

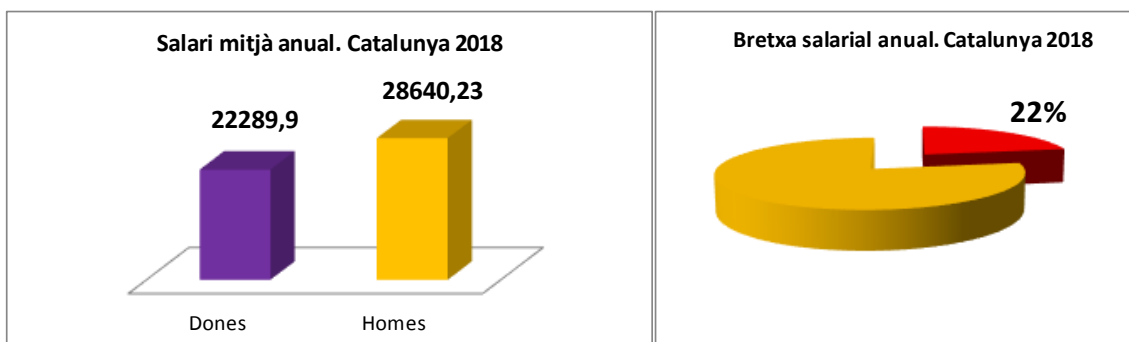


# **Informe sobre bretxa salarial entre homes i dones**

*Anàlisi segons l'avançament de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial  
(elaborada per l'INE i amb ampliació de l'IDESCAT) fet públic el mes de juny de 2020.*

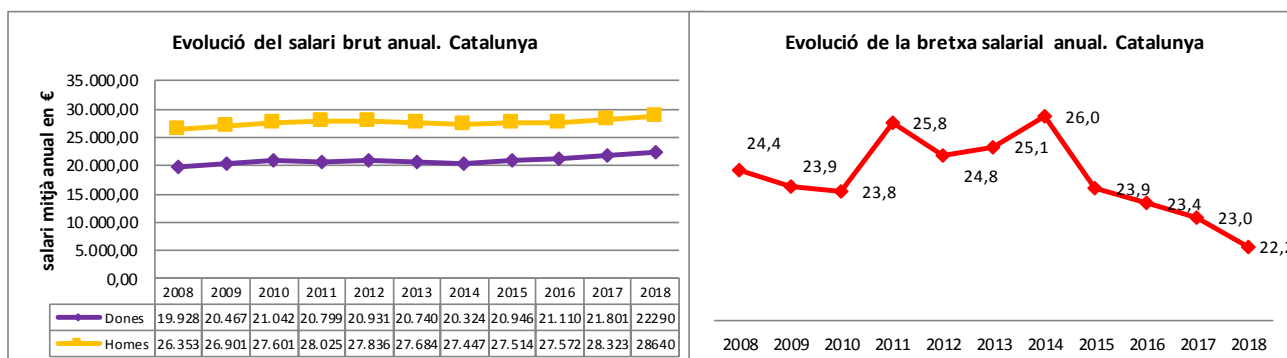
Enquesta d'Estructura Salarial 2018 (publicada 25 juny 2020)

La bretxa salarial de gènere és el 22,2%, segons l'avançament de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial donades a conèixer a finals de juny d'aquest any.

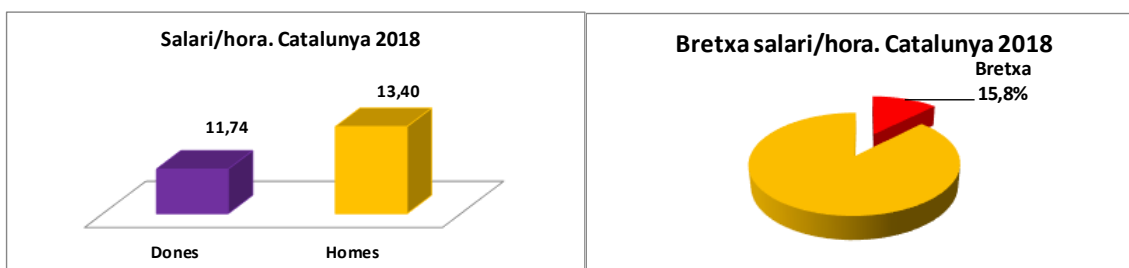


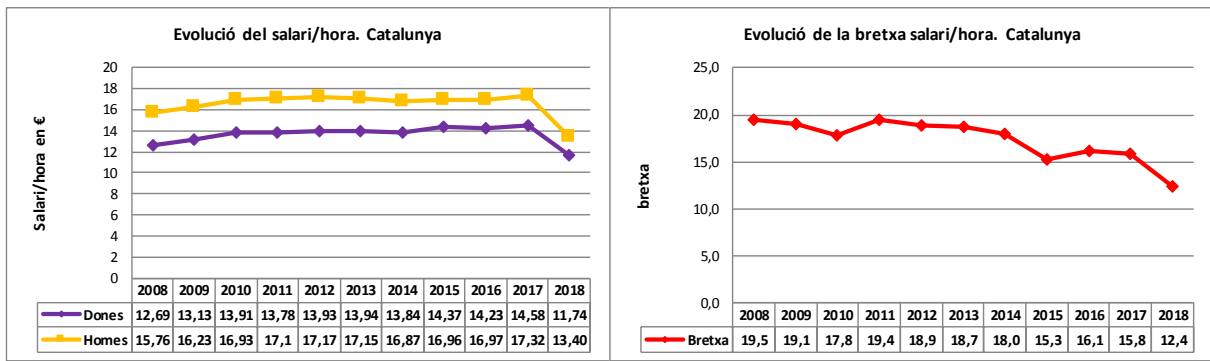
A l'any 2018 les dones van tenir un salari mig anual de 5.350 € inferior al dels homes.

La bretxa salarial ha baixat un 0,8%, passant de cobrar un 23% menys del salari anual dels homes a cobrar el 22,2% menys, i ha estat degut a que els salaris anuals van patir una petita pujada: el salari mig anual de les dones va pujar un 2,24% respecte a l'any anterior i el dels homes del 1,11%. De seguir així encara trigariem 30 anys en igualar salari d'homes i dones.



