



♀ llibertat
8M

Bretxa salarial de gènere a Catalunya, 2023

Informe - febrer de 2026



 @ccoocatalunya
cco.cat

**Elaboració:**

Irene María Galí Magallón de la Fundació Cipriano García
Secretaria de Dones, Feminisme i Igualtat de CCOO de Catalunya

Maquetació:

Ana Segura Cintas

febrer 2026

Com mesurem la bretxa salarial

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. Això no obstant, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu i, com a conseqüència, 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 la bretxa salarial ha d'anar sempre acompanyada de context, d'altres mesures i d'indicadors relatius a la situació de la dona en el mercat de treball i en 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 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 augmenten en un 25 %, la bretxa salarial continuarà existint.

Una determinada manera de mesurar un fenomen implica una determinada manera de presentar aquest fenomen 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.¹

En efecte, com mesurem és tan important com què mesurem. Per aquest motiu, en qualsevol estudi sobre la bretxa salarial cal saber què és exactament el que s'està mesurant i com s'està fent. La bretxa salarial de gènere se sol mesurar, tant en la literatura científica com en 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 poden utilitzar-se 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, com és el treball a temps parcial. Com que la parcialitat és més comuna entre

¹ 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.

les dones —a Catalunya, treballen a temps parcial un 8,1 % dels homes i un 20,3 % de les dones, d'acord amb dades de l'EPA per al 2025— i, en molts casos, es tracta de treball a temps parcial involuntari —perquè no troben feina a jornada completa o perquè han 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 les quals s'especifica un altre criteri.

La quantificació de la bretxa salarial de gènere no depèn només de la fórmula emprada per al seu càlcul, sinó que 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 anual d'estructura salarial (EAES) per a l'any 2023, que són les darreres disponibles. L'enquesta salarial que realitza l'Institut Nacional d'Estadística (INE) és una operació estadística harmonitzada que es fa de manera simultània a tots els països de la UE. Les dades que ofereix són fruit de la combinació de dades registrals i de la realització d'una enquesta directa. La mostra per elaborar l'estadística se selecciona a partir d'un mostreig en dues etapes estratificat: a la primera etapa se selecciona una mostra, que enguany ha estat de 28.500 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 2023 va arribar a un total de 250.000 persones treballadores assalariades al conjunt d'Espanya. La fortalesa de l'Enquesta d'estructura salarial (EES) resideix, per tant, en el rigor del procés i en la gran cobertura que comporta.

Hem d'assenyalar, però, que també hi ha 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. En primer lloc, l'EES exclou de la mostra el règim especial de treballadors de la llar, de manera que els salaris d'aquest col·lectiu de treballadors, 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, comporta un biaix en la mitjana salarial obtinguda a l'EES per a les dones.

En segon lloc, per formar part de la mostra de l'EES, els treballadors han d'haver estat d'alta en el CC per al qual se'ls ha seleccionat com a mínim durant 2 mesos durant l'any de referència, i un d'ells ha d'haver estat el mes d'octubre (perquè aquest mes es considera un mes "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 més les dones. Cal recordar que, si bé la

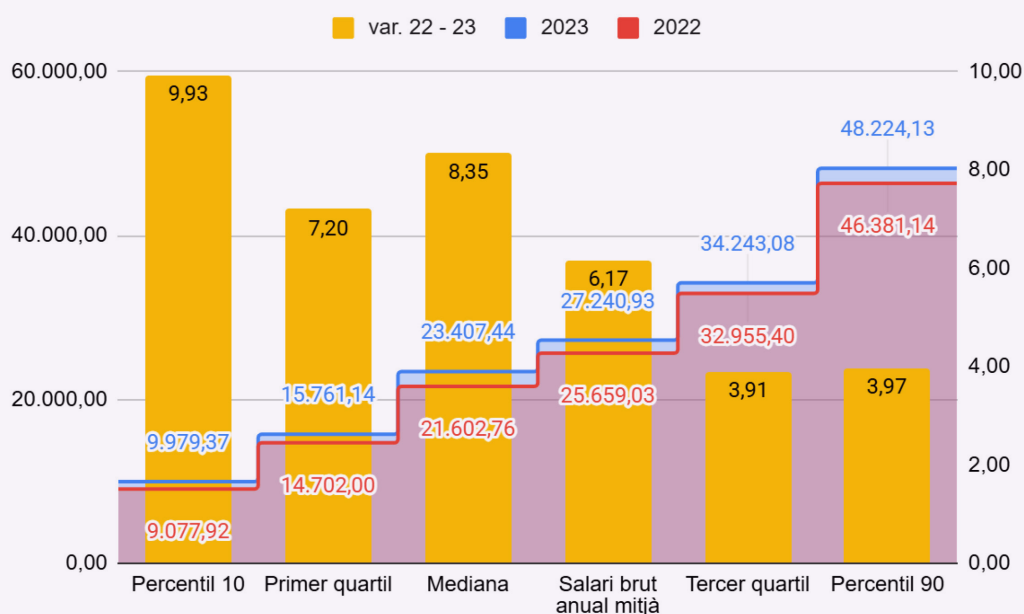
taxa de temporalitat ha disminuït de manera notable des de l'entrada en vigor de l'RDL 32/2021, que va suposar l'enduriment de les condicions per realitzar contractacions de durada determinada previstes i el consegüent augment de la contractació indefinida, aquesta continua sent més gran entre les dones.

Tot i que l'EAES 2023 constitueix la font de dades referent i prioritària en l'elaboració d'aquest informe, en alguns punts que trobareu especificats s'han fet servir dades de l'EES 2022, molt més exhaustiva, i que ens permet realitzar determinades anàlisis que no són possibles amb les dades de l'edició del 2023. A més, enguany s'hi ha incorporat més varietat de fonts de dades complementàries, com l'Enquesta de població activa (EPA), dades registrals de l'Agència Tributària, l'Enquesta de qualitat i condicions del treball del Departament d'Empresa i Treball, l'Estadística de pensions contributives o el sondeig d'opinió de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials 2025.

Els salaris de les dones van créixer amb força el 2023, especialment en els segments més precaris de l'estructura salarial...

El salari mitjà anual de les dones a Catalunya el 2023 va ser de 27.241 euros bruts, de manera que va experimentar un augment del 6,2 % respecte de l'any anterior (25.659 euros el 2022). Aquest augment salarial, de 1.582 euros, és l'increment interanual més pronunciat de la sèrie històrica, que es remunta 20 anys enrere. L'anàlisi de les dades permet observar com, a més, són els segments més precaris de l'estructura salarial els que protagonitzen en grau més elevat aquest augment salarial. En el percentil 10 i en el primer quartil (10 % i 25 % de treballadores amb salaris més baixos), el creixement entre el 2022 i el 2023 ha estat d'aproximadament 1.000 euros, cosa que suposa un augment del salari brut anual del 10 % i del 7,2 %, respectivament. A l'altre extrem, el tercer quartil i el percentil 90 (25 % i 10 % de treballadores amb salaris més alts) registren augmentos salarials de poc menys del 4 %. Els salaris de les dones creixen amb força i la bretxa salarial entre treballadores es redueix.

Gràfic 1. Guany mitjà anual de les treballadores per diferents mesures i percentils (anys 2022 i 2023) i variació percentual 2022-2023. Catalunya



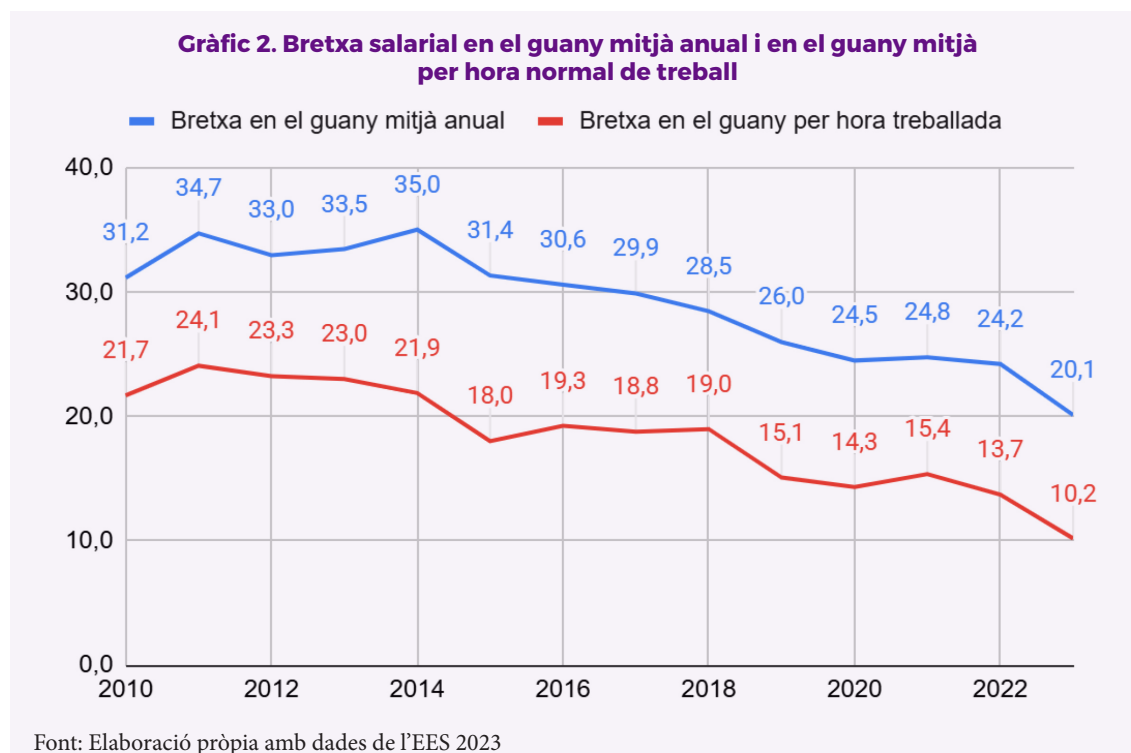
Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES 2023

...i van retallar 4 punts de bretxa salarial, que va passar del 24,2 % al 20,1 % en el salari mitjà anual...

Si bé l'actual tendència a la disminució de la bretxa salarial es va iniciar una dècada enrere, el descens registrat entre el 2022 i el 2023 ha estat, amb diferència, el més intens: 4 punts percentuals en un any: del 24,2 % el 2022 al 20,1 % el 2023.

