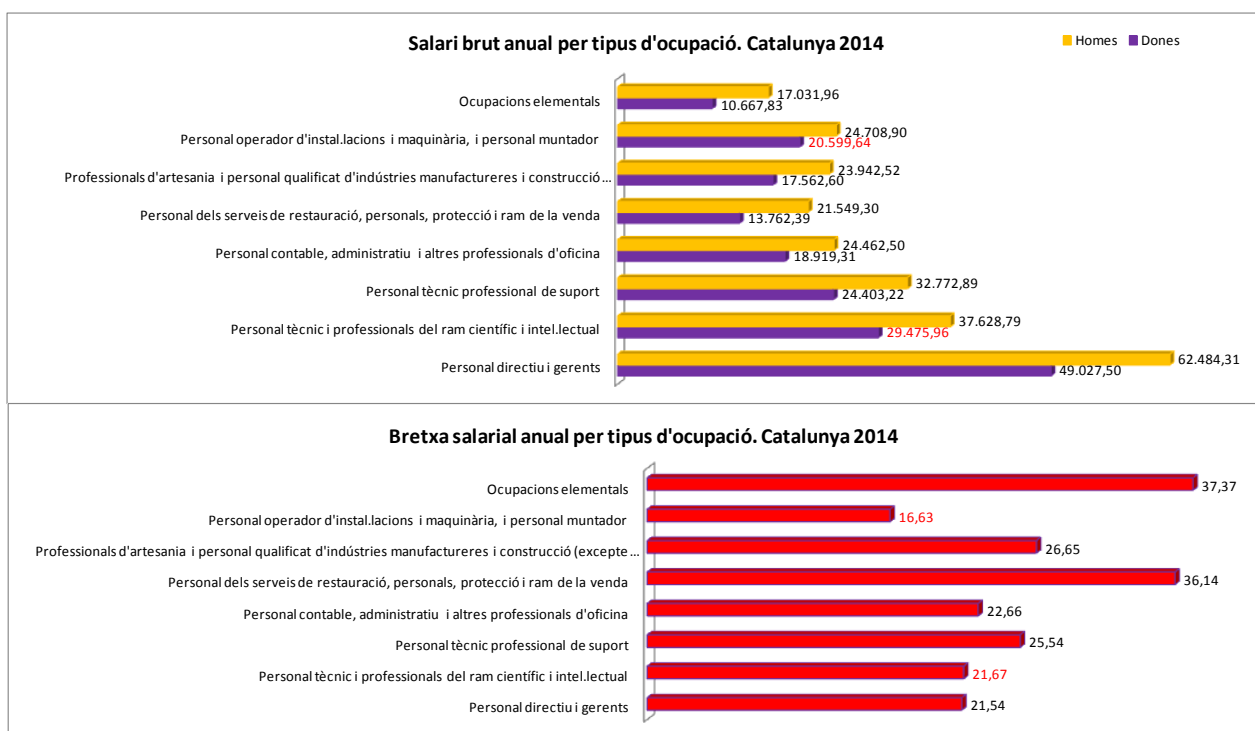


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial per grups d'ocupació

A tots els grups d'ocupació existeix bretxa salarial. Els grups d'ocupació amb bretxa salarial més baixa són en als que hi ha menys dones ocupades —són ocupacions masculinitzades— i els 2 que tenen els salaris més alts tenen, tanmateix, una bretxa superior al 21%.