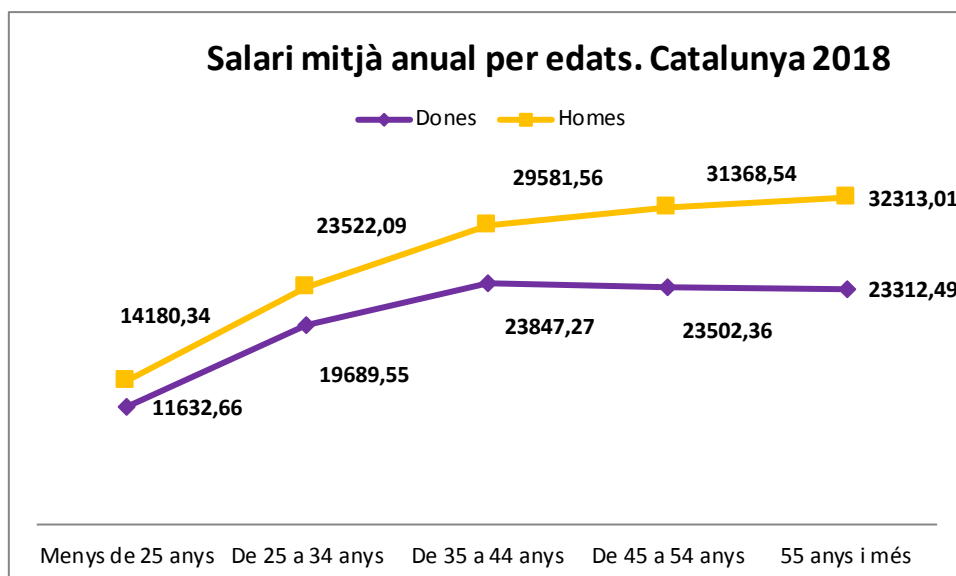
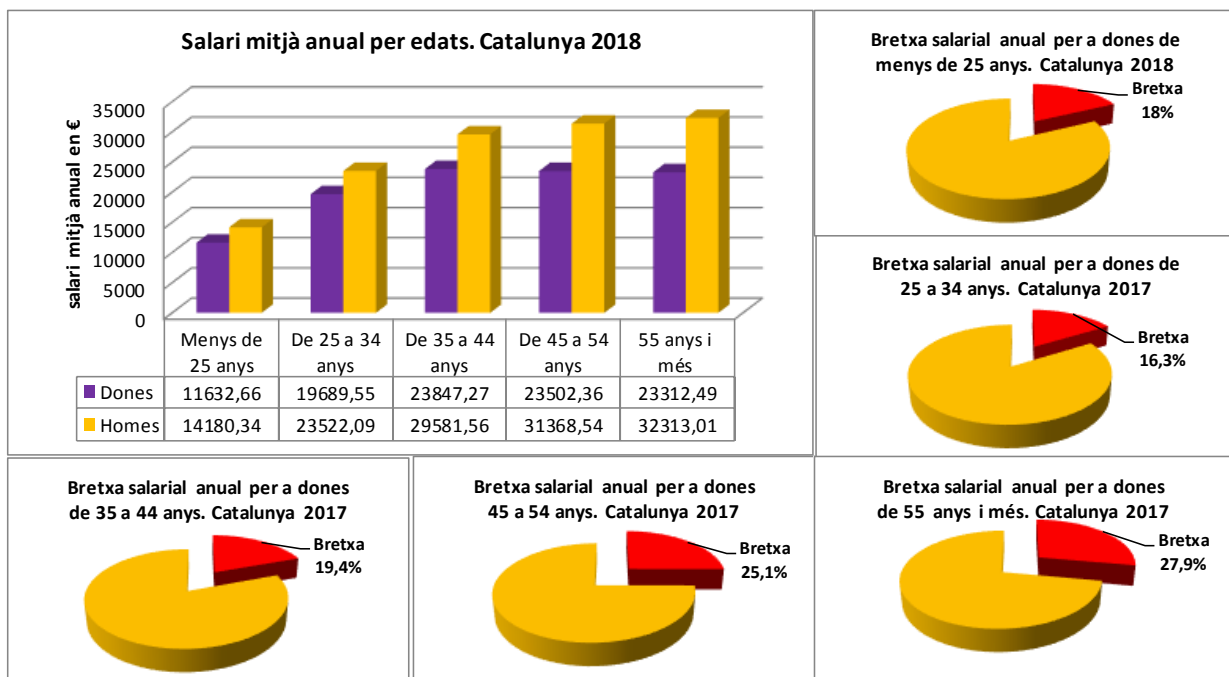
A un nivell inferior continua també la bretxa de gènere salari/hora, que va ser del 15,8% al 2018. En aquest cas, la bretxa salarial ha disminuït, però no a conseqüència de millores en el salari/hora de les dones, sinó que el salari/hora de les dones ha baixat el 19,47% respecte a l'any anterior i el dels homes el 22,63%.



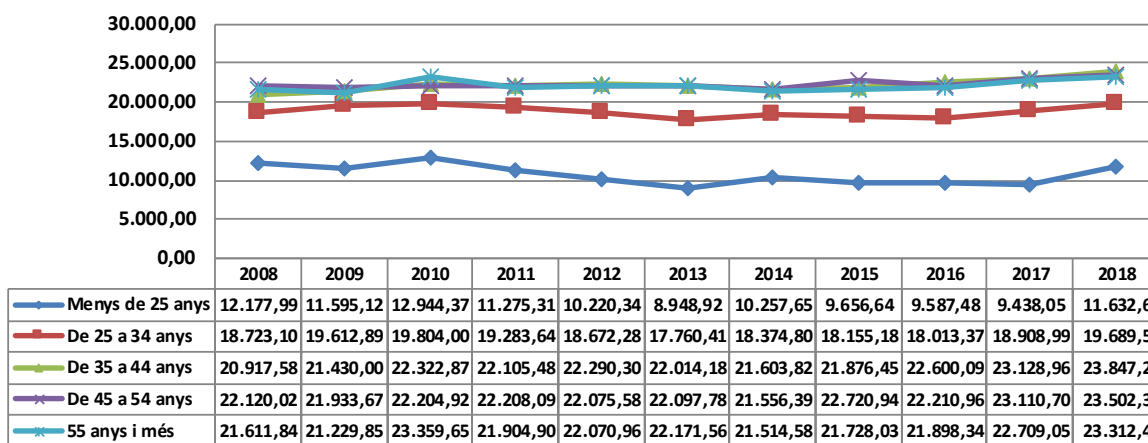


**Per edats**

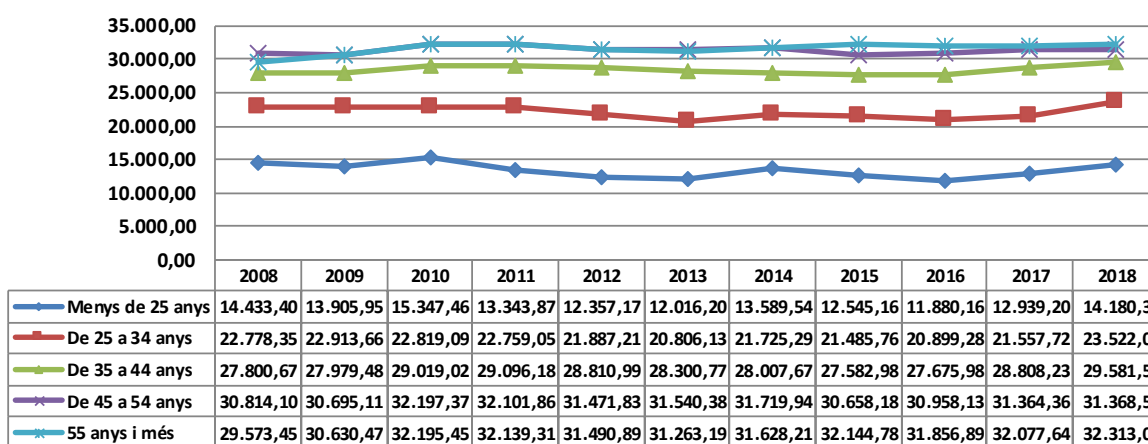
Existeix bretxa salarial de gènere a tots els grups d'edat. En tots els casos el salari anual mig de les dones és inferior al dels homes. La diferència salarial augmenta amb l'edat: a partir dels 45 anys la diferència salarial és d'una quarta part del salari dels homes, i a partir dels 55 ja arriba al 27,9% (9.000 € anuals de diferència)