...i del 13,7 % al 10,2 % en el salari mitjà per hora normal de treball

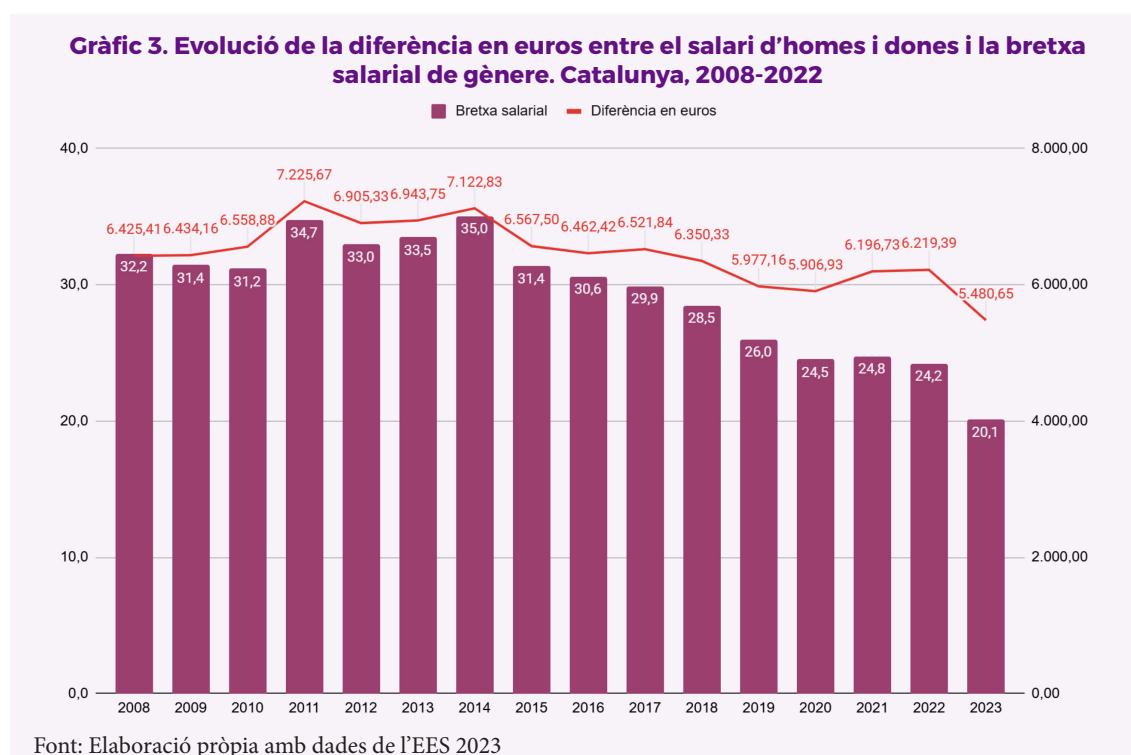
La bretxa en el guany per hora és 10 punts inferior a la bretxa que trobem en el salari anual. És habitual que la bretxa salarial de gènere per hora treballada sigui notablement inferior a la que trobem en el salari anual, ja que la primera no reflecteix el percentatge més gran de treball a temps parcial que presenten les dones —a Catalunya treballen a temps parcial un 7,1 % dels homes i un 18,9 % de les dones, segons dades del 3r trimestre del 2024 (EPA)— i que és, de fet, part essencial de la bretxa salarial de gènere.



La diferència salarial entre homes i dones baixa per primera vegada amb contundència dels 6.000 euros anuals

Com hem vist, 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 econò-

mica), 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'havia mantingut relativament estable fins a l'any 2022, va repuntar en els pitjors anys de la crisi econòmica (entre el 2011 i el 2014) i va estar sempre per sobre dels 6.000 euros anuals a excepció dels anys 2019 i 2020 (quan va ser de 5.977 euros i 5.907 euros, respectivament). Ara bé, si l'any 2008, amb una diferència salarial entre homes i dones en còmput anual de 6.425 euros, teníem una bretxa salarial del 32,4 %, 14 anys després, el 2022, amb una diferència salarial que només s'havia retallat en 200 euros, la bretxa salarial era del 24,2 %. En augmentar els salaris, la bretxa podia disminuir sense retallar la diferència en euros. El que ha succeït l'any 2023 és diferent: per primera vegada des que hi ha registres la diferència econòmica entre els salaris d'homes i dones ha baixat amb contundència dels 6.000 euros, i arriba als 5.481 euros.

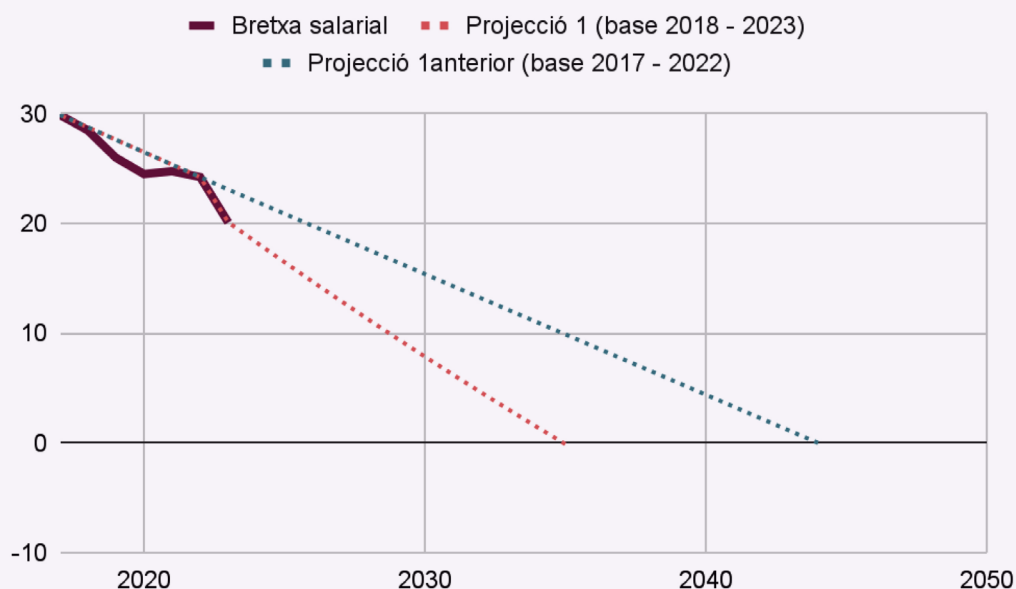


Amb la tendència dels darrers 5 anys, podríem posar fi a la bretxa salarial en una dècada

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 això 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 l'any passat (amb dades del 2022) prenent com a referència els 5 anys anteriors (2017-2022), ens indicava que la bretxa salarial de gènere s'hauria de tancar d'aquí a aproximadament 20 anys, el 2044. La gran reducció que va fer la bretxa

salarial el 2023 ha fet minvar en gairebé 10 anys les projeccions de l'any passat. Una projecció actual, prenent com a període de referència els darrers 5 anys (2018-2023), situa la fi virtual de la bretxa salarial el 2035.

Gràfic 4. Bretxa salarial de gènere 2017-2023 i projeccions de l'evolució de la bretxa salarial prenent com a referència el període 2017-2022 i el període 2018-2023. Catalunya



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EAES

El salari de les treballadores amb contracte temporal disminueix lleugerament el 2023, alhora que es consolida la bretxa salarial negativa

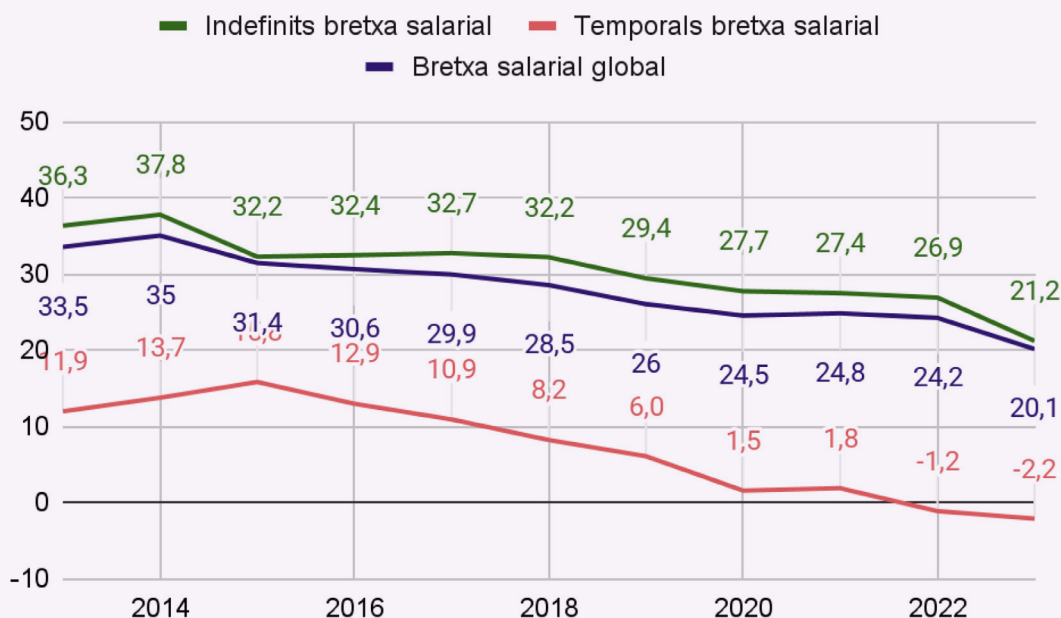
Després del gran augment salarial registrat entre els treballadors i treballadores amb contracte temporal entre el 2021 i el 2022, del 25,8 % en el cas de les dones i del 22,1 % en el dels homes (de ben segur relacionat amb l'enduriment de les condicions per fer contractacions de durada determinada previstes a l'RDL 32/2021 i els consegüents canvis en la composició dels col·lectius de treballadors indefinits i temporals), l'any 2023 es va registrar una lleugera disminució en els salaris dels treballadors temporals, d'1,7 punts en el cas dels homes i de 0,7 en el cas de les dones, respectivament. El que sí que es manté és la bretxa salarial de gènere negativa que es va obrir l'any 2022:enguany, els salaris de les dones amb contracte temporal tornen a ser superiors als dels homes (25.562,8 euros davant de 25.019,6 euros), i es crea una petita bretxa del 2,17 %.

Els salaris de les treballadores amb contracte indefinit pugen amb força i redueixen 5,5 punts de bretxa salarial

El salari mitjà de les treballadores amb contracte indefinit ha augmentat un 7 % entre el 2022 i el 2023, i ha passat dels 25.647,1 euros als 27.434,6 euros. En el mateix període, l'augment salarial dels treballadors indefinits ha estat del 2,4 %, amb el qual han passat d'una mitjana salarial anual de 32.536,7 euros als 33.301,8 euros. Aquest creixement sa-

larial desigual, molt més accentuat en el cas de les dones, ha reduït la bretxa salarial de gènere en 5,5 punts entre els treballadors indefinits, i ha passat del 26,9 % al 21,4 %, si bé encara és lleugerament superior a la del conjunt de treballadores i treballadors (20,1 %).