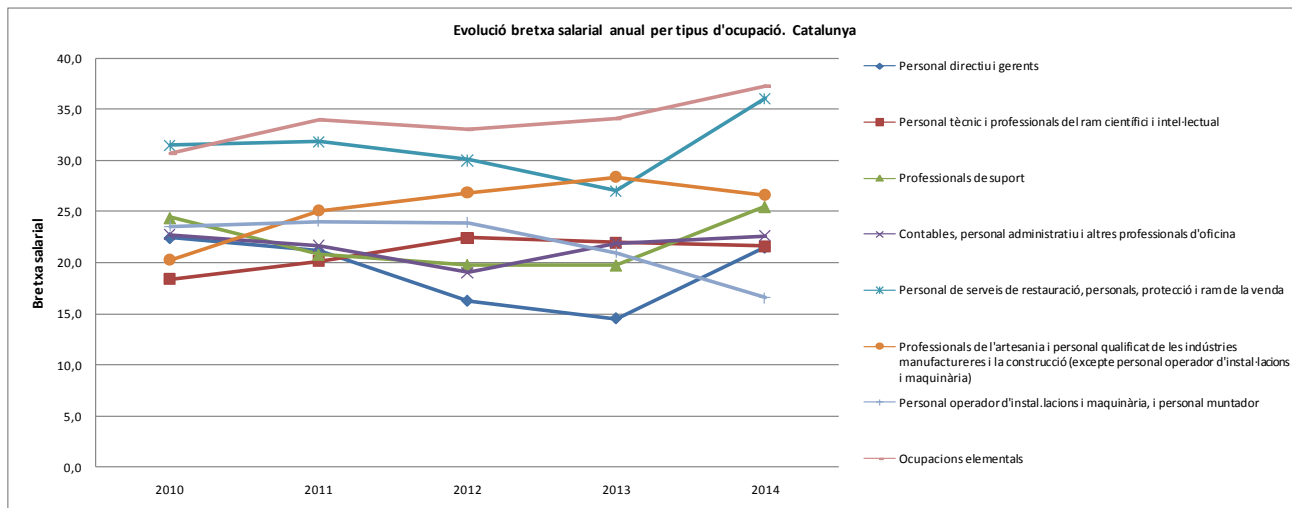
Hi ha 2 grups d'ocupació on la bretxa salarial supera el 36%: són ocupacions feminitzades. A les ocupacions elementals, on el 58% de les persones que treballen són dones, la bretxa salarial és del 37,4%. I a les ocupacions de personal dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda, on més del 60% de les persones que treballen són dones, la bretxa és del 36,1%. Es dona el cas que aquestes ocupacions són les que tenen els salaris més baixos, és a dir, que la precarietat torna a colpejar més fort les dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Gairebé en tots els tipus d'ocupació ha augmentat la bretxa salarial anual en aquest últim any, a excepció del personal operador d'instal·lacions i maquinària i personal muntador, on les dones són el 16%, i entre els professionals de l'artesania i el personal qualificat a la indústria manufacturera en què les dones són el 6%. En aquests 2 tipus d'ocupació la bretxa salarial ha baixat.

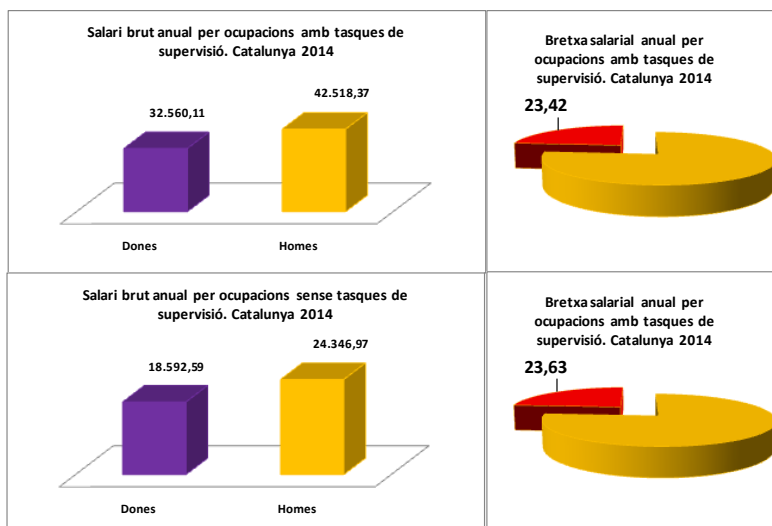
Per grups d'ocupació, augmenta 9 punts la bretxa salarial entre les persones que treballen a la restauració, personals i a la venda, i arriba als 36,13%, ja que la quantitat que puja el salari dels homes (1.100 €) baixa en el salari de les dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial per ocupacions amb tasques de supervisió

Una primera mirada a l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial mostra que existeix una bretxa salarial superior al 23% en el salari brut anual a les ocupacions, tinguin o no tinguin incorporada entre les seves tasques les de supervisió. El salari és superior a les ocupacions amb tasques de supervisió i la bretxa és unes dècimes inferior a la bretxa en les ocupacions sense tasques de supervisió.

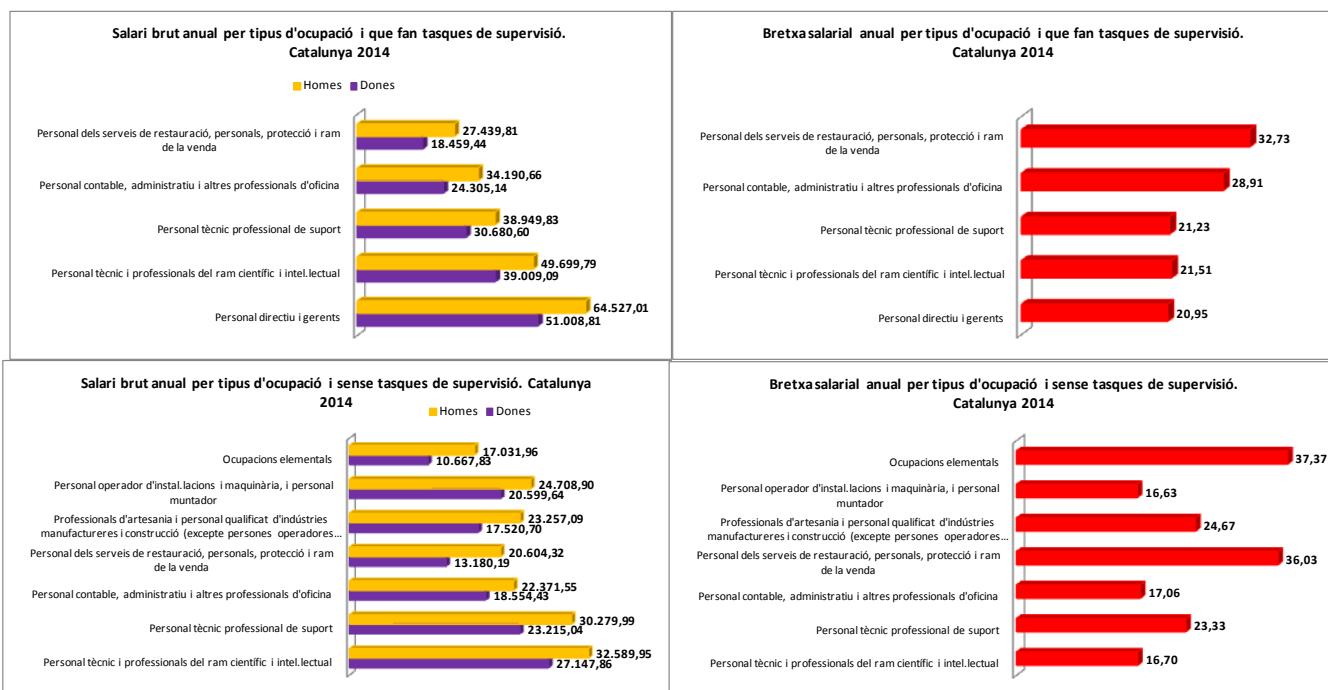


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Observant les diferents ocupacions amb tasques de supervisió també s'observen diferències en la bretxa en cadascuna d'elles. A les ocupacions que tenen més jerarquia, personal directiu i gerents, personal tècnic i professionals del ram científic i intel·lectual i personal tècnic professional de suport, on les dones cobren 1/5 part de les retribucions dels homes, la bretxa salarial és més baixa. A les ocupacions que tenen tasques de supervisió, però que jeràrquicament estan més a baix, la bretxa salarial supera la bretxa salarial anual global (26%). El personal contable, administratiu i altres professionals d'oficina té una bretxa del 28,9% i a les ocupacions dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda les dones cobren gairebé 1/3 menys del salari anual dels homes.

Als 2 tipus d'ocupació jeràrquicament superior, les dones que fan tasques de supervisió superen en molt poc el salari brut anual dels homes que fan tasques de supervisió a l'ocupació jeràrquica immediatament inferior.

A les següents ocupacions les dones no arriben a tenir les retribucions dels homes que fan tasques de supervisió a l'ocupació jeràrquica immediatament inferior. I en el cas de les ocupacions de personal dels serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda, les dones que tenen tasques de supervisió cobren un salari brut anual inferior que els homes que no tenen tasques de supervisió.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial en funció de la regulació de les relacions laborals

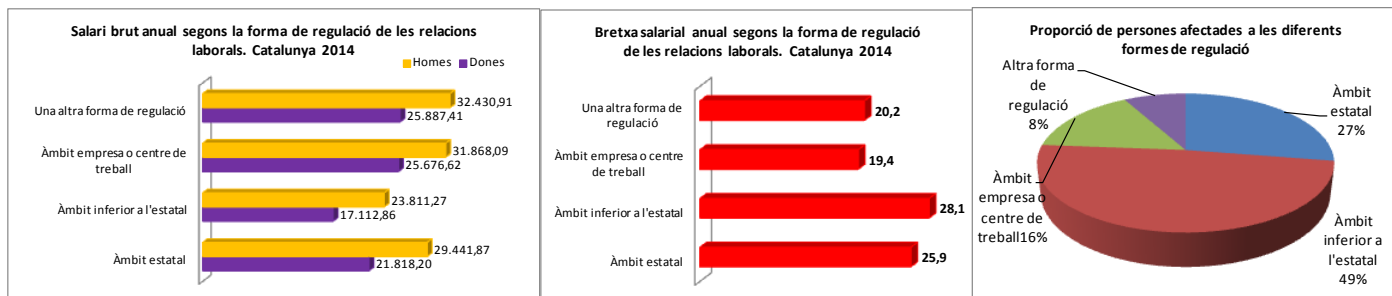
La desregulació de les condicions de treball proporciona un augment de les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral.

En analitzar les diferències salarials entre dones i homes en funció de si les seves condicions de treball estan regulades per convenis estatals, convenis inferiors territorialment, convenis d'empresa o de centre de treball o altres formes de regulació, també s'observen diferències.

La bretxa salarial més alta, 28,1%, per sobre de la global, la trobem a l'àmbit inferior a l'estatal, que regula les condicions de treball de gairebé la meitat de les persones treballadores, i també és l'àmbit on tant dones com homes tenen les retribucions més baixes (també per sota del salari mitjà anual d'homes i de dones).

La bretxa salarial més baixa (19,4%) es dona quan tenim convenis d'empresa o acords de centres de treball, que afecten una de cada 6 persones treballadores i que coincideixen també amb les que estan entre les retribucions més elevades.

Una regulació de les relacions laborals més propera permet reduir les diferències salarials, encara que no eliminar-les ja que les dones continuen guanyant 1/5 part menys de les retribucions dels homes.



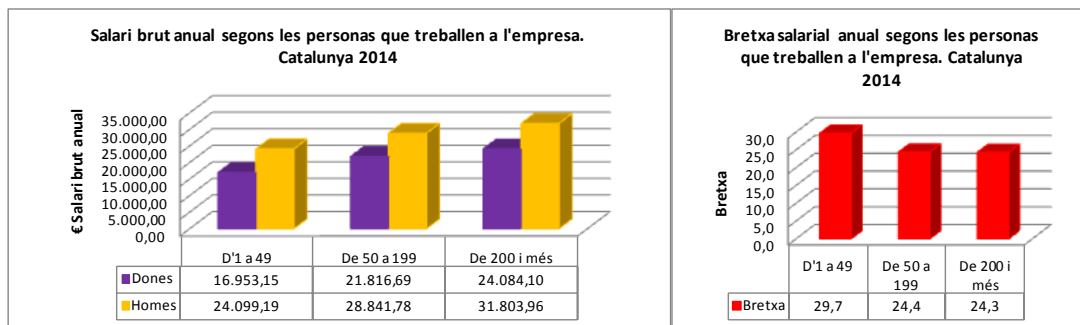
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

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

La dimensió de l'empresa també marca una situació diferent amb els salaris en general, i amb els salaris d'homes i de dones.

L'empresa on no arriben a treballar 50 persones presenta els salaris més baixos, per sota del salari brut anual general, i presenta la bretxa salarial més alta, 29,7%, per sobre de la bretxa salarial anual general.

El salari brut anual de les dones que treballen a empreses on hi ha més de 200 persones no arriba a ser el salari brut anual dels homes que treballen a empreses on no hi ha més de 50 persones.

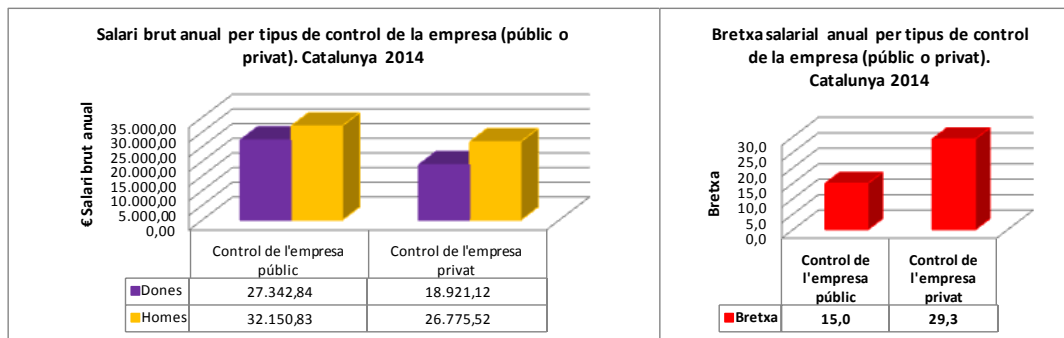


Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

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

També és diferent la situació si existeix un control de l'empresa públic o privat. Però la lectura és la mateixa: com més regulació (que se li suposa a l'empresa pública) menys bretxa i millors salaris.

La bretxa salarial a l'empresa privada és del 29,3% i la de la pública és del 15%, però hi ha més gent treballant a empreses amb control privat.



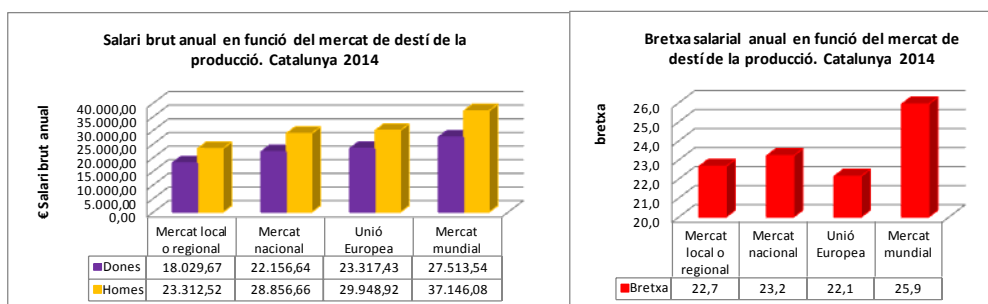
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

Bretxa salarial en funció del mercat de destí de la producció

Diferents retribucions i diferent bretxa salarial també es donen en funció de quin és el destí de la producció.

El salari brut anual és més alt, tant per a dones com per a homes, a mesura que s'amplia el mercat de destí de la producció, en què els salaris més baixos es donen en el mercat local o regional, que no arriben a la mitjana de salari brut anual.

S'ha de destacar aquí que la bretxa salarial més gran (25,9%) es dona quan el destí de la producció és el mercat mundial i quan els salaris són més alts.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicada el 2016

CONCLUSIONS

Per tot el que hem analitzat podem veure que la bretxa salarial de gènere és el resultat de totes les bretxes que existeixen en el mercat de treball, ja sigui assalariat, remunerat o no, i que la desregulació de les condicions de treball i els atacs a les relacions laborals empitjoren la situació de les dones i augmenten la bretxa salarial.

Per posar fi a aquesta bretxa salarial i impedir que la sortida d'aquesta crisi i els atacs a la negociació col·lectiva, i, com a conseqüència, a les relacions laborals, sigui a costa de la precarització de les dones, des de CCOO exigim:

- Impulsar polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere i incentivar les empreses petites i mitjanes per negociar i dur a terme mesures i plans d'igualtat.
- Dotar la Inspecció de Treball de personal format i especialitzat en gènere que pugui actuar d'ofici per detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en professions feminitzades.
- Assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i dependència.
- Recollir l'obligatorietat del permís de paternitat que recull la Llei 3/2007 i lluitar per la seva ampliació fins que sigui igual que el de maternitat.
- Introduir en els convenis col·lectius:
 - La definició de tots els conceptes retributius.
 - La identificació dels conceptes retributius per a cadascun dels llocs de treball per evitar que hi hagi qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.
 - La garantia que els llocs de treball feminitzats no estiguin infravalorats.
 - Una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
 - La creació d'una comissió paritària d'igualtat que faci el seguiment de tots aquests aspectes, més els inclosos en els plans d'igualtat.