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

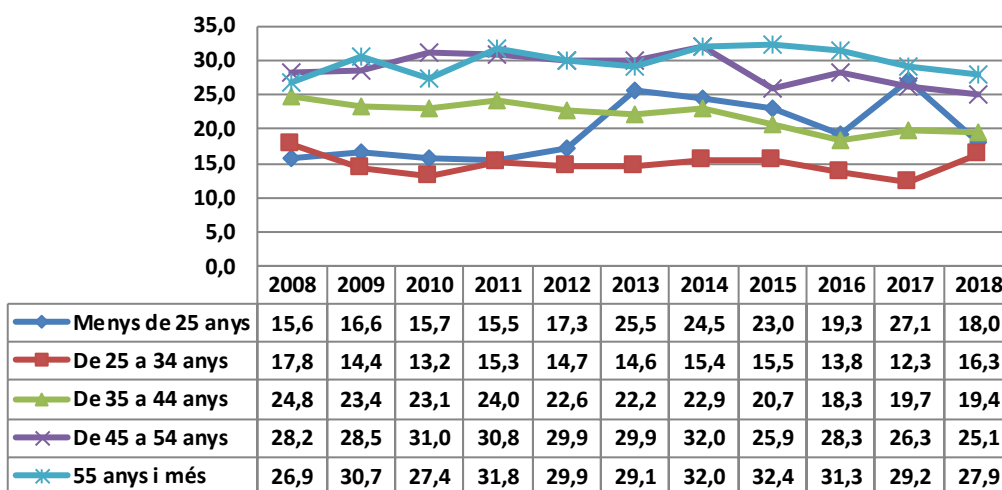


### Evolució salaris per franja d'edats. Homes. Catalunya



La tendència és una disminució de la bretxa salarial a totes les franges d'edat, a excepció de la franja de 25 a 34 anys, en què augmenta. És bàsicament l'edat reproductiva de les dones, i en aquesta franja augmenten més de promig el salari d'ells que el d'elles.

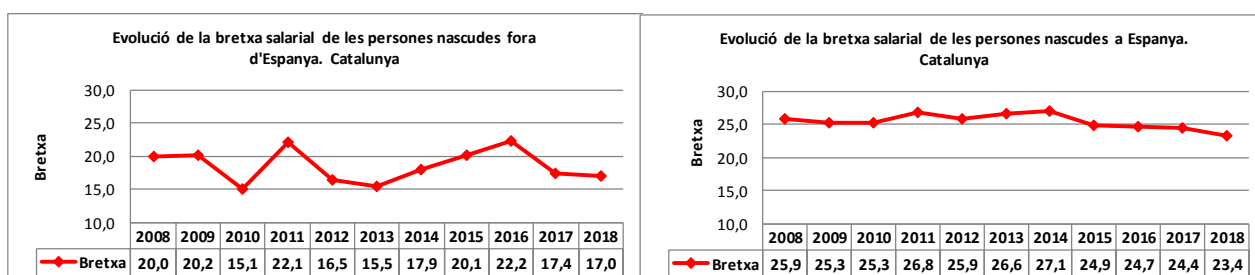
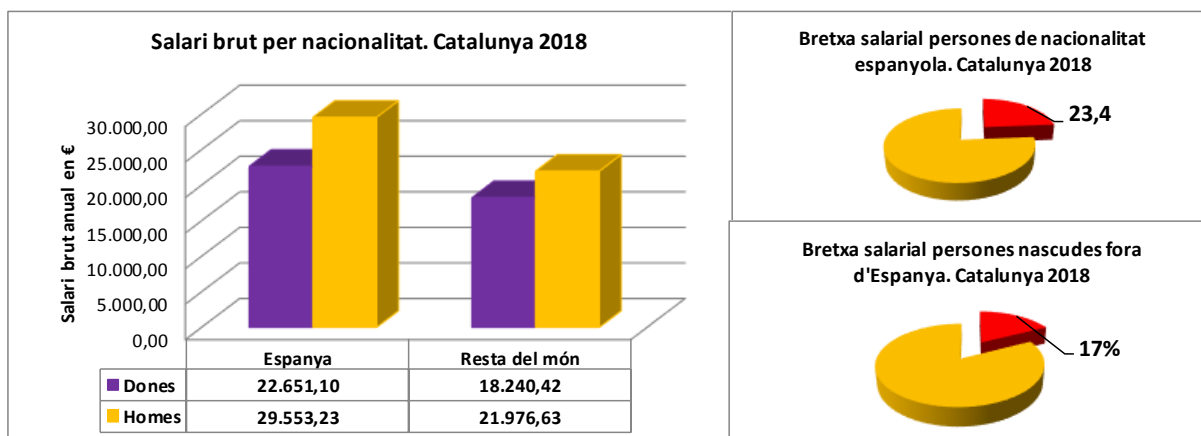
### Evolució bretxa salarial per franja d'edats. Catalunya



## Per nacionalitat

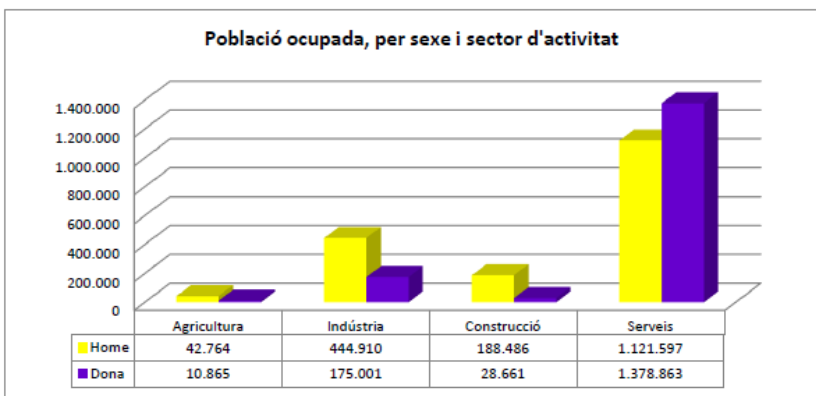
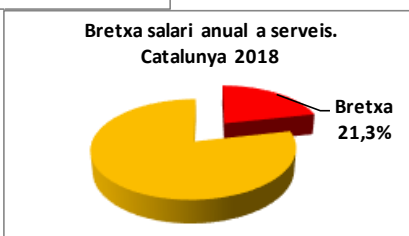
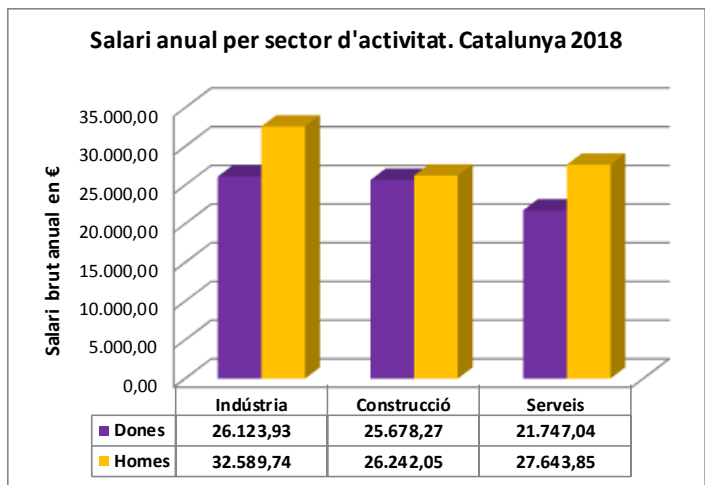
La diferència salarial entre homes i dones es dona tant entre les persones de nacionalitat espanyola com entre les persones nascudes fora d'Espanya. Les dones de nacionalitat espanyola tenen una bretxa salarial de gènere del 23,4% respecte als homes de la mateixa nacionalitat.

Les dones nascudes fora d'Espanya pateixen una doble discriminació, la de gènere i la d'ètnia: tenen una bretxa salarial del 17% respecte als homes nascuts fora d'Espanya, que també pateixen la discriminació de raça, però és del 38,3% respecte als homes de nacionalitat espanyola.