Gràfic 5. Bretxa salarial dels treballadors i treballadores amb contracte temporal, amb contracte indefinit i total. Catalunya, 2023



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES 2023

La bretxa salarial de gènere afecta a les treballadores de totes les edats, des de l'inici de la seva vida laboral

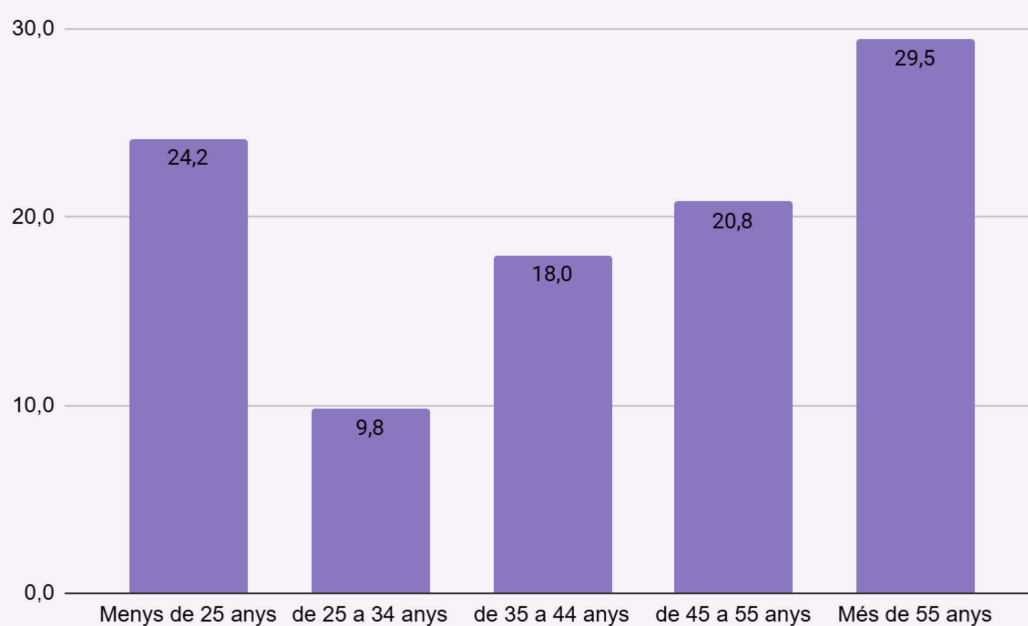
Les dones ocupen, des del principi de la seva vida laboral, una posició de desavantatge econòmic respecte dels homes. Així, entre les persones menors de 25 anys, les dones perceben anualment 3.382 euros menys que els seus companys homes (ells, 17.365 euros i elles, 13.982 euros), cosa que suposa una bretxa salarial del 24,2 %. Aquesta bretxa en el guany mitjà anual dels treballadors i treballadores més joves s'explica, en part, per un percentatge de treball a temps parcial més elevat entre les dones, que, a diferència del que s'observa en etapes vitals posteriors, en què la parcialitat del treball de les dones respon, en gran manera, a la càrrega del treball de cures, es deu en aquest cas a una participació superior de les dones joves en activitats formatives.

La bretxa assoleix el seu mínim entre els 25 i els 34 anys, però es multiplica per dos entre els 35 i els 44 i per tres al final de la vida laboral

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. És, doncs, quan trobem una porció més gran de dones treballant una jornada completa, fins al 9,8 %. El pas a la següent franja d'edat, que va dels 35 als 44 anys i que coincideix amb el moment en

què es concentren avui dia, a Espanya, la maternitat i el període de més càrrega de cures dels fills, suposa un fort augment de la desigualtat salarial entre homes i dones, tant si parem atenció a la diferència en euros (que es multiplica per dos, i passa dels 2.421 euros als 5.044 euros anuals) com si ens fixem en la bretxa salarial, que augmenta en més de 8 punts percentuals, del 9,8 % al 18 %. La tendència continua a les franges d'edat següents: la diferència en euros continua augmentant i la bretxa de gènere també, fins al 20,8 % entre els treballadors i treballadores de 45 a 54 anys, i arriba al 29,5 % entre els més grans de 55.

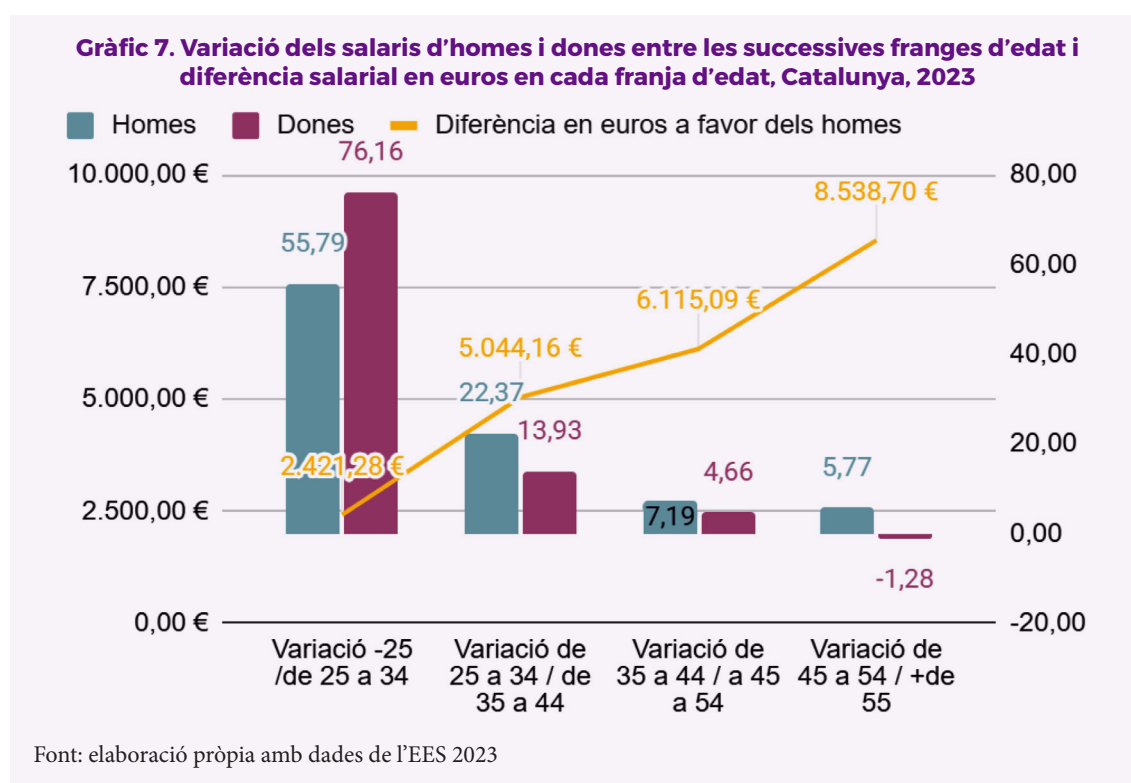
Gràfic 6. Bretxa de gènere en el salari brut anual per franges d'edat. Catalunya, 2023



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES 2023

Els salaris de les dones creixen amb els anys... però els dels homes sempre creixen més

Les dades indiquen com, en termes absoluts, els salaris de les dones creixen al llarg de la vida laboral (excepte en la franja de majors de 55 anys, en què disminueixen lleugerament), però els salaris dels homes sempre creixen 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 més mal remunerades, i presència limitada de dones en d'altres amb alt nivell salarial, com les relacionades amb el camp de les STEM), cosa que coneixem com a bretxa de gènere horitzontal. També 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.

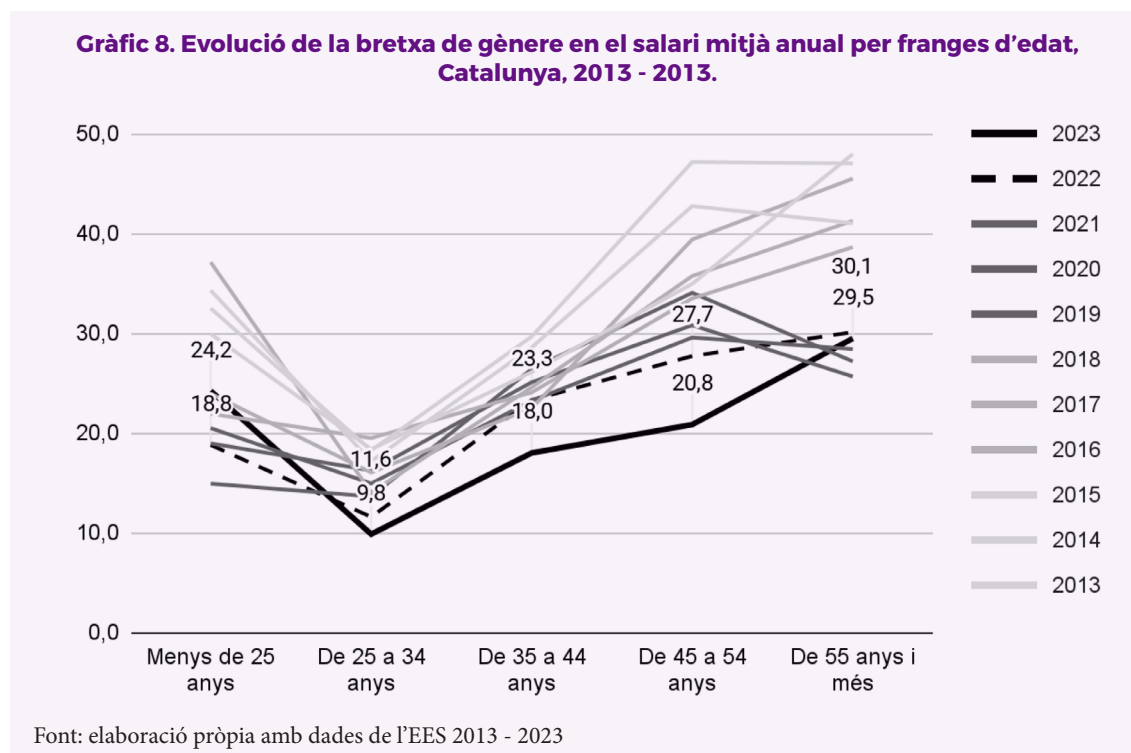


² Sigla en anglès de *science, technology, engineering and mathematics*.

L'any 2023 disminueix la bretxa salarial a totes les franges d'edat excepte entre els menors de 25 anys

La disminució de la bretxa salarial de gènere que s'observa en el període 2022-2023 es produeix en totes les franges d'edat, excepte en la dels menors de 25 anys, on ha augmentat 5,6 punts percentuals: del 18,8 % al 24,2 %. La disminució més important és la que trobem entre treballadors i treballadores de 45 a 55 anys (-6,9 punts percentuals), en què passa del 27,7 % al 20,8 %, seguida de la que s'observa en la franja d'edat de 35 a 44 anys (-5,3 punts percentuals), en què passa del 23,3 % al 18 %. En les franges de 25 a 34 anys i de més de 55 anys es registra també un descens de la bretxa salarial, si bé amb menys intensitat (-1,7 punts percentuals i 0,6 punts percentuals, respectivament). Si ampliem una mica la perspectiva temporal, podem veure com la bretxa salarial de gènere que s'observa l'any 2023 és notablement inferior a no només la de l'any 2022 (excepte per als menors de 25), sinó també a la registrada en la darrera dècada. Entre els treballadors i treballadores de 45 a 54 anys, la bretxa salarial el 2023 és entre 20 i 25 punts inferior a la registrada 10 anys enrere, i entre els més grans de 55 anys, entre 10 i 15 punts inferior.