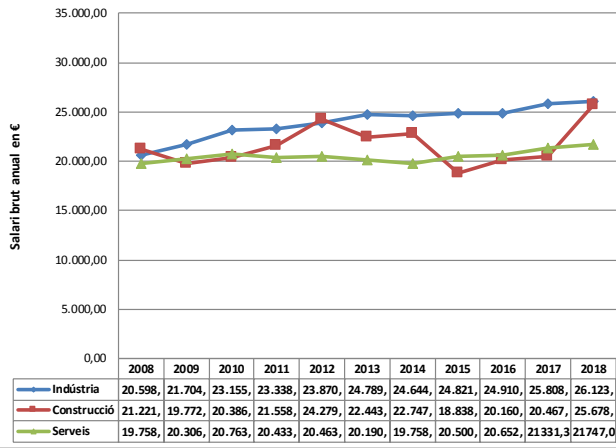


## Per sectors d'activitat

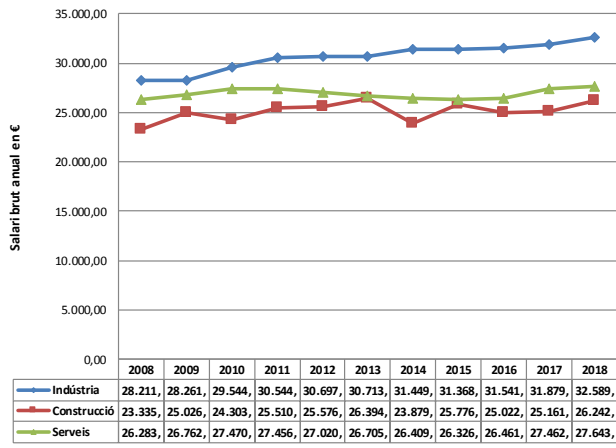
Existeix bretxa salarial de gènere en els tres grans sectors d'activitat: indústria, construcció i serveis. La bretxa salarial en la construcció és del 2,1% (dificultats en el seu càlcul donat les poques dones que treballen en el sector i la gran segregació en el tipus de feina de dones i homes). En el sector serveis es dona la bretxa salarial més elevada del 21,3%, sent el sector on treballen més dones. I a la indústria la bretxa salarial ja arriba quasi al 20%.



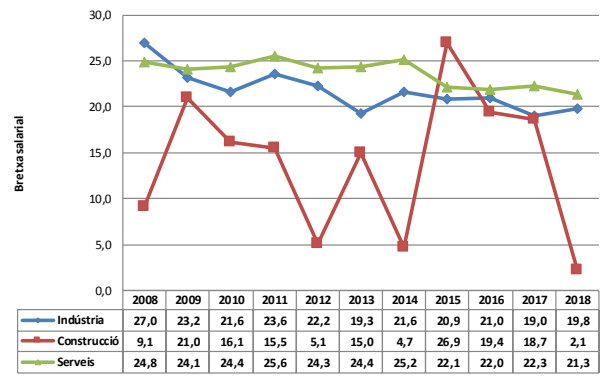
**Evolució del salari brut anual de les dones per sectors d'activitat**



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



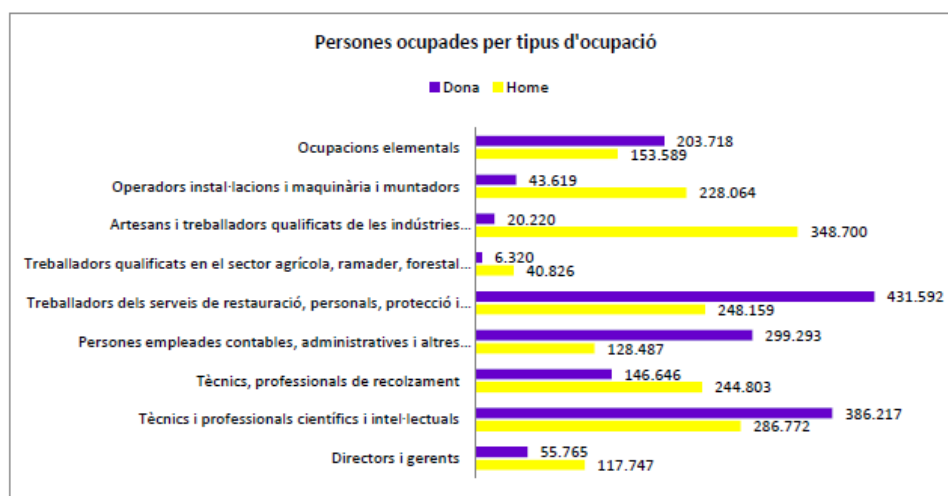
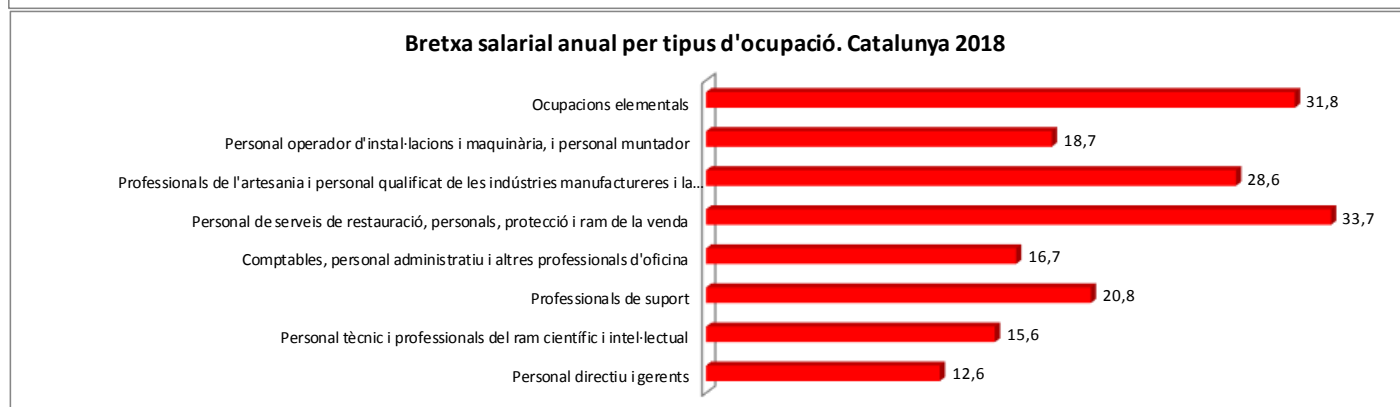
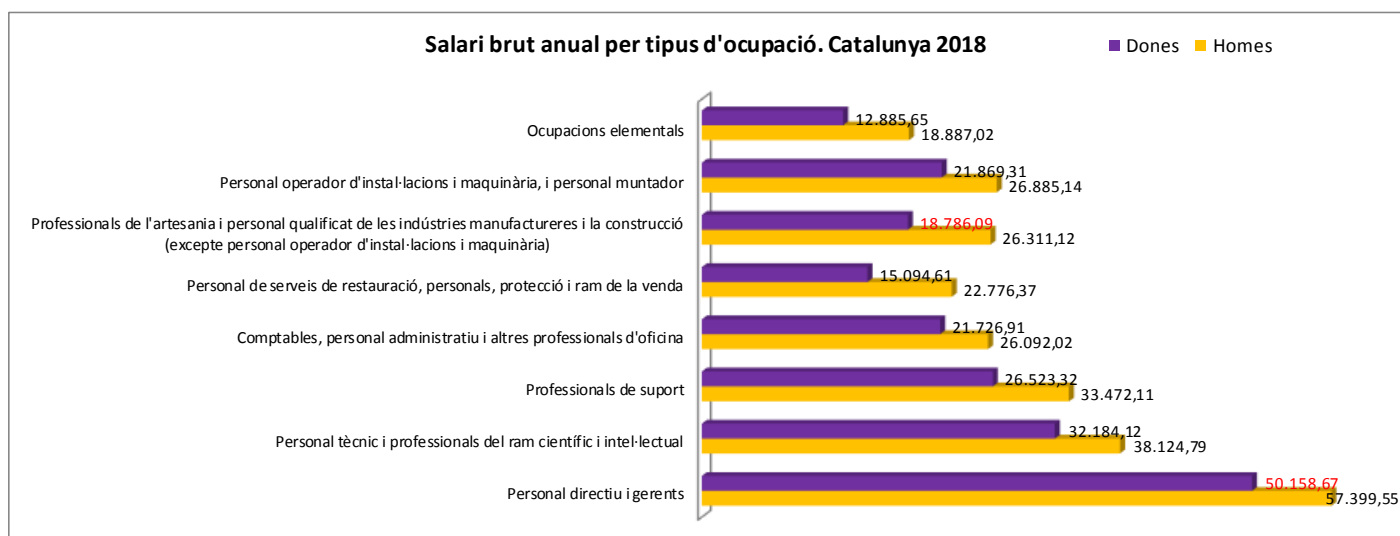
**Evolució de la bretxa salarial anual per sectors d'activitat**



## Per tipus d'ocupació

Tots els tipus d'ocupació presenten bretxa salarial de gènere.

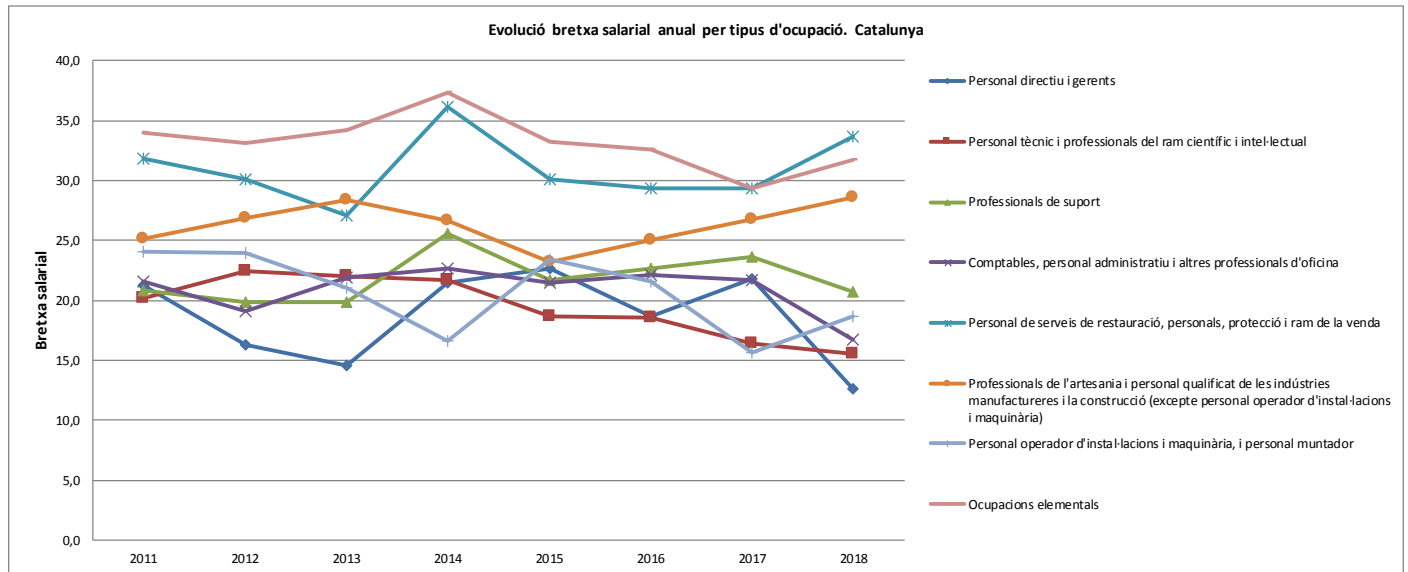
Les dones que treballen com a personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda tenen un salari mig anual d'1/3 per sota dels seus companys d'ocupació (7.700 € menys a l'any). Les dones d'ocupacions elementals, un 31,8% menys. En aquests dos tipus d'ocupació treballen més dones que homes. Les professionals de l'artesania i qualificades de les indústries manufactureres i la construcció tenen una bretxa d'un 28,6% i les professionals de suport un 20,8%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE) del 4t trimestre de 2018. Dades de Catalunya.

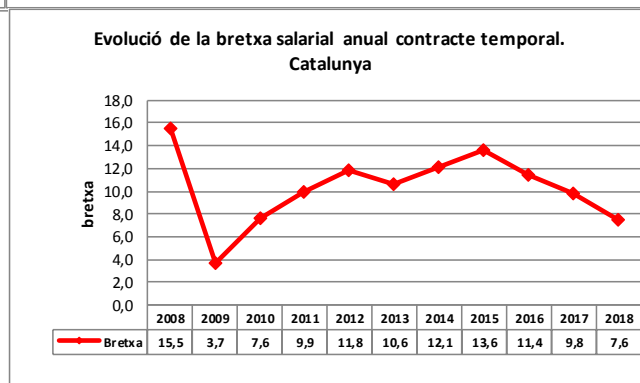
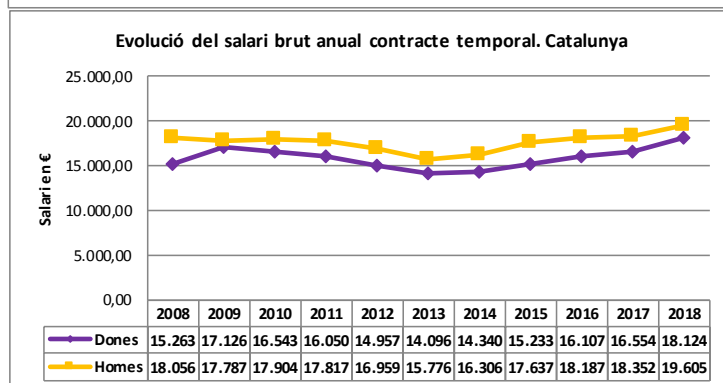
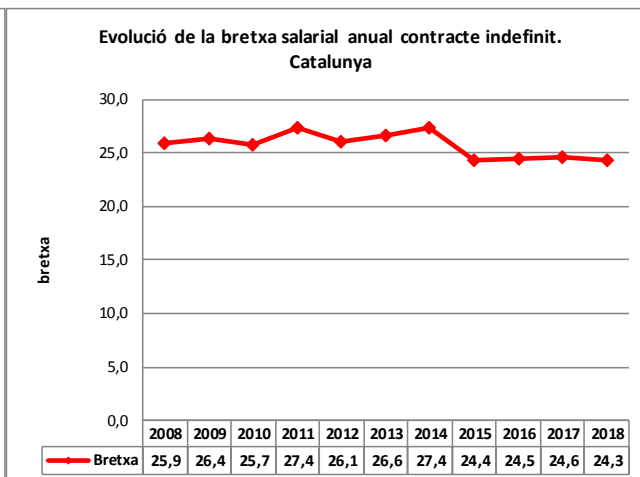
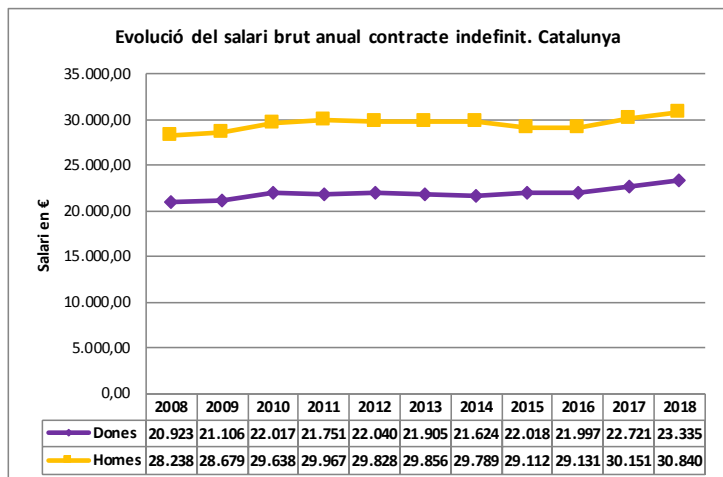
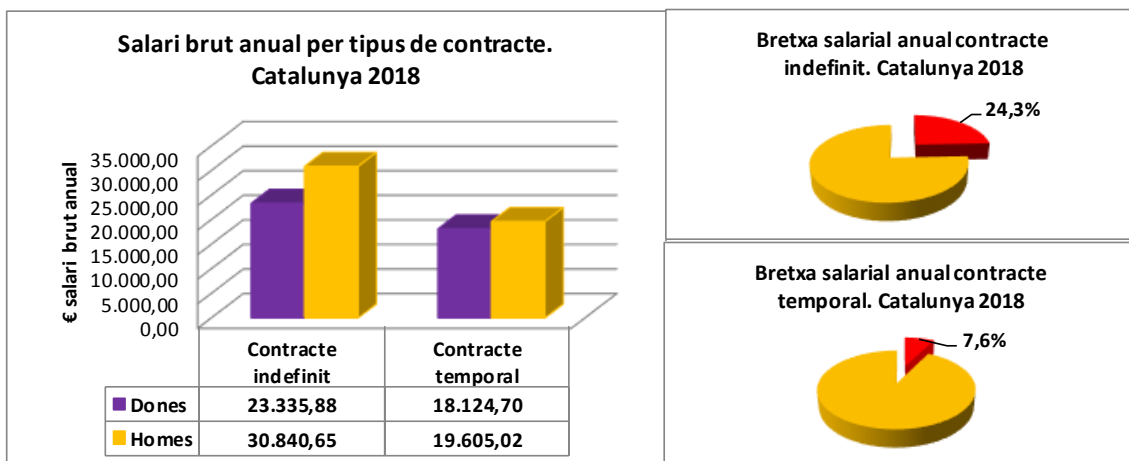