Gràfic 8. Evolució de la bretxa de gènere en el salari mitjà anual per franges d'edat, Catalunya, 2013 - 2023.

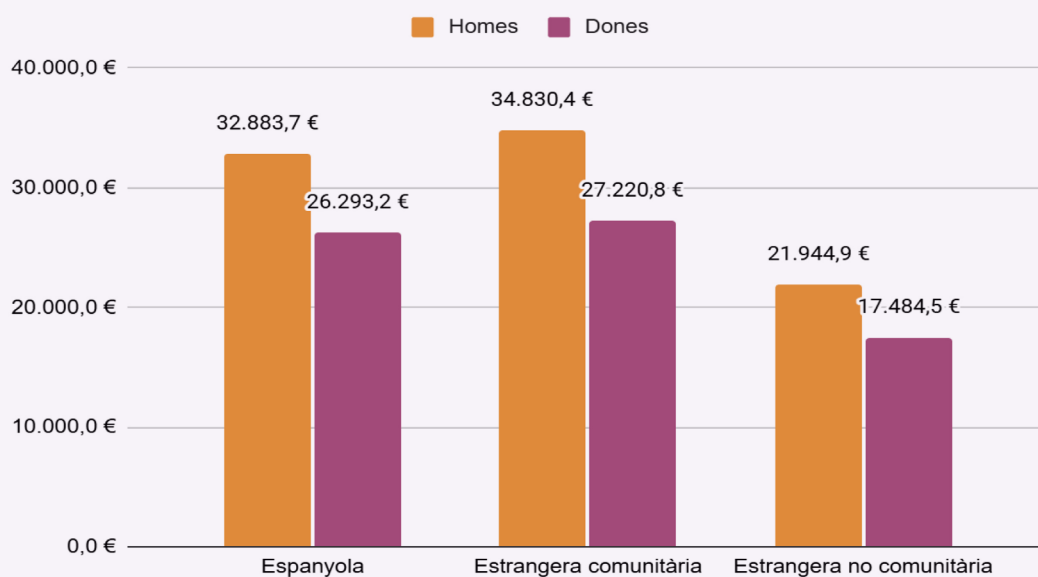


Grans diferències salarials entre autòctons, comunitaris i extracomunitaris

L'edició del 2023 de l'EES no permet una aproximació realista a la bretxa de gènere existent en els salaris de la població migrant. El motiu és que, a diferència de l'edició del 2022, no diferencia entre estrangers comunitaris i extracomunitaris, que presenten realitats salarials diametralment diferents: els salaris dels estrangers comunitaris (homes i dones) són més elevats que els dels treballadors amb nacionalitat espanyola, i els dels estrangers extracomunitaris són molt més baixos. Existeix una gran diferència salarial

entre la població treballadora comunitària i l'extracomunitària. En aquest cas, els homes de nacionalitat estrangera comunitària perceben de manera anual 12.885 euros més que els extracomunitaris i els salaris de les dones provinents de la UE superen en 9.736 euros 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, moltes 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.

Gràfic 9. Salaris de la població treballadora amb nacionalitat espanyola, nacionalitat estrangera comunitària i nacionalitat estrangera no comunitària. Homes i dones, 2022.

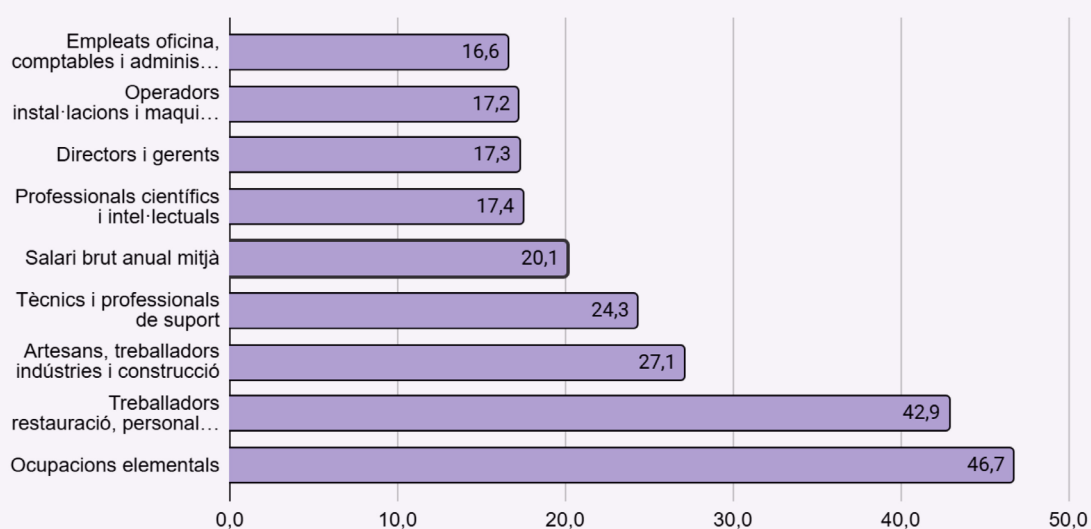


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES

Els salaris de les dones creixen gairebé a tots els grups d'ocupació, però la bretxa s'acarnissa amb les ocupacions poc qualificades

Els salaris de les dones van créixer l'any 2023 a tots els grups d'ocupació excepte en el d'operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors, on van registrar una variació negativa del -2,6 %. Les dades posen de manifest com les ocupacions més qualificades presenten, de manera general, una bretxa salarial de gènere més petita que les ocupacions poc qualificades. Així, la bretxa salarial de gènere es troba per sota de la mitjana (20,1 %) entre directors i gerents (17,3 %), professionals científics i intel·lectuals (17,4 %), empleats d'oficina, comptables i administratius (16,6 %) i operadors d'instal·lacions i maquinària (17,2 %); per sobre de la mitjana entre els tècnics i professionals de suport (24,3 %) i els artesans, treballadors de la indústria i la construcció (27,1 %), i molt per sobre de la mitjana del conjunt de treballadors, més del doble d'aquest valor, en el cas dels treballadors de la restauració i el comerç (42,9 %) i les ocupacions elementals (46,7 %).

Gràfic 10. Bretxa salarial per grups d'ocupació. Catalunya, 2023

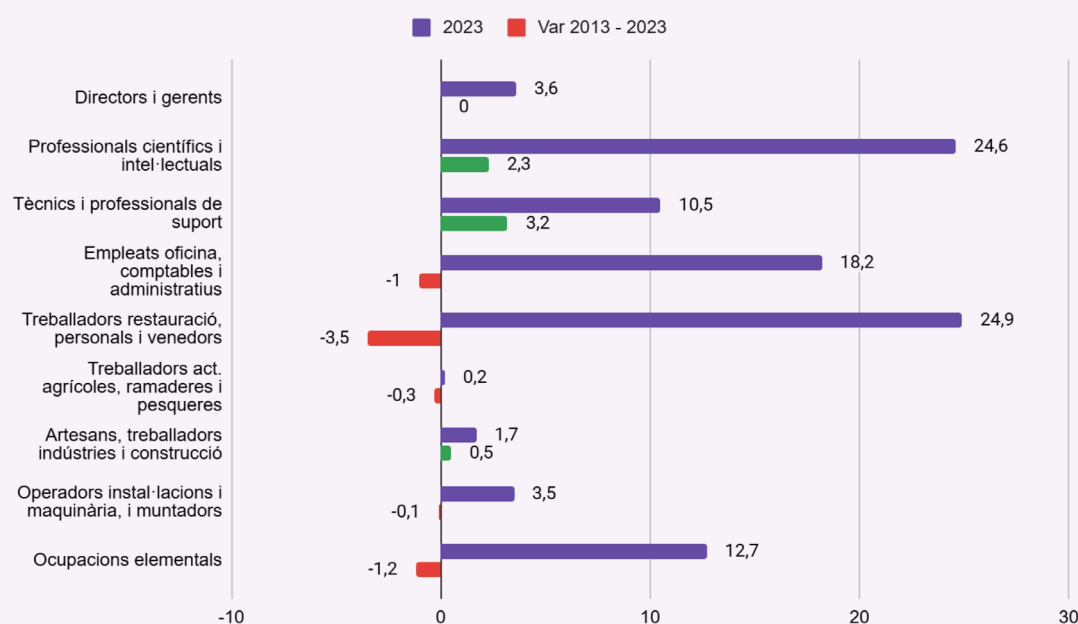


Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES 2023

L'estructura ocupacional de les dones avança cap a un pes més elevat de les ocupacions qualificades i amb millor remuneració...

Els grups ocupacionals que agrupen un nombre més alt de dones treballadores l'any 2023 són el de les professionals científiques i intel·lectuals (24,6 %) i el de les treballadores de la restauració, comercials i venedores (24,9 %), i representen, entre tots dos, gairebé el 50 % de la població treballadora femenina. Ara bé, les dades dels darrers anys mostren com mentre les professionals científiques i intel·lectuals constitueixen una porció cada vegada més gran del conjunt de treballadores (2,3 punts percentuals més en la darrera dècada), les treballadores de la restauració, comercials i venedores en són una part cada cop més petita (-3,5 punts percentuals en 10 anys). Paral·lelament, el grup de professionals tècniques i de suport també ha crescut amb força entre el 2013 i el 2023 (+3,2 punts, fins al 10,5 %), i les dones amb ocupacions elementals disminueixen 1,2 punts, fins al 12,7 %.

Gràfic 11. Distribució per grups d'ocupació de la població assalariada femenina 2023 i variació 2013-2023



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EPA

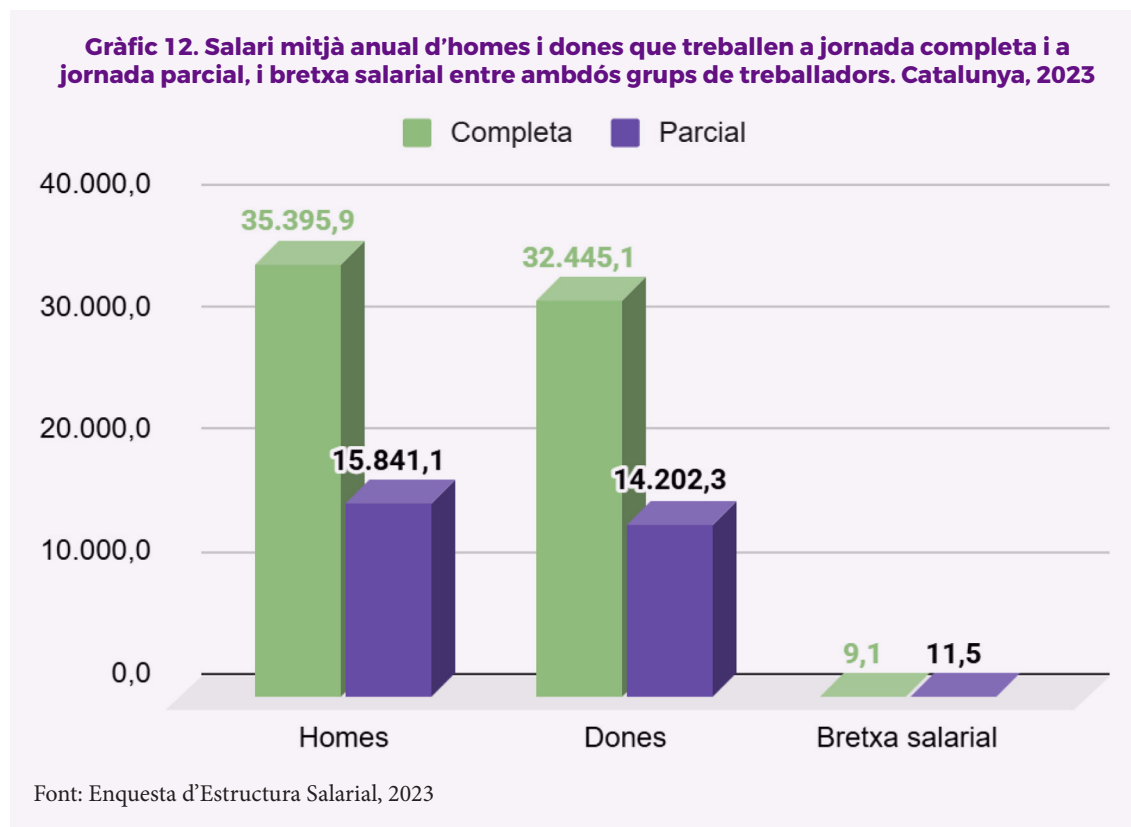
...però a l'altra banda del sostre de vidre no hi ha el mateix per a homes que per a dones

Com hem vist, de manera general, les ocupacions més qualificades presenten una bretxa salarial de gènere més petita que les ocupacions poc qualificades. Ara bé, aquest percentatge pot no tenir relació amb la diferència econòmica en euros que separa els salaris d'homes i de dones. El 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 econòmica

més gran: l'any 2023, els homes amb càrrec de director o gerent van percebre, de mitjana, 9.847,35 euros 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.

La jornada parcial explica gran part de la bretxa de gènere

La bretxa salarial de gènere entre treballadors i treballadores amb jornada completa és del 9,1 %, menys de la meitat de la del conjunt de treballadors (20,1 %). Entre els treballadors a jornada parcial la bretxa salarial és de l'11,5 %. La bretxa dels treballadors a jornada completa, d'una banda, i la dels treballadors a jornada parcial, de l'altra, és inferior a la bretxa del conjunt de la població treballadora. 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. Mentre que un 6,4 % dels homes treballen a jornada parcial, aquest percentatge ascendeix al 19,7 %, més del triple, entre les dones.



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

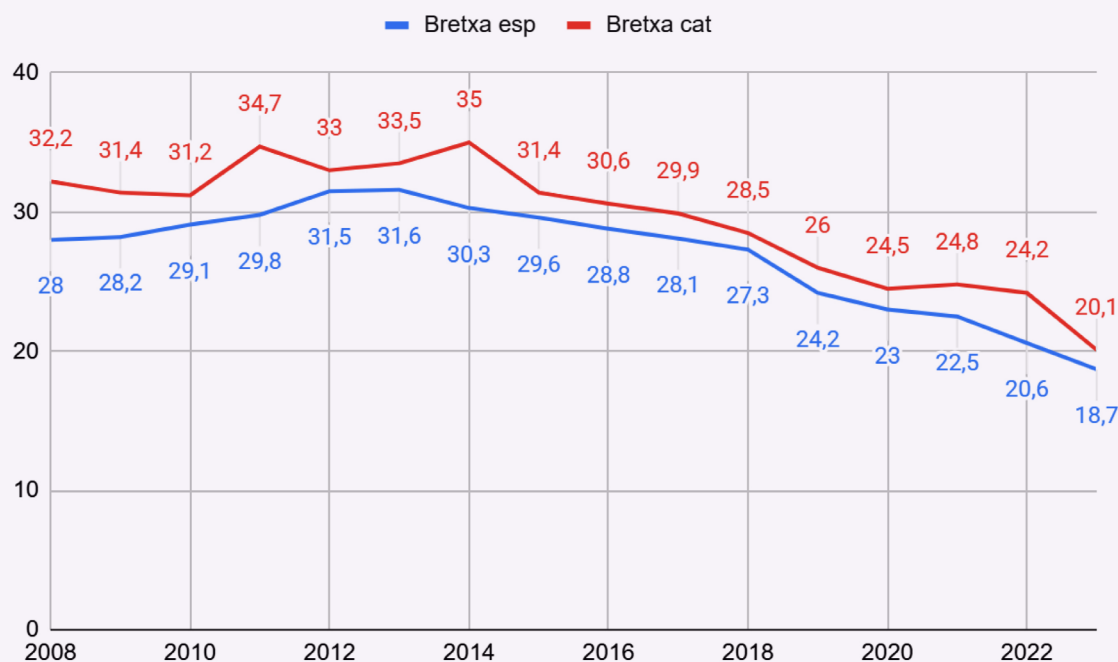
Les dades de l'EES 2022 posen de manifest com l'antiguitat a l'empresa es relaciona de manera clara i directa amb el salari percebut per la població treballadora (aquest augmenta a mesura que ho fan els anys treballats). La grandària de l'empresa és també

determinant en l'augment salarial, i la bretxa salarial de gènere esdevé més petita segons augmenta la mida de l'empresa. Ara bé, 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 aquells 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, podem observar com, entre els treballadors amb un nivell de formació assolit no universitari (sense estudis o amb estudis d'educació primària, educació secundària i formació professional), la bretxa de gènere supera el 40 %, que és una dada força superior a la que trobem en empreses més petites.

La bretxa salarial de gènere és superior a Catalunya que a Espanya, tant en el salari anual com en el salari per hora...

L'any 2023, la bretxa salarial en el salari brut anual se situava, per al cas de Catalunya, en el 20,1 %, mentre que era del 18,7 % per al conjunt d'Espanya. En el cas del salari per hora treballada, la bretxa de gènere es va situar en el 10,2 % a Catalunya i en el 8,14 % —gairebé 2 punts menys— a Espanya. No és cosa del 2023: si bé els salaris dels treballadors i treballadores són superiors a Catalunya, la bretxa salarial de gènere és inferior a Espanya de manera consistent al llarg dels anys.

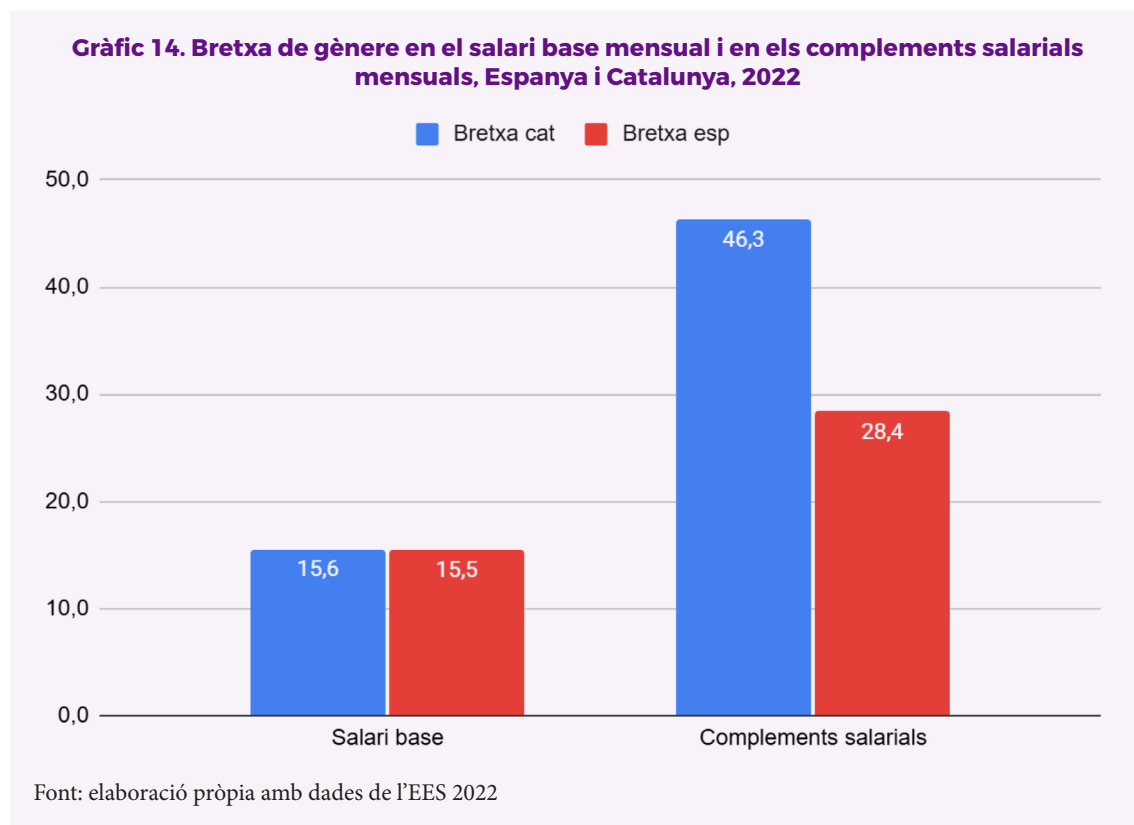
Gràfic 13. Evolució de la bretxa de gènere en el salari mitjà anual. Espanya i Catalunya, 2008-2013



Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES 2022

... I els complements salarials hi tenen molt a veure

Entre les possibles explicacions a aquest fenomen trobem la desigualtat introduïda pels complements salarials, que ja hem comentat més amunt. Si parem atenció a la composició del salari brut mensual (EES 2022), s'observa com la bretxa de gènere en el salari base és pràcticament idèntica en el cas de Catalunya i en el d'Espanya (15,6 % i 15,5 %, respectivament). La cosa canvia quan ens fixem en la bretxa de gènere en els complements salarials, que arriba a un 46,3 % en el cas de Catalunya, en comparació amb el 28,4 % al conjunt d'Espanya.