La bretxa salarial ha augmentat respecte a l'any anterior en el personal de serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda, les ocupacions elementals, i les ocupacions professionals de l'artesania i qualificades de les indústries manufactureres i la construcció, les que tenen els salaris més baixos i són més precàries.



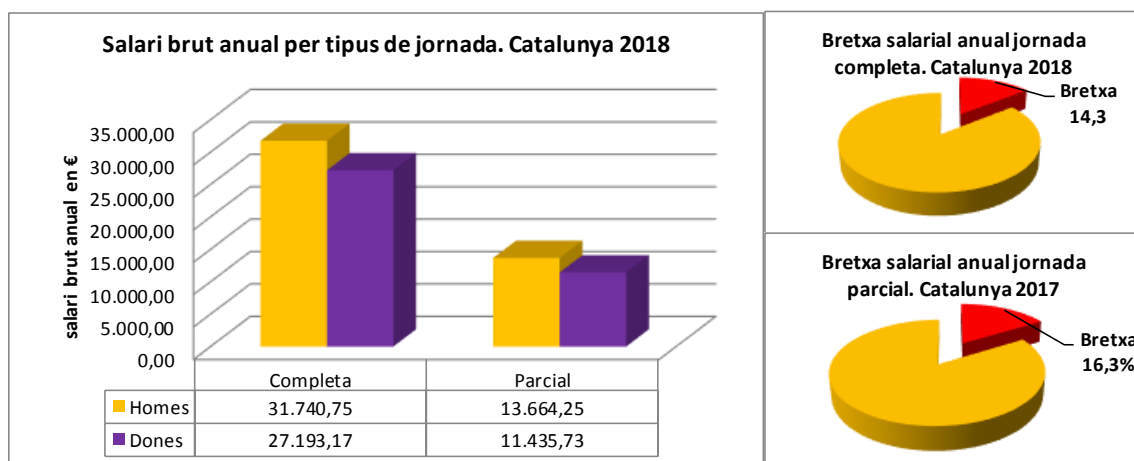
## Per tipus de contracte

Pràcticament es manté la bretxa salarial de gènere, del 24,3% (quasi una part dels ingressos mitjans anuals dels seus companys), en les dones que tenen contractes indefinits.

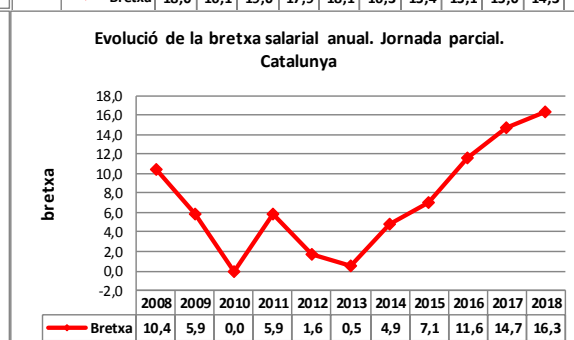
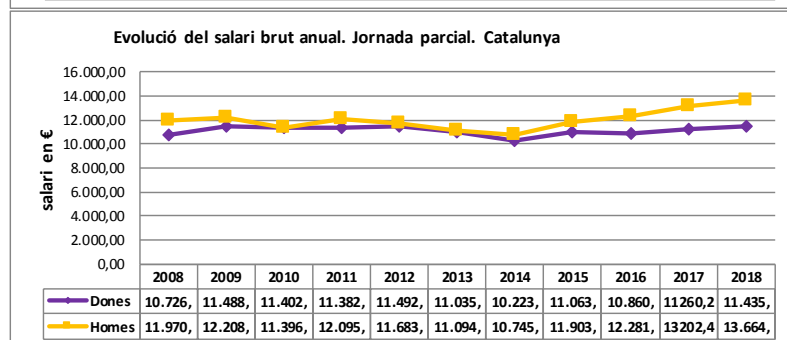
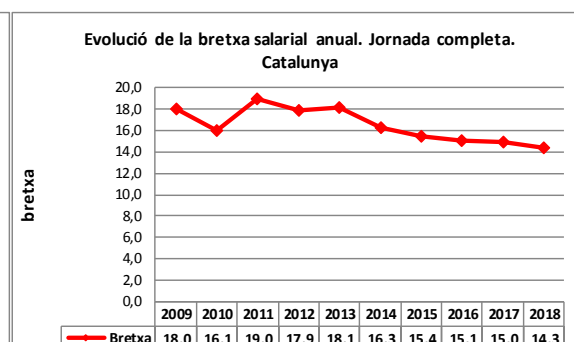
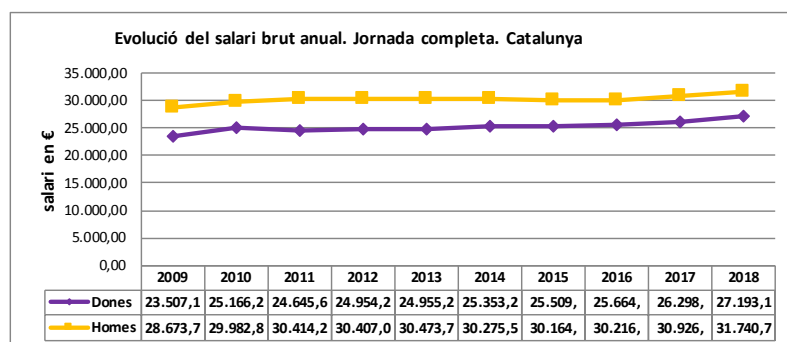
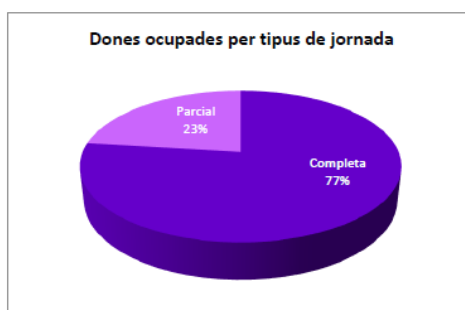
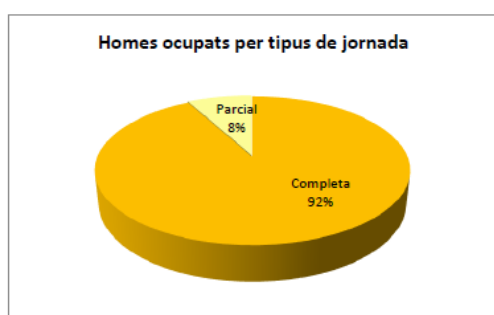


## Per tipus de jornada

Per primera vegada la bretxa salarial de gènere entre les persones que treballen a temps parcial supera a la bretxa salarial de gènere entre les persones que treballen a jornada completa: el 16,3% enfront del 14,3%.

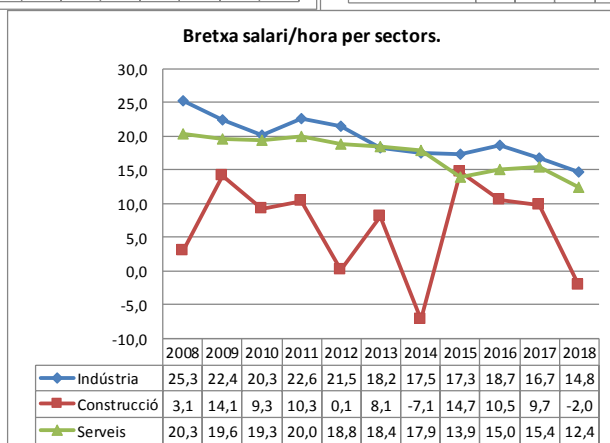
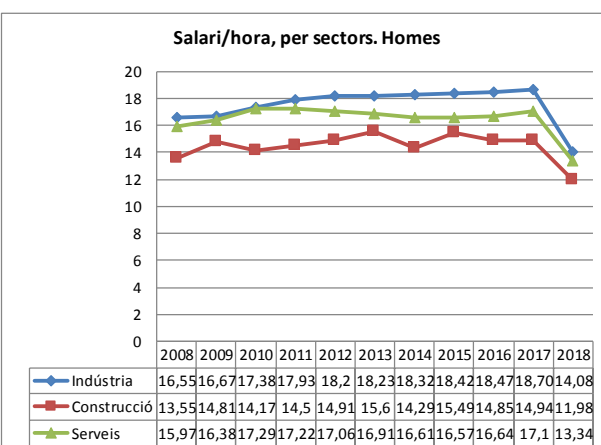
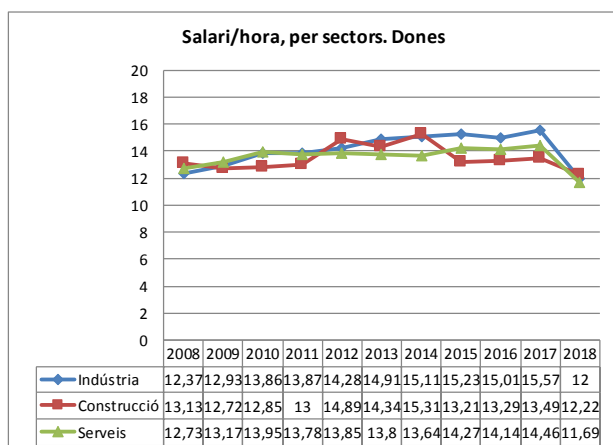
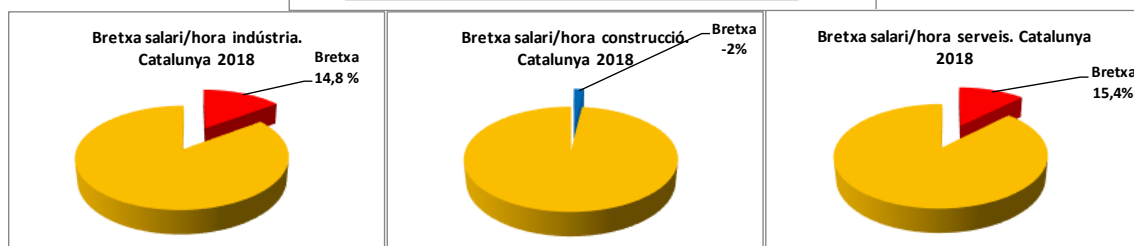
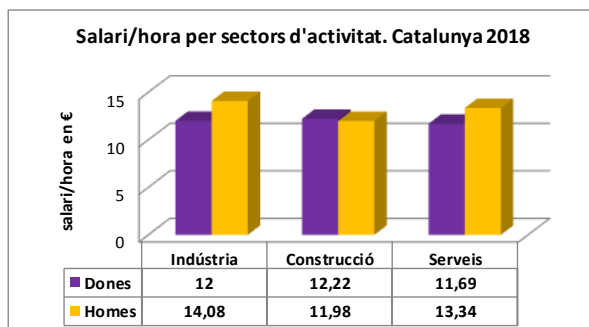


Recordem que el 23% de les dones ocupades al 2018 ho feien en jornades de temps parcial.

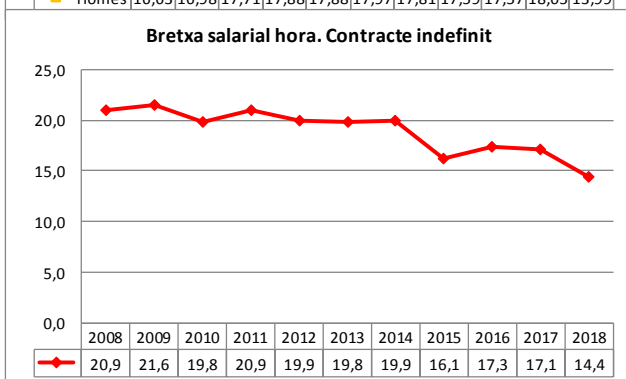
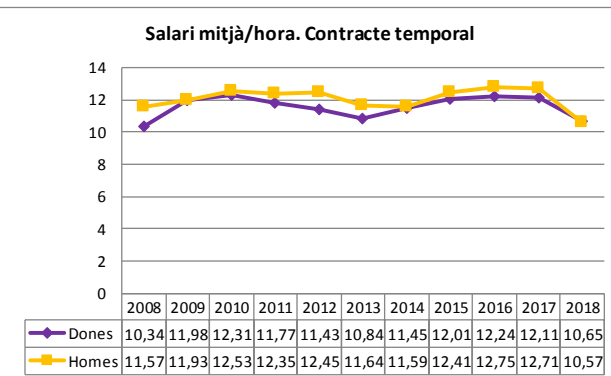
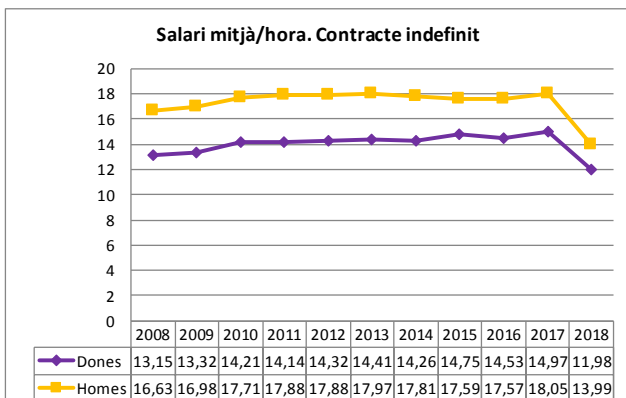
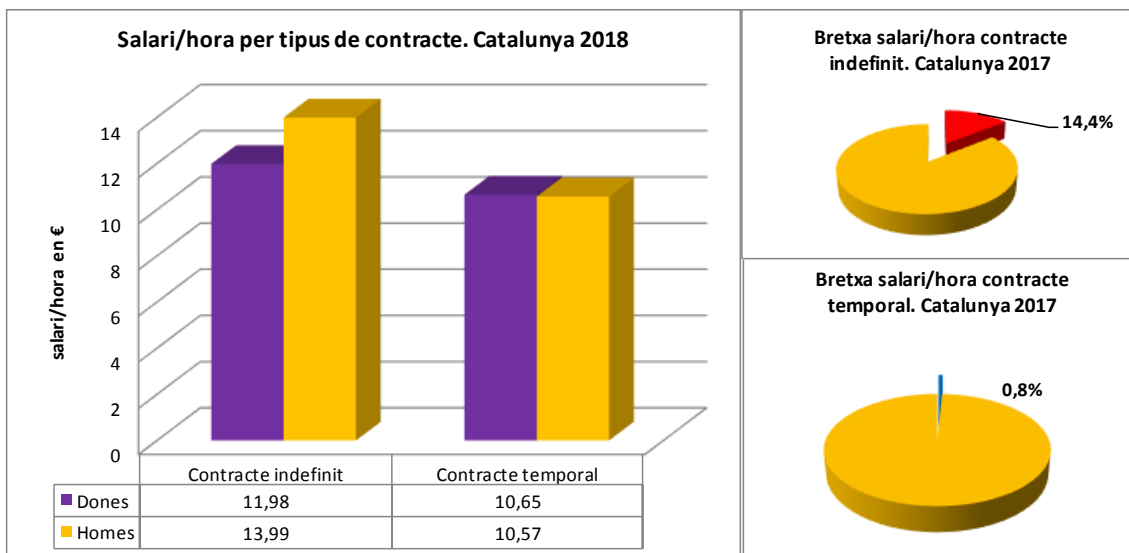


Les bretxes de gènere de salari/hora en general baixen, però aquí els motius es donen per les baixades salarials en aquest cas més grans en homes que en dones, i així no es resol la bretxa sinó que el que es fa és augmentar la precarització i la pobresa.

### Salari/hora sectors



Salari/hora tipus de contracte



L'any passat es va aprovar el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que, per primera vegada, obliga les empreses a disposar d'un registre salarial i a donar la informació d'aquest registre a la representació sindical.

### Registre salarial

- És obligat de manera general per a totes les empreses des de març del 2019.
- No registra tan sols els salaris, sinó de retribucions i de tota la plantilla.
- Requereix la presentació de les dades desagregades per sexes i distribuïdes per grups professionals, categories o llocs de treball iguals o d'igual valor.
- Estableix el dret d'informació a la representació legal de les persones treballadores.
- Determina el dret d'accés al registre de les persones treballadores a través de la representació legal.
- Estableix el deure de justificar la diferència salarial.
- Determina que, a les empreses d'almenys 50 treballadors i treballadores amb diferencial d'un 25 %, es justifiqui que aquesta diferència respon a motius no imputables al sexe de les persones treballadores.

### Per actuar contra la bretxa salarial també disposem del material següent:

- Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals

[https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

### Lleis:

- Estatut dels Treballadors.
- Llei orgànica d'igualtat.
- Llei d'igualtat de Catalunya.

### Plans d'igualtat

- El diagnòstic inclou les dades del registre de salaris.
- Els plans presenten mesures per eliminar desigualtats i discriminacions salarials.
- Els plans són obligatoris a les empreses on treballen més de 100 persones a partir de l'1 de març del 2020.

### Negociació col·lectiva:

- **Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i guia sindical de l'acord** (<https://www.ccoo.cat/guiaaic>).
- **Mesures d'igualtat als convenis col·lectius**

### Pla d'acció de CCOO

- **Demanar la informació del registre salarial**
  - Si no la proporcionen, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
  - Si la proporcionen:
    - **Cal valorar si la informació que ens donen és correcta (relativa al conjunt de l'empresa, desagregada per grups professionals i que tingui en compte el conjunt dels conceptes salarials).**

- S'ha de calcular la bretxa salarial, que ha de recollir també les reduccions de jornada i la contractació a temps parcial.
  - Cal negociar mesures en plans d'acció propis.
  - S'han de negociar mesures en els plans d'igualtat.
- Pel que fa als plans d'igualtat que ja estan en marxa:
  - Si no inclouen els salaris, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
  - Si estan inclosos els salaris, s'ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures i avaluar-les.
  - Si s'incompleixen les mesures, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Cal endegar una campanya de denúncies a la Inspecció de Treball** de totes les empreses que estan incomplint el deure de negociar un pla d'igualtat.
  - **Més empreses tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat i de registrar-lo.**  
 El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va reduir de 250 a 50 el nombre necessari de persones a la plantilla d'una empresa perquè fos obligatòria la negociació d'un pla d'igualtat. Aquesta obligació entra en vigor de manera gradual i **també esdevé obligatori el registre dels plans d'igualtat**. Segons dades de l'INE, **les empreses de més de 50 treballadors i treballadores obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, al març del 2022, amb la distribució següent:**
    - 940 empreses tenen més de 250 persones treballadores (ja han de tenir pla d'igualtat).
    - 834 empreses tenen entre 151 i 250 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2020).
    - 1.017 empreses tenen entre 101 i 150 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2021).
    - 2.790 tenen entre 50 i 100 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2022).

## CONCLUSIONS DE L'INFORME:

CCOO formula, doncs, les reivindicacions i demandes següents:

- **Cal demanar la informació del registre salarial:**
  - Si no la proporcionen, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
  - Si la proporcionen:
    - **Cal valorar si la informació que ens donen és correcta (relativa al conjunt de l'empresa, desagregada per grups professionals i que tingui en compte el conjunt dels conceptes salarials).**
    - S'ha de calcular la bretxa salarial, que ha de recollir també les reduccions de jornada i la contractació a temps parcial.
    - Cal negociar mesures en plans d'acció propis.
    - S'han de negociar mesures en els plans d'igualtat.
- **Pel que fa als plans d'igualtat que ja estan en marxa:**
  - Si no inclouen els salaris, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
  - Si els salaris estan inclosos, s'ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures i avaluar-les.
  - Si s'incompleixen les mesures, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Cal endegar una campanya de denúncies a la Inspecció de Treball** de totes les empreses que estan incomplint el deure de negociar un pla d'igualtat.
- **Més empreses tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat i de registrar-lo:**
  - El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va reduir de 250 a 50 el nombre necessari de persones a la plantilla d'una empresa perquè fos obligatòria la negociació d'un pla d'igualtat.
- Aquesta obligació entra en vigor de manera gradual, i **també esdevé obligatori el registre dels plans d'igualtat**. Segons dades de l'INE, **les empreses de més de 50 treballadors i treballadores obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, al març del 2022.**
- S'ha de dotar la Inspecció de Treball de personal format i especialitzat en gènere que pugui actuar d'ofici per detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en professions feminitzades.
- Cal assegurar que els pressupostos de l'Estat i de la Generalitat garanteixin els serveis públics d'atenció social i dependència.
- S'ha de recollir l'obligatorietat del permís de paternitat que recull la Llei 3/2007 i assegurar-ne l'aplicació fins que sigui igual que el de maternitat.