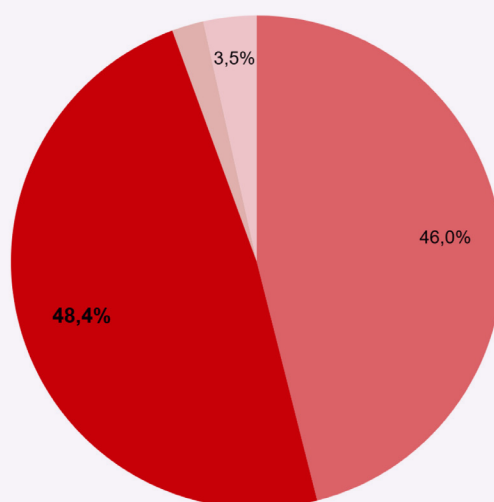


Gairebé la meitat de la bretxa salarial de gènere prové dels complements salarials, que beneficien en major mesura els homes

Les dades de l'EES 2022 mostren com els complements 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. Dit d'una altra manera, els complements salarials expliquen 5 de cada 10 euros de la bretxa salarial de gènere. Aquesta és conseqüència d'una major valoració econòmica en forma de complements de factors, més generalment associats al treball masculí, com ara la nocturnitat i la disponibilitat horària (que les dones assumeixen només parcialment perquè presenten més dedicació al treball de cures) i l'esforç físic.

Gràfic 15. Percentatge de la bretxa salarial de gènere en el salari anual que s'explica per diferents conceptes salarials. Catalunya, 2022

● Salari base ● Complementos salarials ● Hores extra
● Pagaments extraordinaris



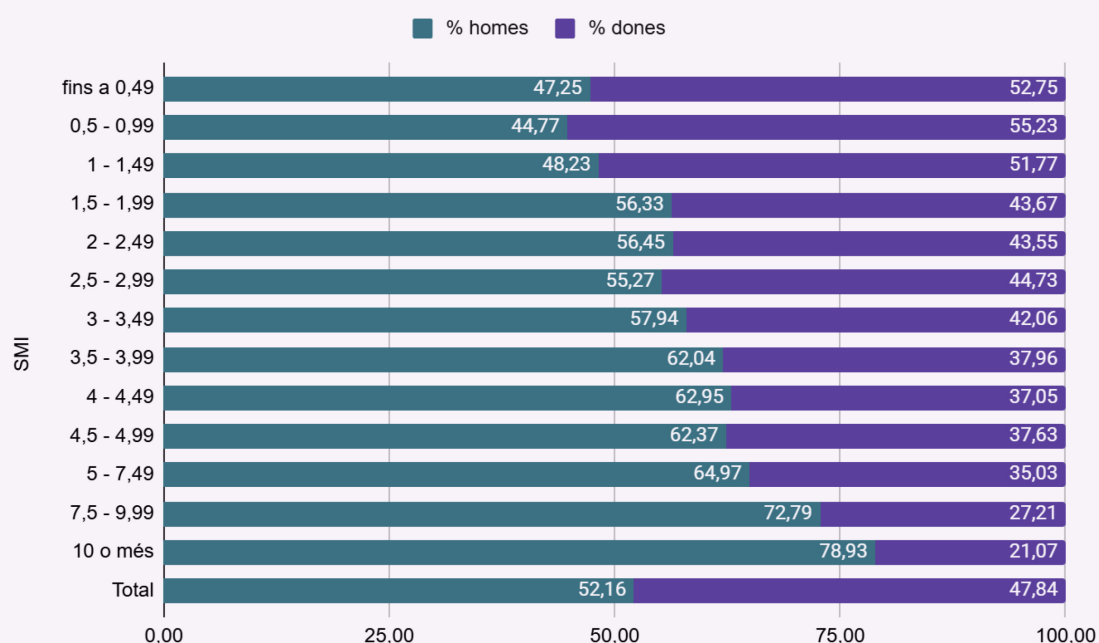
Font: elaboració pròpia amb dades de l'EES 2022

La presència de dones és inversament proporcional a la quantitat del salari: són un 54 % entre els que perceben ingressos per sota de l'SMI i un 24,5 % entre els que ingressen per sobre del 7,5 % de l'SMI

D'acord amb dades de l'Agència Tributària, un total de 3.711.043 persones van rebre ingressos del treball assalariat l'any 2023 a Catalunya. D'entre aquestes, 1.775.195, un 47,84 %, són dones. D'acord amb aquestes dades, i en una situació de perfecta igualtat entre homes i dones, aquestes haurien de representar entorn del 48 % a tots els esglaons de l'estructura salarial (estructura formada segons la relació dels ingressos percebuts amb l'SMI).

Les dades, però, ens mostren una realitat ben diferent: a mesura que anem pujant els esglaons de l'escala, disminueix progressivament el percentatge de dones. Així, les dones representen un 52,8 % entre qui percep l'equivalent a menys del 0,5 % de l'SMI de manera anual, i un 55,2 % entre qui ingressa entre el 0,5 % i el 0,99 % de l'SMI, mentre que entre qui percep del 3 % al 3,5 % de l'SMI ja són només un 42 % de dones. En el grup del 5 % al 7,9 % de l'SMI només hi ha un 35 % de dones i entre qui ingressa el 10 % o més de l'SMI només un 21 % són dones.

Gràfic 16. Proporció d'homes i dones en diferents grups de percepcions salarials segons la relació dels ingressos amb el salari mínim interprofessional. Catalunya, 2023

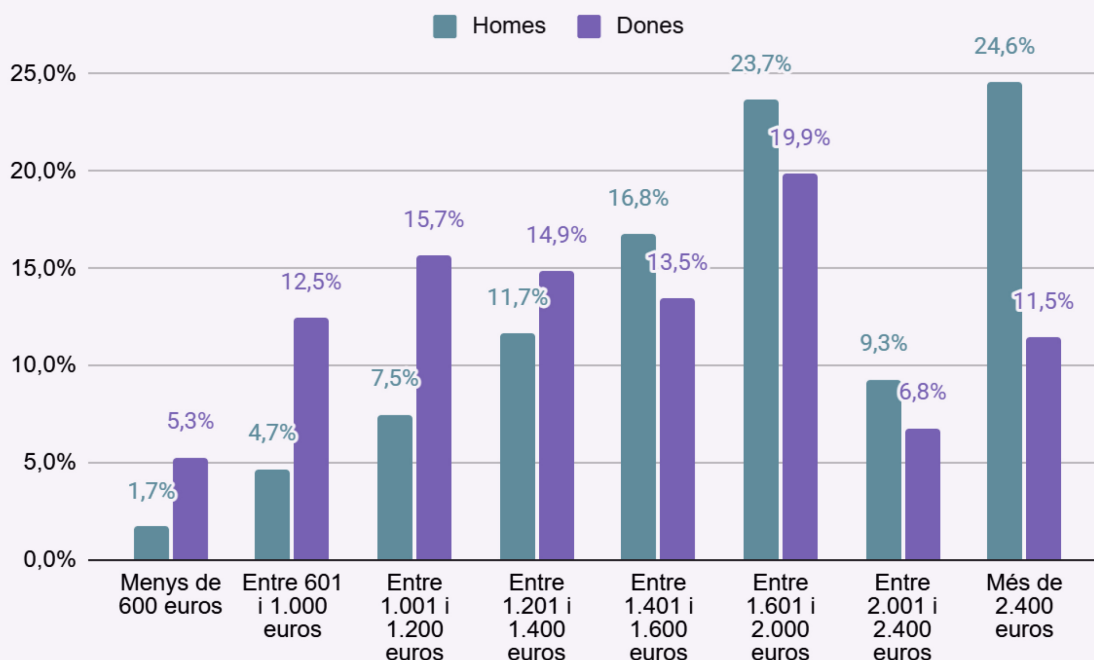


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària

Un de cada quatre treballadors homes percep més de 2.400 euros mensuals; entre les dones és una de cada deu

L'Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball aporta una estadística interessant sobre salari net percebut de manera mensual. Les dades posen de manifest una marcada bretxa salarial de gènere: un terç de la població femenina (33,5 %) ingressa de manera mensual una quantitat inferior a 1.200 euros, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és 20 punts inferior i se situa, doncs, en el 13,9 %. Les dades mostren també com la franja d'ingressos més comuna entre els homes és la de més de 2.400 euros, on se situen gairebé un de cada quatre homes (24,6 %) i poc més d'una de cada deu dones (11,5 %).

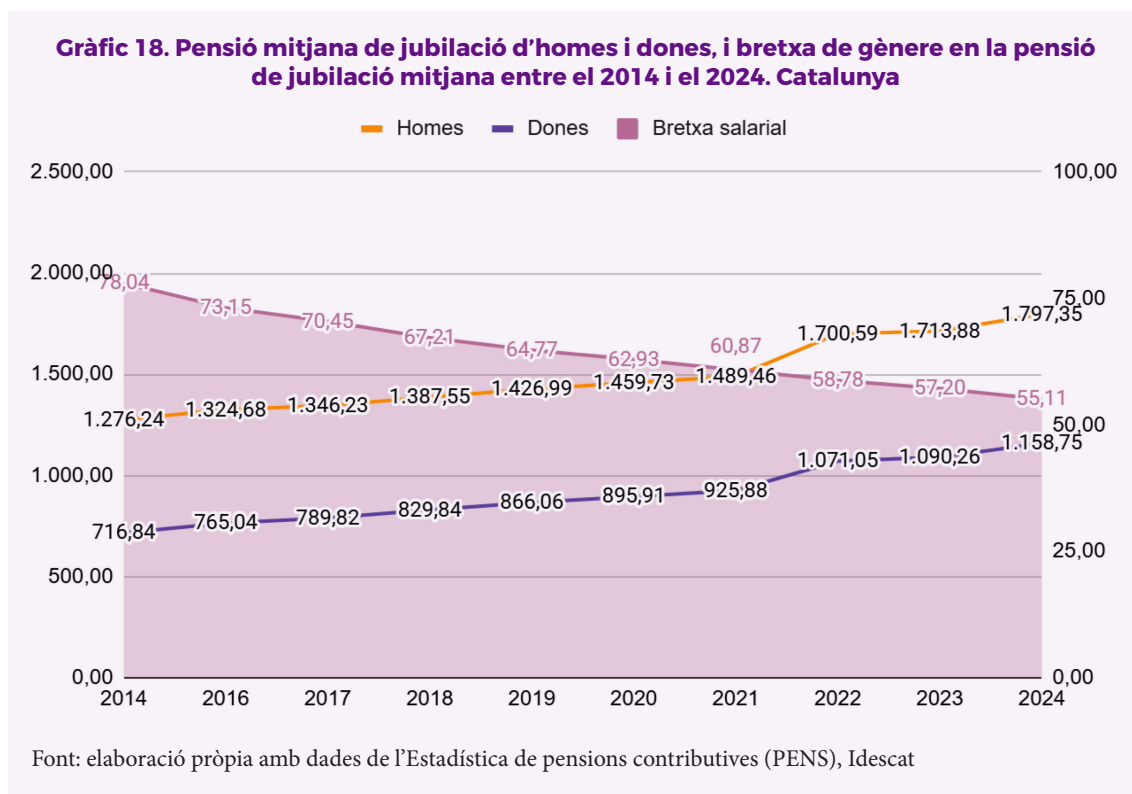
Gràfic 17. Distribució dels treballadors i treballadores per franges de salari net percebut mensualment. Catalunya, 2025



Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball

La desigualtat salarial al llarg de la vida desemboca en una bretxa en la pensió mitjana de jubilació del tot inassumible

Aquesta bretxa es va situar l'any 2024 en el 55,1 % (1.797,35 euros mensuals els homes i 1.158,75 euros les dones). Si parem atenció a l'evolució recent de la desigualtat de gènere en les pensions contributives de jubilació podem observar com, si bé en la darrera dècada la tendència és una disminució constant de la bretxa com a percentatge (del 78 % el 2014 al 55,1 % el 2024), la diferència econòmica en euros entre la pensió mitjana dels homes i la de les dones ha augmentat en 80 euros mensuals. Tal com podem apreciar al gràfic següent, aquesta diferència en euros es va mantenir estable entre el 2014 i el 2021, moment a partir del qual ha augmentat de manera considerable.



Les altres bretxes al darrere de la bretxa salarial: Feminització de les cures i precarietat

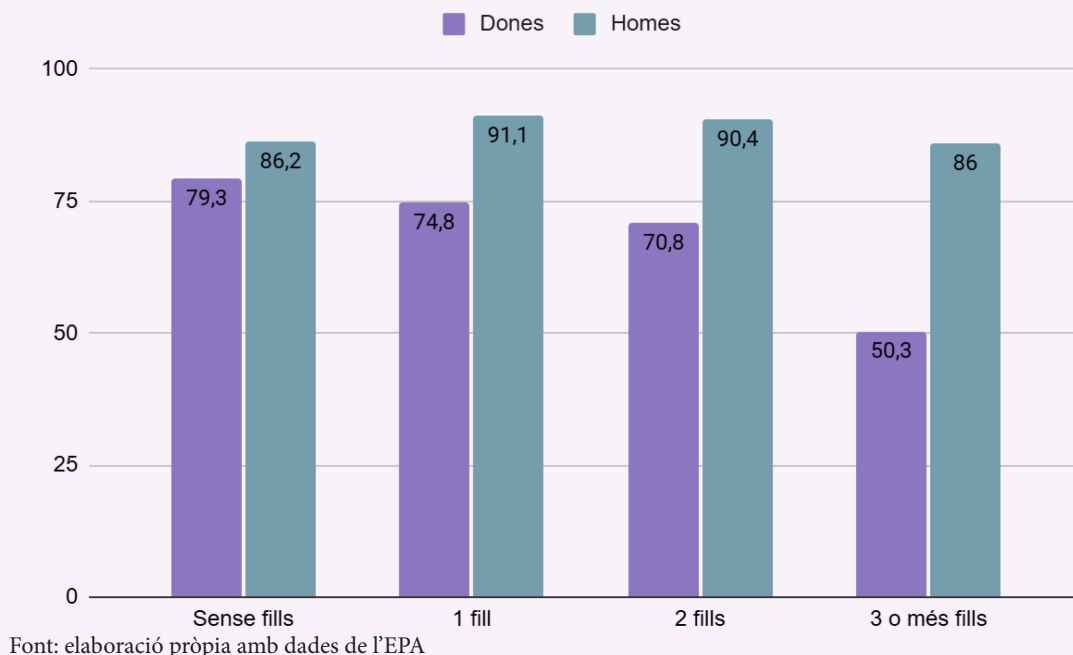
Les excedències per cura d'un menor o familiar a càrrec continuen completament feminitzades: el 85 % les agafen dones

D'acord amb dades del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, a Catalunya, durant el 2025, només el 15 % de les excedències per a la cura d'infants o altres familiars a càrrec van ser demandades per homes. Aquesta diferència abismal en l'assumpció del treball de cures al si de la llar, especialment quan aquest es presenta de manera més intensa, amb la presència d'infants o persones grans o dependents, és a la base de la desigualtat de gènere estructural a la nostra societat. Al conjunt d'Espanya, el percentatge de dones entre les persones que demanen una excedència per cures és lleugerament inferior, del 83 %.

Tenir fills penalitza el treball remunerat de les dones: la insuficiència de les polítiques públiques i la manca de corresponsabilitat aboquen les dones que són mares a la dependència econòmica de la parella

La taxa d'ocupació entre les dones amb fills és 6,6 punts inferior a la de les dones que no tenen fills. Les dades mostren com, amb cada fill, les dones tenen menys oportunitat de tenir un treball remunerat, amb les conseqüències a curt i a llarg termini que això implica. La taxa d'ocupació de les dones entre 25 i 49 anys sense fills és del 79,3 %. Entre les dones de la mateixa edat amb un fill menor de 12 anys, el percentatge descendeix fins al 74,8 %; si són dos fills, al 70,8 %, i si en són tres o més, al 50,3 %. És a dir: només la meitat de les dones amb tres fills o més a càrrec treballen de manera remunerada. Aquest fenomen succeeix just de manera inversa entre els homes: en aquest cas, el fet de tenir fills fa augmentar la taxa d'ocupació.

Gràfic 19. Taxa d'ocupació de la població entre 25 i 49 anys sense fills, amb un fill, amb dos fills o amb tres fills o més a Espanya, 2024



Les dones se senten menys reconegudes al seu lloc de treball i perceben menys oportunitats de promoció laboral

D'acord amb dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball, un 25,5 % de les dones treballadores a Catalunya senten que la seva feina no és degudament reconeguda, enfront del 16,6 % d'homes, que manifesten aquesta mateixa percepció. En relació amb aquest fet, fins a un 30 % de dones no identifica possibilitats d'ascens professional a la seva empresa, mentre que aquest percentatge entre els homes es queda en un 20,8 % i és, per tant, 10 punts inferior.

Taula 1. Percepció de reconeixement i percepció de possibilitats d'ascens a la feina

Grau d'acord o desacord amb la frase "La meva feina m'ofereix bones possibilitats d'ascens professional"					
	Completament d'acord	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord	Completament en desacord
Homes	16,70%	42,90%	19,60%	14,10%	6,70%
Dones	9,80%	38,10%	21,60%	20,70%	9,70%

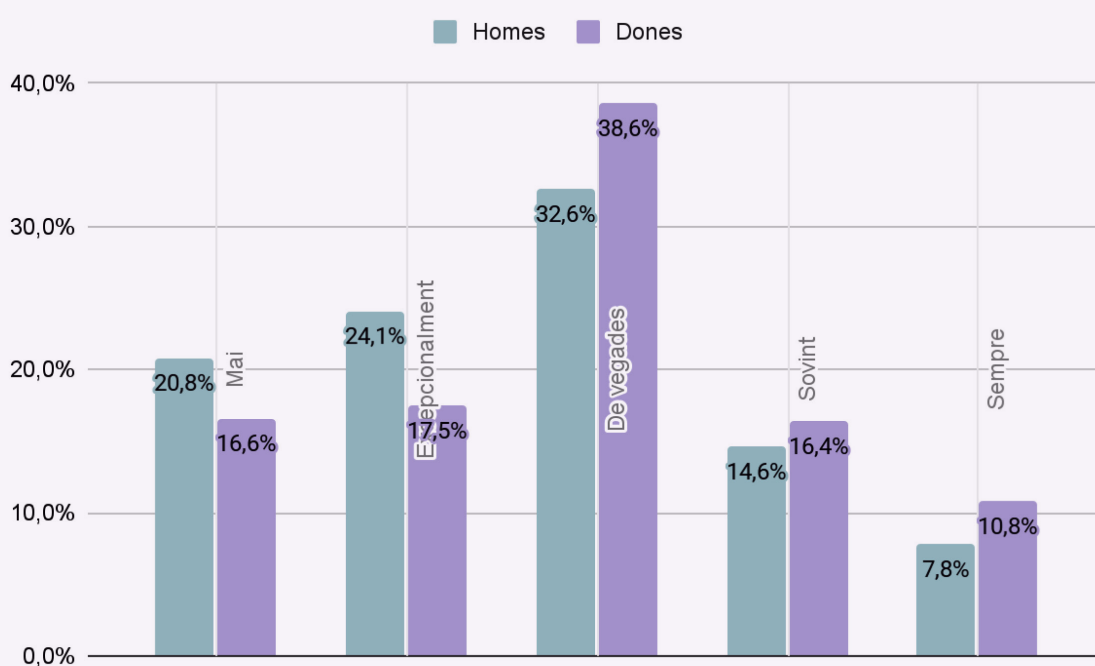
Grau d'acord o desacord amb la frase "Rebo el reconeixement que mereixo per la meva feina"					
	Completament d'acord	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord	Completament en desacord
Homes	19,20%	50,30%	13,90%	12,10%	4,50%
Dones	12,80%	47,50%	14,30%	18,00%	7,40%

Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball

La desigualtat de gènere en el treball i la sobrecàrrega de les dones no és innòcua i té conseqüències palpables sobre el seu benestar: les dones se senten més esgotades físicament i emocionalment

Un 45 % dels homes treballadors declaren no sentir-se mai esgotats físicament i emocionalment o fer-ho només de manera esporàdica, mentre que aquest percentatge descendeix fins al 34,1 % en el cas de les dones. De manera contrària, un 55 % de les dones se senten esgotades de vegades o sovint enfront d'un 47 % dels homes. Un 10,8 % de les dones i un 7,8 % dels homes sempre se senten esgotats físicament o emocionalment.

Gràfic 20. Freqüència amb què homes i dones treballadors se senten esgotats físicament i/o emocionalment. Catalunya, 2025



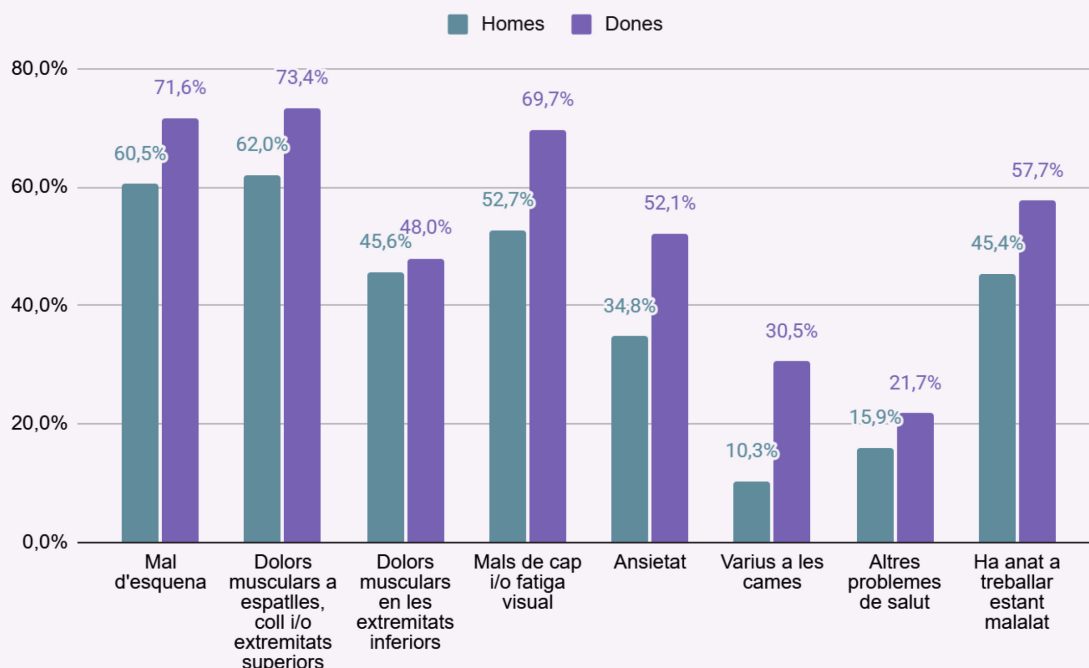
Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball

Les dones pateixen més problemes de salut i van a treballar sentint-se malaltes amb més freqüència

Les dones treballadores pateixen problemes de salut en major mesura que els homes. Així ho reflecteix l'Enquesta de qualitat i condicions de treball, en què destaca el fet que un 73,4 % de les dones pateix dolors musculars a les espatlles, el coll i/o les extremitats superiors; un 71,6 % pateix mal d'esquena, i un 69,7 % té mal de cap o fatiga visual. Aquests percentatges són sistemàticament inferiors en el cas dels homes. És també destacable el fet que un 52,1 % de les dones ha sentit ansietat en el darrer any enfront d'un 34,8 % dels homes. La població treballadora en moltes ocasions ha d'anar a treballar tot

i tenir problemes de salut: un 57,7 % de les dones i un 45,4 % dels homes declaren haver anat a treballar en alguna ocasió en el darrer any sentint-se malalts.

Gràfic 21. Problemes de salut patits per la població treballadora i percentatge de treballadors i treballadores que han anat a treballar estant malalts en els darrers 12 mesos

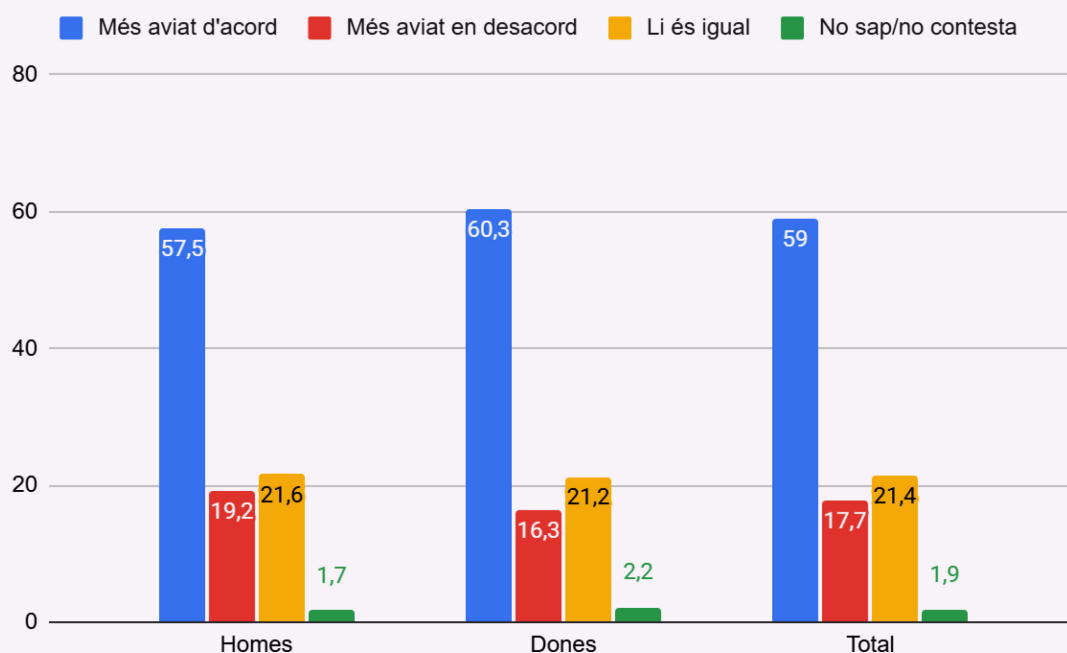


Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball del Departament d'Empresa i Treball

El viratge reaccionari de la societat afecta, ara sí, també les dones

La tendència social cap a posicions reaccionàries en general i contràries al feminisme de manera concreta, que palesen, des de fa anys, les enquestes i baròmetres, sobretot entre els homes més joves, està contagiant-se també a les dones. Així ho mostra el sondeig d'opinió de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS) del 2025 publicat recentment, en què s'observa com el suport al feminisme, si bé continua essent majoritari, ha disminuït en els 2 darrers anys (2023-2024) en totes les franges d'edat, tant entre homes com entre dones. De manera general, el percentatge de població que es declara "més aviat a favor" del feminisme ha disminuït del 67 % l'any 2023 al 59 % l'any 2025, una caiguda molt pronunciada en un interval tan curt de temps. Per gènere i edat, són els homes d'entre 18 i 24 anys aquells qui defensen menys el feminisme (50 %). Si parem atenció al record de vot, el suport al feminisme és inferior al 50 % en el cas del Partit Popular (25 %), VOX (18,2 %) i Aliança Catalana (44 %).

Gràfic 22. Grau d'acord amb el concepte de feminisme d'homes, dones i total, 2025



Font: elaboració pròpia amb dades del sondeig d'opinió de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS) 2025

Desigualtats en la dedicació d'homes i dones al treball reproductiu

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 té un paper destacat. En aquest punt cal destacar el gran impacte potencial que tindria sobre la bretxa de gènere la reducció de la jornada laboral ordinària a 37,5 hores, ja que, d'una banda, facilitaria que treballadors amb jornades reduïdes (dones, en la seva majoria) 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.

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 10 o 20 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 sindicals

La bretxa de gènere no és una anomalia puntual: és la conseqüència directa d'un mercat de treball segregat, d'una organització del temps injusta i sexista, i d'un sistema retributiu que continua infravalorant feines feminitzades. Per això, des del feminisme sindical de CCOO de Catalunya, treballem amb prioritats immediates i inseparables:

- **Reducció de jornada laboral sense reducció salarial**

- Reduir la jornada a 37,5 hores sense reducció salarial, amb perspectiva feminista.
- Prioritzar la jornada màxima anual en 1.712 hores per fomentar la flexibilitat laboral.
- Avançar en la negociació col·lectiva cap a reduccions progressives (37,5 hores, 35 hores, 32 hores) sense pèrdua salarial, com a eina de repartiment del temps, l'ocupació i les cures.

- **Pacte integral de cures a Catalunya**

- Impulsar un pacte integral de cures a Catalunya des de la centralitat del treball i la vida. Reconèixer drets laborals, salarials, socials i col·lectius vinculats a les cures i a l'atenció a les persones.
- Construir un nou contracte social amb perspectiva feminista que garanteixi corresponsabilitat real i estructura col·lectiva de cures.

- **Revaloració dels convenis feminitzats**

- Fer una revaloració salarial i laboral dels convenis feminitzats per combatre la bretxa que provoca la segregació del mercat de treball.
- Aquests sectors pateixen una infravaloració històrica de tasques essencials i concentren salaris més baixos, més parcialitat i menys promoció.
- Sense aquesta correcció estructural als convenis feminitzats, la bretxa salarial es continuarà reproduint.

- **Erradicar la parcialitat involuntària femenina**

- Impulsar un pla de conversió de jornades parcials a completes.
- Garantir el dret preferent d'ampliació de jornada i d'accés igual a promoció, formació i complements.
- La conciliació no pot continuar sent una via de precarització de les dones.

- **Mesures salarials en la negociació col·lectiva**

- Continuar evolucionant l'SMI com a motor dels salaris més baixos, que afecten majoritàriament les dones.
- Mantenir clàusules de revisió salarial i treballar per garantir la no compensació i absorció. Proposar, en el marc del VI Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC), increments del 4 % i augments addicionals de fins a un 3 % extra en funció de la diferència salarial amb la mitjana estatal, amb impacte en les franges més baixes i en la reducció de la bretxa.

- **Segregació del mercat de treball i promoció**

- Impulsar l'accés de les dones als sectors masculinitzats i el dels homes als sectors feminitzats per trencar la divisió sexual del treball.
- Establir mesures vinculants de contractació, formació, promoció interna i eliminació de barreres en la selecció, la classificació professional i els complements.
- Dignificar i revalorar els salaris i les condicions dels sectors feminitzats. Sense igualtat real d'oportunitats, la bretxa es perpetua.

- **Valoració de llocs de treball amb perspectiva feminista**

- Aplicar sistemes de valoració que corregeixin la infravaloració dels treballs feminitzats.
- Garantir igual salari per treball d'igual valor.
- Traslladar la realització de la valoració de llocs de treball a la reclassificació professional i a la revisió de taules salarials i complements.

- **Plans d'igualtat, registre retributiu i transparència salarial**

- Impulsar els plans d'igualtat com a eina principal de transformació del mercat de treball per revertir la segregació per sexes.
- Prioritzar la lluita contra la bretxa als complements salarials i la corresponsabilitat en cures. Enfortir el paper de la representació legal de les persones treballadores en el seguiment i l'aplicació de les mesures.
- Reforçar la democràcia de dades al registre retributiu i penalitzar les empreses que no compleixin la transparència salarial.
- Racionalitzar les estructures salarials i simplificar complements per guanyar claredat retributiva.
- Fer aquesta reordenació amb perspectiva feminista per evitar biaixos i discriminacions històriques.

- **Complements salarials (prioritat dins dels plans d'igualtat)**

- Revisar i corregir de manera prioritària els complements, eliminant discrecionalitat i criteris masculinitzats (disponibilitat total, presentisme...).
- Fixar criteris objectius, verificables i negociats amb la representació sindical.
- Incorporar competències infravalorades en llocs feminitzats (precisió, atenció, gestió simultània, qualitat relacional...).

- **Corresponsabilitat masculina en cures**

- Incloure objectius anuals perquè els homes utilitzin permisos i mesures de cura en igualtat, especialment els no retribuïts.
- Garantir que no hi hagi penalització professional.
- Negociar compensacions perquè la cura no recaigui econòmicament en les dones.

- **Penalització de maternitat i cures**

- Reconèixer que les interrupcions de carrera per maternitat i cures redueixen salari, promoció i cotitzacions.
- Garantir, via negociació col·lectiva, el retorn al mateix nivell professional, el manteniment de complements i l'accés preferent a la promoció i la formació després de permisos o excedències.
- Impulsar corresponsabilitat masculina perquè el cost laboral de cuidar no recaigui gairebé exclusivament sobre les dones.



EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA