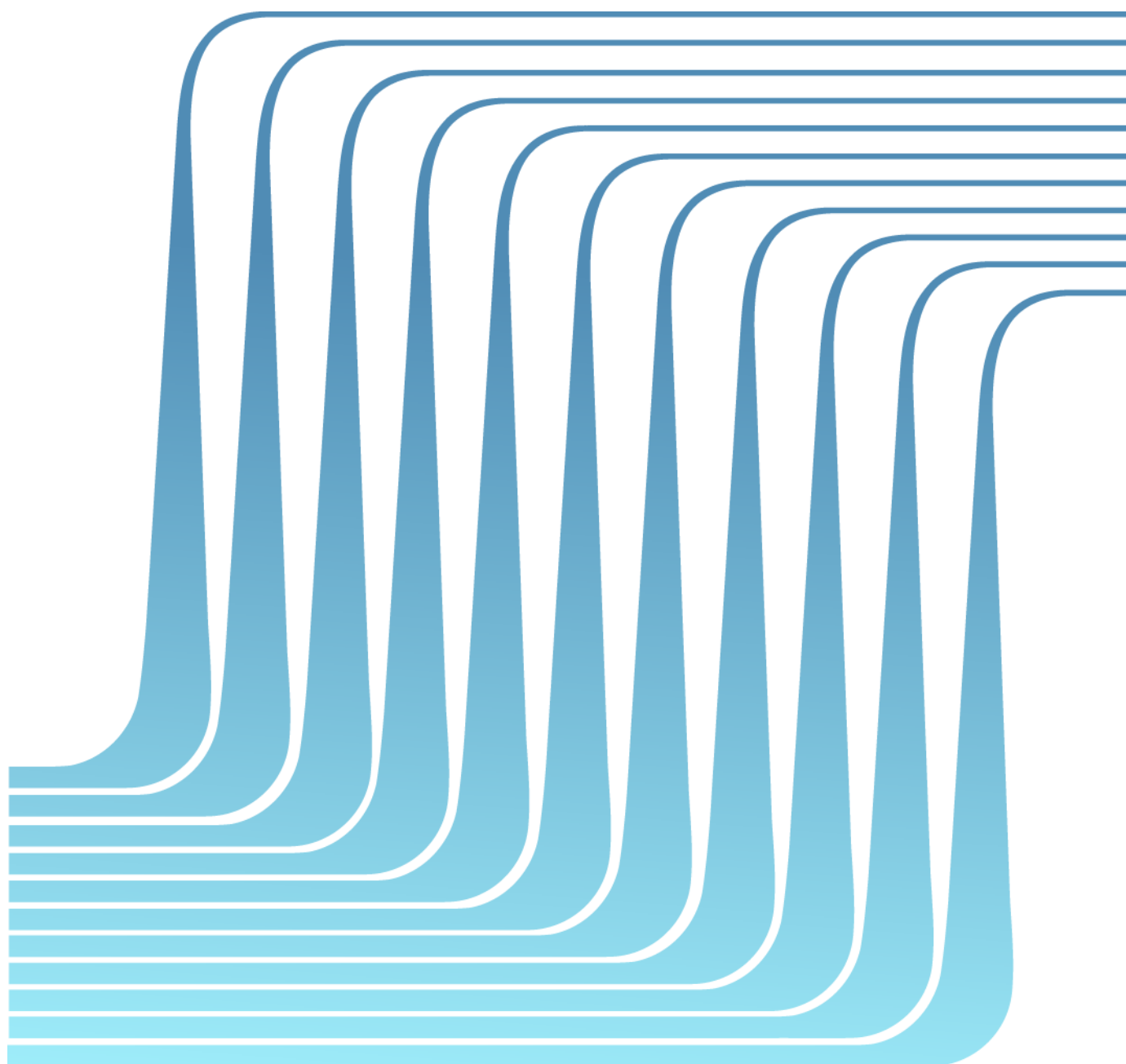




© Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Observatori del Treball i Model Productiu

c/ Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona
observatoritreball.gencat.cat
Barcelona, febrer de 2021

ISSN: 2696-6263



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:
creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca

Índex

1. Introducció	2
2. Resum executiu	3
3. Marc normatiu de la desigualtat salarial	5
4. La bretxa salarial de gènere. Causes i condicionants	6
4.1 Les bretxes de gènere en el mercat laboral català com a font de les desigualtats salarials	8
5. Mesurar la desigualtat salarial	11
6. Anàlisi de les desigualtats salarials	12
6.1 Anàlisi per característiques personals	13
6.2 Anàlisi per característiques de l'ocupació	17
6.3 Anàlisi per característiques de l'empresa	23
7. Anàlisi de les desigualtats salarials per sexe al llarg de la distribució salarial i feminització de la pobresa	25
7.1 Bretxa salarial de gènere per decils	28
8. Anàlisi de les desigualtats per components salarials	30
9. Evolució de la bretxa salarial de gènere en els últims anys	36
10. Comparativa amb la Unió Europea	40
11. Impacte de la COVID-19 i les noves formes de treball	42
12. Bibliografia	45

1. Introducció

L'assoliment de la igualtat de gènere és un requisit imprescindible per a avançar cap a societats més justes, inclusives, i per a garantir un creixement sostenible basat en el benestar social. A més a més, la igualtat de gènere contribueix al desenvolupament econòmic¹, generant economies més competitives i adaptables al canvi. Tanmateix, a dia d'avui, les desigualtats i discriminacions per raó de gènere són presents tant en el món del treball com en la resta d'esferes de la vida social².

Pel que fa al món laboral, les desigualtats salarials són un catalitzador de tot un seguit de discriminacions que actuen amb simultaneïtat i interrelació i que, de manera molt il·lustrativa, es manifesten en l'anomenada bretxa salarial de gènere, és a dir, en les diferències salarials entre dones i homes.

Així doncs, la desigualtat salarial i la bretxa salarial de gènere, analitzada en relació amb diverses variables i condicionants, conformen l'objecte d'estudi d'aquest informe. L'anàlisi es basa en les darreres dades disponibles de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, publicades a finals de 2020 i que fan referència als guanys salarials de l'any 2018. Aquesta enquesta fa referència a les persones treballadores per compte aliè que han estat d'alta a la Seguretat Social durant tot el mes d'octubre de 2018. Per sectors d'activitat s'exclouen l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca (secció A de la CCAE-2009), el personal de l'administració pública que no està inclòs en el règim general de la Seguretat Social (parcialment secció O), el personal domèstic (T) i els organismes extraterritorials (U). En el document també s'inclouen altres indicadors del mercat de treball català per tal de contextualitzar els resultats, referits al quart trimestre de 2018.

L'informe, a banda d'aquesta introducció, s'estructura en onze capítols. El primer fa un resum executiu de l'estudi. A continuació, en els apartats següents es dona una visió de la situació normativa actual; de quines són les causes i condicionants que s'amaguen darrera la bretxa salarial, i es concreta amb les que tenen origen en el mercat de treball. En l'apartat cinquè s'introdueix com es mesura la desigualtat salarial al llarg de l'informe, i tot seguit en el sisè, s'analitzen els salaris d'homes i dones i la desigualtat salarial per sexe per diferents variables (característiques personals, de l'ocupació i de l'empresa). En el setè capítol, es profunditza en l'anàlisi de la distribució salarial, atès que homes i dones no es distribueixen uniformement al llarg dels diferents nivells salarials. I l'apartat vuitè, se centra en l'impacte de l'estructura salarial i dels seus components sobre la bretxa salarial de gènere. En els darrers capítols, es recull l'evolució de la bretxa en els darrers anys, i es compara la situació a Catalunya amb l'indicador de bretxa salarial de gènere de la Unió Europea. Finalment, es recull sintèticament quin és l'impacte de la situació actual marcada per la crisi de la COVID-19 sobre les desigualtats salarials i de gènere. I es tanca l'informe amb la bibliografia consultada.

¹ European Institute for Gender Equality (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union*.

² Com mostren els resultats de l'Índex d'igualtat de gènere (2017). Idescat. <https://www.idescat.cat/pub/?id=iig>

2. Resum executiu

- El marc normatiu vigent reconeix la igualtat entre homes i dones, però no s'ha aconseguit de manera plena; reflex d'això, s'observen encara desigualtats salarials entre homes i dones.
- La bretxa salarial de gènere és un fenomen complex, conseqüència no només d'una discriminació directa en què feines d'igual valor es remuneren diferent, sinó també d'un seguit de causes i condicionants que tenen el seu origen principalment en els rols de gènere i que condicionen la participació d'homes i dones en el mercat laboral.
- Per aquest motiu, en l'informe es mesura la bretxa salarial no ajustada, que es calcula com la diferència entre el salari brut dels homes i el de les dones expressat com a percentatge respecte del salari brut dels homes. En particular, es quantifica en guany mitjà anual, atès que descriu la desigualtat en sentit ampli i inclou tots els condicionants, i també s'analitza en guany per hora, mesura que elimina l'efecte del temps de treball.
- Els resultats de l'Enquesta d'estructura salarial mostren com les dones van rebre, de mitjana, l'any 2018 una remuneració salarial anual 6.000 euros inferior a la dels homes; xifra que suposa una bretxa salarial de gènere en guany anual del 22,2%. En guany mitjà per hora treballada, el salari de les dones ha estat un 12,4% inferior al dels homes. És a dir, pràcticament 10 punts percentuals de la diferència salarial entre homes i dones s'explica per l'efecte de la jornada (les dones treballen menys hores en còmput anual) i les seves conseqüències de cara al desenvolupament de la carrera professional. A més, aquesta diferència entre la bretxa en guany per hora i en guany anual es manté persistentment en el temps.
- Per característiques personals, hi ha bretxa salarial en totes les franges d'edat analitzades, en els diferents nivells formatius de les persones treballadores, tant en persones nacionals com estrangeres i amb independència de l'antiguitat de la persona en l'empresa, tot i que l'impacte de cadascuna d'aquestes variables és diferent. En concret, la bretxa mostra una relació creixent amb l'edat, assolint el seu màxim en el tram a partir dels 55 anys (27,9% en guany anual); es contrau en assolir un nivell d'estudis superior (19,8% en guany anual); és aparentment menor entre les persones de nacionalitat estrangera (17% en guany anual), i és més elevada en el tram d'11 a 20 anys d'antiguitat en l'empresa (24,5%), efecte associat a la correlació amb d'altres variables com el desenvolupament de trajectòries professionals.
- Per característiques de l'ocupació, les dades mostren una bretxa més elevada en feines a temps parcial (16,3% en guany anual), probablement associada a una major feminització d'aquestes ocupacions, que comporta també una menor retribució del treball femení. En canvi, la bretxa és favorable a les dones quan es treballa amb contracte temporal (cobren un 0,8% més que els homes) i desfavorable en l'ocupació indefinida (24,3% en guany anual); aquest comportament s'explicaria per la inexistència de plans de carrera professional en ocupacions temporals, el que acostuma a penalitzar més les dones.
- Es constata com les dones estan ocupades, en major mesura, en sectors de menys nivell retributiu; així, la segmentació horitzontal del mercat de treball deriva en menors guanys per a les dones. En concret, en les tres activitats amb un guany per hora més baix (hostaleria, comerç al detall i activitats administratives i serveis auxiliars), les dones representen el 49,7%, el 67,5% i el 53,3% de l'ocupació, respectivament. En canvi, en les millor retribuïdes (activitats

financeres i d'assegurances, i informació i comunicacions) les dones representen el 40% de l'ocupació. Quant al diferencial amb els homes, la bretxa més alta en guany per hora correspon a les activitats culturals i esportives, i altres serveis (21%), també amb una taxa de feminització elevada (del 64,9%). En línies generals, es detecta una major bretxa salarial en les ocupacions feminitzades.

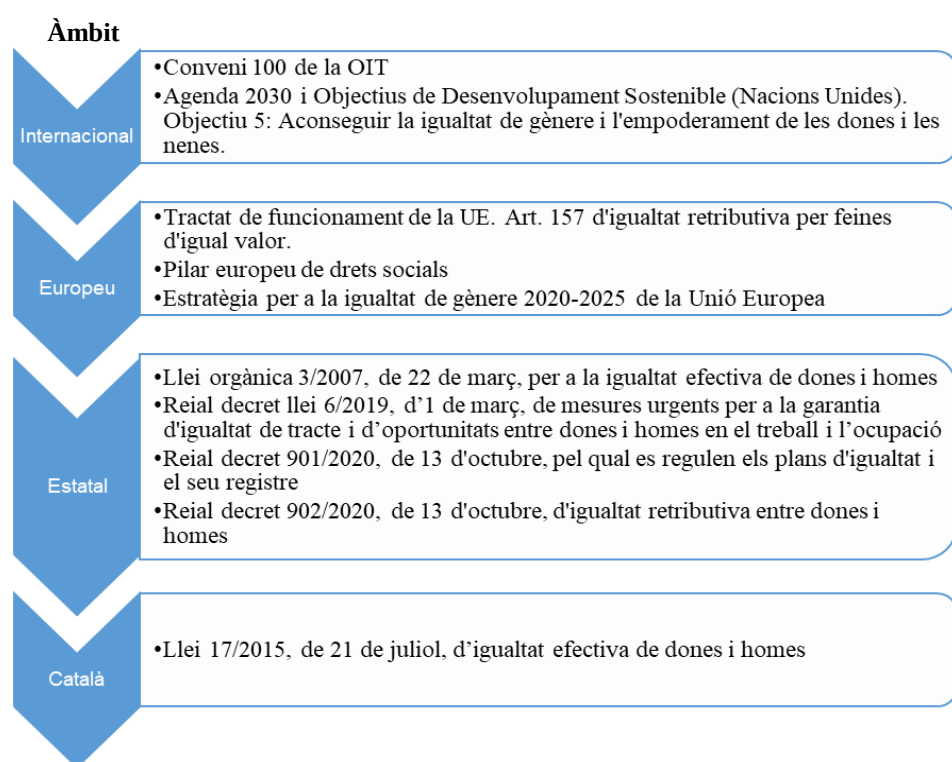
- Respecte del tipus d'ocupació, els dos grups ocupacionals amb el guany per hora més baix són les ocupacions elementals i el treball en restauració, serveis personals i venedors (amb taxes de feminització a l'entorn del 60%). Es posa de manifest com la segmentació vertical del mercat de treball té un impacte negatiu en els guanys salarials de les dones. En termes de bretxa salarial, la més alta correspon a les persones treballadores de restauració, serveis personals i venedors (25%).
- Per característiques de l'empresa, les diferències salarials per sexe són menors en les entitats sota control públic (10,8% en guany anual) en comparació amb les que estan en mans privades (26,2%). Tenint en compte la forma de regulació de les relacions laborals, la bretxa és major en termes de guany anual en les entitats regides per convenis d'àmbit inferior a l'estatal (27,6%), forma de regulació que concentra prop del 50% de les persones treballadores. Quant a la dimensió de la unitat empresarial, la bretxa és major en les microempreses (menys de 10 persones treballadores), on la diferència entre els salaris masculins i femenins és gairebé del 40% en guany brut anual i s'apropa al 20% en guany per hora.
- L'anàlisi de la distribució salarial mostra el major risc de feminització de la pobresa: hi ha una major proporció de dones que d'homes en rangs salarials inferiors i les dones representen el 66% de les persones assalariades a Catalunya amb un guany per hora baix (low pay rate).
- La bretxa salarial de gènere és més elevada en els rangs salarials inferiors: s'eleva al 34,7% en guany anual entre el 10% de persones treballadores amb menor remuneració anual. Això està fonamentalment determinat pel temps de treball, atès que en guany per hora la diferència cau dràsticament (11,9%).
- Pel que fa a la composició del salari mensual, entre les dones té un major pes el salari base, mentre que entre els homes tenen més importància els complements salarials i els pagaments per hores extraordinàries, que estan molt relacionats amb el temps de treball i la disponibilitat horària. De fet, els complements salarials són determinants en l'existència de la bretxa, arribant a suposar a l'entorn d'un 44% de la diferència salarial mensual en euros.
- Entre 2014 i 2018, la bretxa salarial ha disminuït en prop de 4 punts percentuals. Aquest descens ha tingut un major impacte en la part baixa de l'escala salarial, concretament entre el 10% de les persones treballadores que menys cobren (ha passat del 42,6% al 34,7% en guany brut anual). En guany per hora, ressaltar d'una banda l'augment de la bretxa en les feines a temps parcial i el descens en el grup ocupacional dels i les empleades d'oficina, comptables i administratius.
- Catalunya presenta una de les taxes de participació femenina més altes en comparació amb el conjunt d'estats membres de la UE i una bretxa salarial menor que la mitjana europea (indicador GPG).
- Les dones estarien patint de manera més accentuada les conseqüències de la pandèmia de la COVID-19 i de les mesures adoptades, si bé en el darrer trimestre de 2020 els homes s'han vist especialment afectats.

3. Marc normatiu de la igualtat salarial

Des de la Declaració dels drets de les dones i les ciutadanes el 1791 (que acabà amb l'execució d'Olympe de Gouges, la seva redactora) s'han fet avenços en matèria legislativa per a l'eradicació de les desigualtats i discriminacions entre dones i homes. Tot i que el marc normatiu vigent estableix una igualtat formal o de dret, encara no s'ha aconseguit la plena igualtat real o de fet.

En l'esquema següent es mostra el marc normatiu de referència existent en l'actualitat, seguint una trajectòria descendent segons el seu abast territorial.

Figura 1. Marc Normatiu de la igualtat salarial



D'entre les actuacions més recents, destacar l'obligació que estableix el Reial decret 901/2020 conforme les empreses de 50 o més persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, i l'han d'inscriure en un registre públic. En el cas de la Generalitat de Catalunya³ aquest registre és consultable en el portal de dades obertes⁴.

En matèria d'igualtat retributiva, el Reial decret llei 6/2019 i el Reial decret 902/2020, estableixen que totes les empreses, independentment del nombre de persones empleades, han de comptar amb un registre retributiu que inclogui les dades mitjanes i desglossades per sexe dels salaris reals (incloent salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials). Addicionalment, totes les empreses que hagin de dur a terme un pla d'igualtat hauran de realitzar, també, una auditoria retributiva. Aquesta comporta la valoració dels llocs de treball, per tal de comprovar si les retribucions són les mateixes per feines d'igual valor, així com l'establiment d'un pla per a corregir les desigualtats retributives. En aquest sentit, la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies posa a l'abast de les empreses i organitzacions una Eina de registre salarial⁵.

³ <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>

⁴ Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.

<https://analisi.transparenciacatalunya.cat/Treball/Registre-P-blic-de-Plans-d-igualtat/j3ug-2ttid>

⁵ <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/eina-registre-salarial/>

4. La bretxa salarial de gènere. Causes i condicionants

De manera sintètica es pot entendre que la bretxa salarial de gènere resulta de l'agregació d'aquests factors:

- *Discriminació directa*: una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.
- *Discriminació indirecta*: una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre. En destaquen:
 - *Les diferències en els usos del temps i la no coresponsabilitat*: són les dones qui habitualment assumeixen en major mesura les tasques de la llar i de cura⁶. Aquest fet provoca una major càrrega de treball no remunerat i menor disponibilitat de temps per dedicar-lo al treball remunerat. En aquest sentit, apuntar també una major presència de llars monoparentals entre les dones⁷, fet que accentua aquesta circumstància. Les conseqüències en el mercat laboral són un menor nombre d'hores treballades i una major taxa de parcialitat entre les dones, una major sortida del mercat laboral i efectes sobre les seves possibilitats de promoció professional.
 - *La segmentació horitzontal del mercat de treball*, és a dir, la concentració femenina en determinats sectors, mentre que en d'altres la seva presència és pràcticament inexistent. Els sectors més feminitzats habitualment presenten salaris inferiors en comparació amb aquells que estan més masculinitzats.
 - *La segmentació vertical del mercat laboral*, és a dir, la concentració de dones i homes en tipus d'ocupacions diferents. Així, les dones es concentren en els llocs de treball de qualificació més baixa i, els homes es concentren en els llocs més alts de l'estructura ocupacional, motiu pel qual les dones acostumen a presentar nivells salarials més baixos.
 - *Efecte "pipeline" o canonada amb fuites*: conjuntament amb la segregació vertical es produeix aquest fenomen, que consisteix en què les dones que accedeixen al mercat laboral amb qualificació i habilitat per acabar ocupant llocs de feina de lideratge i responsabilitat (entrada de la canonada), una part important no progressa al llarg de l'escala corporativa (fuites en la canonada), resultant en un percentatge molt baix de dones en aquestes posicions de més responsabilitat i remuneració (final de la canonada).
 - *Infravaloració de les feines i les capacitats de les dones*: les feines realitzades majoritàriament per dones són percebudes com a feines de

⁶ Les dones ocupades dediquen de mitjana a la UE-28, 3,9 hores al dia al treball no remunerat i els homes 2,6 hores, d'acord amb les dades analitzades per l'European Institute for Gender Equality. "Gender inequalities in care and consequences for the labour market."

D'acord amb les dades disponibles de l'Enquesta de l'ús del temps (Idescat), el 2011 les dones ocupades a Catalunya dedicaven de mitjana 3h 23 minuts a la llar i la família i els homes 1 h 55 minuts.
<https://www.idescat.cat/pub/?id=eut&n=6297>

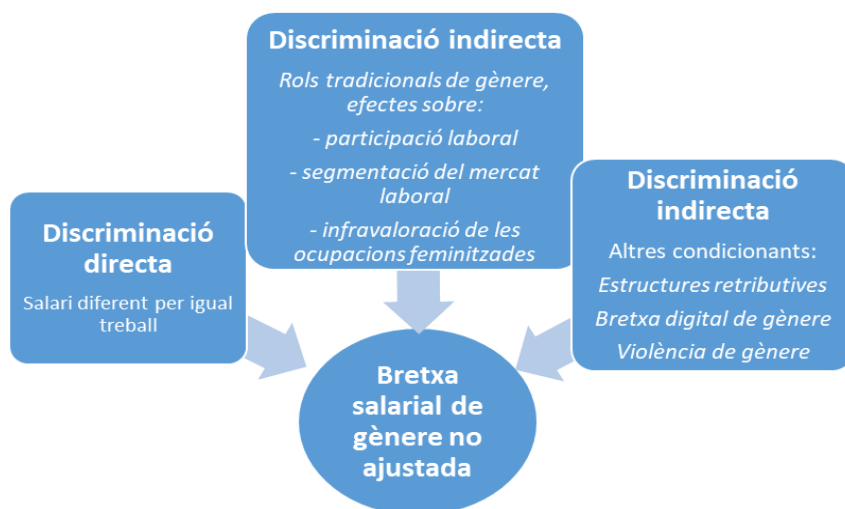
⁷ Prop del 80% de les llars monoparentals, el progenitor és una dona, d'acord amb les dades de l'Enquesta contínua de llars de l'INE.

menor valor o que requereixen una menor capacitat quan es comparen amb feines de nivell equivalent que habitualment desenvolupen homes.

- *Majors taxes d'informalitat entre les dones*: les dones treballen més sovint en condicions d'informalitat, que impliquen salaris més baixos. Com a exemple, les dones tenen un elevat pes en el treball de cura de la llar, que tradicionalment ha estat considerat un sector vinculat a la informalitat.
- *Complements salarials que premien la disponibilitat horària*: polítiques retributives aparentment neutres acaben penalitzant les dones, atès que acostumen a tenir menys disponibilitat horària que els homes.
- *Bretxes digitals de gènere*: tot i que l'ús d'internet és molt similar, no així les habilitats digitals bàsiques i la bretxa s'eixampla especialment a partir dels 25 anys. Així mateix, s'observa una elevada bretxa en el percentatge de persones graduades en carreres STEM (ciències, tecnologia, enginyeries i matemàtiques).⁸
- *Impacte de la violència de gènere* en la vida laboral de les víctimes, com l'abandonament temporal o definitiu del seu lloc de treball, entre d'altres efectes.⁹

La figura següent il·lustra aquesta multiplicitat de factors que incideixen en la diferència salarial entre dones i homes de manera global, el que es coneix com a bretxa salarial de gènere no ajustada. Aquest indicador permet donar una visió de conjunt de les desigualtats de gènere en termes de retribució i mesura un concepte més ampli que igual salari per igual treball.

Figura 2. Causes i condicionants de la bretxa salarial de gènere no ajustada.



⁸ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Mujeres y digitalización. De la brecha los algoritmos*. https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf

Comissió Europea. *Women in digital scoreboard 2020*. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2020>

⁹ Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. *El impacto de la violencia de género en España: una valoración de sus costes en 2016*. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2019/pdfs/El_impacto_de_la_VG_ES.pdf

4.1. Les bretxes de gènere en el mercat laboral català com a font de les desigualtats salarials

Per entendre i contextualitzar la desigualtat salarial per sexes, resulta rellevant conèixer quines són les principals diferències que s'observen entre la situació de les dones i dels homes en el mercat laboral.

En el gràfic 1 es recullen els principals indicadors referits al 2018, per ser l'any de les dades que s'analitzen en aquest informe.

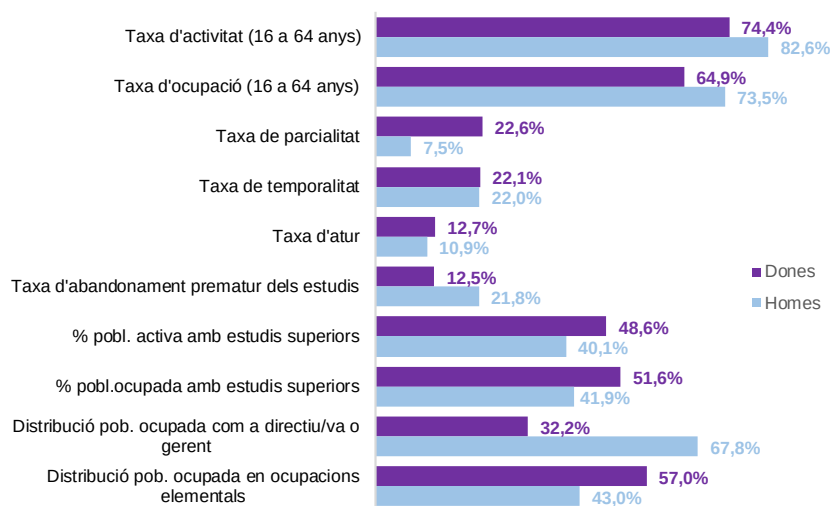
S'observa com el col·lectiu femení presenta un nivell d'educació superior més elevat que els homes, i menors taxes d'abandonament prematur dels estudis. No obstant això, té una menor participació en el mercat de treball i una taxa d'atur més alta. Així mateix, quan s'ocupa realitza jornades més curtes, amb una taxa de parcialitat que triplica la dels homes, i una menor presència en llocs directius (només el 32,2% d'aquestes ocupacions són desenvolupades per dones) i, en canvi, representen una proporció més elevada en les ocupacions elementals (el 57,0% són dones).

Darrera d'aquesta realitat sovint s'amaguen els rols tradicionals de gènere, amb una menor dedicació al treball remunerat i de menys valor que acaba comportant una menor retribució del treball femení, contribuint a augmentar la bretxa salarial de gènere.

Gràfic 1

Catalunya – Principals indicadors del mercat de treball per sexe

4t trim. 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Analitzant més en detall els trets diferencials subratllar:

Menor participació femenina

Les dones tenen una menor participació en el mercat de treball, amb taxes d'activitat considerablement més baixes que els homes i, en conseqüència, presenten menors taxes d'ocupació. En alguns casos, a més, es produeix un fenomen d'autoselecció, és a dir, que només es participa en el mercat laboral davant la possibilitat de trobar feines amb certes expectatives salarials.

Major precarietat laboral de les dones: més parcialitat, més temporalitat, més atur

Així mateix, les dones treballen en major mesura que els homes a temps parcial (la taxa de parcialitat de les dones triplica la dels homes), atès que dediquen més temps a activitats no remunerades, com és el cas del treball domèstic o de cura, que no es reconeix sovint com a treball productiu. A més, la temporalitat és un xic més elevada en les dones i també presenten majors taxes d'atur.

Major nivell formatiu entre les dones

En relació amb el nivell educatiu, les dones mostren millors resultats, independentment de la seva participació en el mercat de treball. D'una banda, la taxa d'abandonament prematur dels estudis és força inferior en les dones (8,1 punts percentuals inferior) i d'altra, la proporció de dones amb estudis superiors és més elevada que entre els homes, tant en el cas de la població activa com de la població ocupada. El fet que les dones que accedeixen al mercat laboral són majoritàriament les més formades¹⁰ podria ser indicatiu que el nivell formatiu i les expectatives salarials tenen una especial rellevància en el cas femení a l'hora de decidir participar-hi, especialment quan s'han de compatibilitzar amb responsabilitats familiars i de la llar.

Segmentació horitzontal i vertical

Les dones es concentren en determinats sectors d'activitat (segmentació horitzontal), destacant especialment la sanitat i serveis socials, l'educació, el comerç al detall i les activitats culturals, esportives i altres serveis. Per contra, estan infrarepresentades en d'altres com la construcció, les activitats industrials o dins dels serveis, en el transport i emmagatzematge.

Així mateix, també es produeix una segmentació vertical, atès que d'acord amb el grup ocupacional (CCO-2011) són majoria entre les persones empleades d'oficina, comptables i administratius; les persones treballadores dels serveis de restauració, personals i venedors; el grup de tècnics i professionals científics i intel·lectuals i en les ocupacions elementals. En canvi, tenen menor pes entre les persones treballadores qualificades en agricultura, indústria i construcció, i també entre les ocupacions de direcció i gerència.

En certa mesura, el que s'aprecia és que les dones tenen un major pes en la part mitjana-baixa de l'escala ocupacional, com si estiguessin d'alguna manera adherides a un imaginari "terra enganxós" que impedeix i limita el seu desenvolupament professional; en moltes ocasions, perquè desenvolupen llocs de treball i ocupacions amb poc recorregut. Com a metàfora, es podria dir que comencen la seva carrera en una línia de sortida d'una cursa que no porta enlloc.¹¹

D'altra banda, tenen una presència menor en la part més elevada, és a dir, en les feines amb major participació en la presa de decisions i en feines altament especialitzades, és a dir, existeix un "sostre de vidre" en el seu accés a llocs jeràrquicament superiors.

Com a resultat de la interrelació d'aquests dos fenòmens el que s'observa és que en el mercat de treball hi ha ocupacions més feminitzades, que són les que habitualment tenen salaris més baixos.

¹⁰ Diversos estudis mostren que l'educació i l'acumulació de capital humà tenen un impacte significativament positiu en l'ocupació femenina (Anderson and Levine, 1999; Jaumotte, 2004; Fortin, 2005; Azmat et al, 2006).

¹¹ Pilar Carrasquer Oto i Mariana do Amaral Pinto (octubre 2019). *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*.

Desigualtats interseccionals

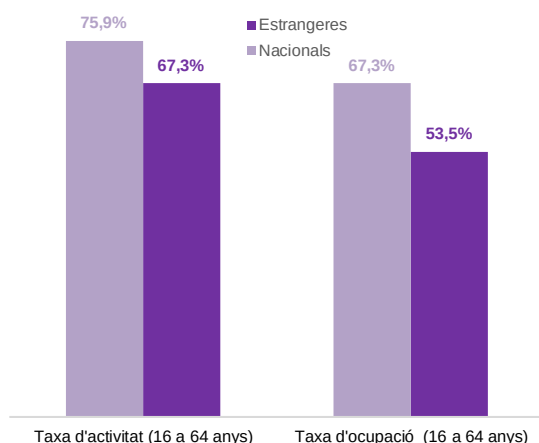
El concepte d'interseccionalitat fa referència a l'anàlisi de les desigualtats de gènere incorporant altres variables de discriminació, que estan relacionades i tenen un efecte afegit, com poden ser la ètnia, classe social, discapacitat, edat, nacionalitat, entre d'altres. Les dones sovint es troben en situacions de desavantatge comparatiu amb els homes no només pel fet de ser dones sinó també per la suma d'altres característiques, motiu pel qual es fa adient incorporar una anàlisi d'aquestes interseccions, quan això sigui possible.

Així, per exemple, es pot apreciar que entre les dones, les estrangeres es troben en una pitjor situació en el mercat de treball, ja que presenten menors taxes d'activitat i ocupació i accedeixen, en general, a feines més precaritzades.

Gràfic 2

Catalunya – Taxa d'activitat i d'ocupació femenines de 16 a 64 anys per nacionalitat (en %)

4t trim. 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

La diversitat funcional és un altre circumstància que condiciona la situació laboral de desigualtat de la dona en el mercat laboral. La taxa d'activitat de 16 a 64 anys de les dones sense discapacitat (76,3%) duplica la de les dones amb discapacitat (32,7%), que també és inferior a la dels seus homòlegs masculins (37%)¹².

¹² D'acord amb les dades publicades per Idescat de l'estadística L'ocupació de les persones amb discapacitat de l'INE per l'any 2018.

5. Mesurar la desigualtat salarial

L'Enquesta quadriennal d'estructura salarial publica resultats sobre els guanys salarials de les persones assalariades i aquesta és la font principal emprada en aquest estudi. El concepte de remuneració, salari o guany salarial a què es fa referència al llarg de l'informe, correspon a les percepcions salarials en efectiu (salari base, complements salarials, pagaments per hores extraordinàries i pagues extraordinàries i per incentius o resultats) i les remuneracions en espècie; en ambdós casos, en termes bruts. No s'inclouen els endarreriments d'anys anteriors ni les percepcions no salarials, com dietes, indemnitzacions o despeses de viatge.

Aquesta informació permet mesurar la desigualtat salarial a partir del concepte de bretxa salarial de gènere no ajustada (en endavant bretxa salarial de gènere). Aquesta es defineix com la diferència entre el salari brut dels homes i el de les dones expressat com a percentatge respecte del salari brut dels homes, i representa les diferències mitjanes en el salari brut d'homes i dones.

Ara bé, la bretxa salarial de gènere pot obtenir-se a partir del guany brut mitjà anual o bé del guany brut mitjà per hora¹³, proporcionant dos enfocaments diferents a l'hora d'analitzar les desigualtats salarials de gènere.

El guany mitjà anual descriu la desigualtat en sentit ampli, atès que reflecteix la diferència total entre la remuneració mitjana d'homes i dones i inclou tots els condicionants. Mentre que el guany per hora, elimina l'efecte del temps de treball, posant el focus en la retribució per hora de treball, que és independent del nombre d'hores que es realitzin. A més, el guany per hora tampoc no inclou pagaments extraordinaris que no tinguin caràcter mensual, atès que l'enquesta obté el guany per hora dividint el guany mensual del mes d'octubre per les hores treballades. En concret, el guany per hora no inclouria les pagues extraordinàries, les gratificacions per beneficis, les lligades a objectius, les d'incentius, els bonus o altres pagaments variables en periodicitat i quantitat.

Si es té en compte la major taxa de parcialitat femenina i per tal de poder avaluar l'efecte complet de les estructures retributives, es considera cada vegada més rellevant l'anàlisi de la bretxa salarial en guany anual, per tal de tenir una mesura que englobi les diferències en la seva totalitat. Per aquest motiu, en aquest informe s'ofereix una anàlisi tant en guany anual com en guany per hora, per tal d'oferir una visió completa de les desigualtats salarials per sexe.

Cal tenir present que l'anàlisi de la bretxa salarial a partir de les dades que ofereix l'enquesta presenta un biaix d'autoselecció de la mostra, atès que els individus que treballen han decidit participar en el mercat de treball voluntàriament (s'han autoseleccionat) i ho fan de manera formal, mentre que d'altres han escollit no participar, decisió que en ocasions condicionada per les expectatives d'ingressos que es percebran. Així, les dones amb menors expectatives salarials, que previsiblement farien elevar la bretxa salarial, sovint es queden fora del mercat de treball, efecte que no quedaria recollit en les dades.

¹³ L'enquesta proporciona les dades en guany brut mitjà anual i en guany brut mitjà per hora. El primer inclou totes les percepcions (tant en efectiu com en espècie) de la persona treballadora en còmput anual, mentre que el segon s'obté dividint el guany mensual entre les hores efectivament treballades (normals i extraordinàries) del mes de referència, que segons la metodologia de l'enquesta és el mes d'octubre. Cal tenir present que no s'inclou en el càlcul del guany altres feines de la mateixa persona assalariada i que en el cas de les persones que no han treballat tot l'any, l'enquesta calcula el guany anual equivalent.

6. Anàlisi de les desigualtats salarials per sexe

El guany brut mitjà anual de les persones treballadores assalariades a Catalunya s'ha situat en 25.552,8 euros l'any 2018, d'acord amb les darreres dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial. El guany masculí s'eleva fins als 28.640,2 euros de mitjana, mentre que el femení no arriba als 22.300 euros. Així doncs, el salari femení és més de 6.000 euros inferior al masculí, és a dir, hi ha una bretxa salarial de gènere en guany anual del 22,2%.

Quant al guany brut mitjà anual per hora efectiva de treball, les dones han rebut de mitjana l'any 2018 11,7 euros per hora de treball i els homes, 13,4 euros per hora. Això significa que la bretxa salarial en guany per hora és del 12,4%.

La diferència entre la bretxa en guany anual i per hora, és de 9,8 punts percentuals; fet que posa en relleu l'important efecte de les hores treballades en el guany anual de les dones.

Taula 1

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe

2018

	Homes	Dones	Bretxa salarial
Guany brut mitjà anual	28.640,2	22.289,9	22,2%
Guany brut mitjà per hora	13,4	11,7	12,4%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

La bretxa salarial de gènere en guany anual és del 22,2% l'any 2018.

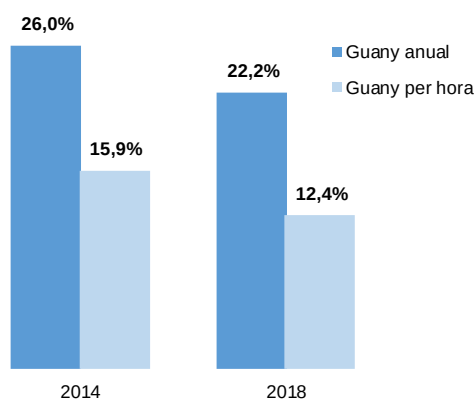
En guany per hora la bretxa és més baixa, del 12,4%, posant de manifest l'impacte en els guanys de les dones d'un menor temps de treball.

Respecte de 2014¹⁴, s'observa que tot i que la bretxa salarial en guany anual s'ha reduït (-3,8 percentuals) un xic més que en guany per hora (-3,6 punts), el diferencial entre ambdues continua elevat i només ha disminuït dues dècimes (ha passat de 10 punts a 9,8 punts en 4 anys).

Gràfic 3

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en el guany brut mitjà anual i per hora (en %)

2014 i 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

En els subapartats següents s'analitza la situació de la bretxa salarial de gènere de l'any 2018, en guany per hora i en guany anual per diferents característiques de la persona treballadora, del lloc de treball i de l'empresa.

¹⁴ Els resultats anteriors de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial corresponen a l'any 2014. Del guany anual per hora efectiva només es disposa de dades cada quatre anys.

6.1 Anàlisi per característiques personals

A continuació, s'analitzen les desigualtats salarials per edat, nivell formatiu, nacionalitat i antiguitat en l'empresa.

Per trams d'edat, és rellevant destacar dos fets. D'una banda, tant el salari anual com el salari per hora dels homes segueixen una progressió creixent amb l'edat, fins assolir el seu màxim en el grup de 55 i més anys (32.313,0 euros anuals i 15,3 euros per hora), mentre que en les dones arriba al seu topall en el tram de 35 a 44 anys (23.847,3 euros anuals i 12,19 euros per hora) i descendeix a partir d'aquest moment. De l'altra, que hi ha una diferència de prop de 8.500 euros entre el guany mitjà anual més elevat dels homes i el de les dones (32.313 euros davant dels 23.847,3 euros).

Com a conseqüència d'aquesta diferent evolució per edat, la bretxa salarial de gènere s'eleva considerablement en els grups de més edat, de forma que a partir dels 55 anys les dones cobren un 27,9% menys que els homes de mitjana a l'any.

Aquest comportament salarial per edat i sexe posa de manifest com a partir de certa edat les dones, en general, no aconsegueixen avançar en el seu desenvolupament professional. Entre els factors que hi incidirien destaquen: una dedicació més alta de les dones al treball no remunerat de la llar i les cures; la maternitat, i el fenomen del "terra-enganxós" pel qual les dones desenvolupen més habitualment llocs de treball de difícil progressió.

Les dones cobren menys que els homes en tots els trams d'edat i la bretxa salarial de gènere s'eixampla amb aquesta variable.

Taula 2

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i edat (en euros)

2018

Edat	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys de 25 anys	14.180,3	11.632,7	18,0%	8,84	8,46	4,3%
De 25 a 34 anys	23.522,1	19.689,6	16,3%	11,41	10,65	6,7%
De 35 a 44 anys	29.581,6	23.847,3	19,4%	13,40	12,19	9,0%
De 45 a 54 anys	31.368,5	23.502,4	25,1%	14,21	12,05	15,2%
55 i més anys	32.313,0	23.312,5	27,9%	15,30	12,33	19,4%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Considerant el nivell formatiu assolit, s'observa que les dones tenen de mitjana pitjors salaris en tots els nivells, sent especialment important la diferència entre les persones menys formades. Concretament, entre les persones amb educació primària, el salari brut mitjà anual de les dones és un 34,7% inferior al dels homes, i entre les que tenen educació secundària de primera etapa, un 30,3% inferior.

Quan s'arriba als nivells de formació superior, la bretxa en els salaris bruts mitjans anuals es redueix de forma important (fins al 22,9% entre els diplomats universitaris i similars i fins al 19,8% entre els llicenciats i similars, i doctors universitaris).

Posant el focus en el guany per hora, les diferències no són tan pronunciades, sobretot en el cas de les persones amb educació primària, entre les quals la bretxa passa a ser del 22,7%; continua sent la més elevada per nivells formatius però es redueix 12 punts respecte de l'observada en el guany brut mitjà anual. En canvi, en les persones amb el nivell formatiu més alt (llicenciades i similars, i doctors universitaris) la bretxa en guany anual i per hora és més similar, amb una diferència de 4 punts (19,8% i 15,9%, respectivament).

La desigualtat salarial per sexe és més elevada entre les persones menys formades i es redueix significativament quan s'assoleixen estudis superiors.

Taula 3

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i nivell formatiu (en euros)

2018

Edat	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys que primària	18.322,6	11.882,2	35,2%	8,90	8,26	7,2%
Educació primària	21.251,3	13.876,4	34,7%	10,31	7,97	22,7%
Primera etapa d'educació secundària	22.902,9	15.958,5	30,3%	10,85	8,77	19,2%
Segona etapa d'educació secundària	28.405,1	20.623,8	27,4%	13,05	10,65	18,4%
Ensenyaments de formació professional de gr:	31.864,1	21.915,2	31,2%	14,11	11,24	20,3%
Diplomats universitaris i similars	36.025,6	27.789,4	22,9%	16,84	14,38	14,6%
Llicenciats i similars, i doctors universitaris	42.383,1	33.976,9	19,8%	20,08	16,88	15,9%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Les dades en color taronja indiquen que el número d'observacions mostrals és d'entre 100 i 500 i, per tant, la xifra s'ha d'interpretar amb cautela.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Pel que fa a la nacionalitat, els guanys salarials de les persones estrangeres, tant els d'homes com de dones, són més baixos que els de les nacionals; si bé la bretxa salarial de gènere entre les persones estrangeres és aparentment menor que la de les nacionals.

Les dones nacionals cobren de mitjana 6.902 euros bruts anuals menys que els homes, mentre que les estrangeres cobren 3.736 menys que els homes estrangeres. Això es tradueix en una bretxa en els salaris bruts anuals del 23,4% entre la població nacional i del 17%, entre l'estrangera. L'anàlisi del guany per hora, la redueix al 13,7% i al 3,7%, respectivament.

Taula 4

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i nacionalitat (en euros)

2018

Nacionalitat	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Nacionals	29.553,2	22.651,1	23,4%	13,75	11,86	13,7%
Estrangers/eres	21.976,6	18.240,4	17,0%	10,78	10,38	3,7%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Cal tenir present que la menor diferència salarial per sexe entre les persones estrangeres pot no estar reflectint una situació més favorable per aquest. Un dels factors que podria explicar la menor bretxa salarial del col·lectiu estranger és l'associat a la menor participació de la dona estrangera en el mercat laboral. Les taxes d'activitat i, especialment, d'ocupació de les dones estrangeres són força més baixes que les de les nacionals (la taxa d'ocupació és prop de 14 punts inferior a la de les dones nacionals amb dades de l'any 2018, mentre que el diferencial entre homes estrangers i nacionals és de 6,4 punts).

Les persones estrangeres tenen sous més baixos, però la bretxa resultant és molt més reduïda que la de les nacionals.

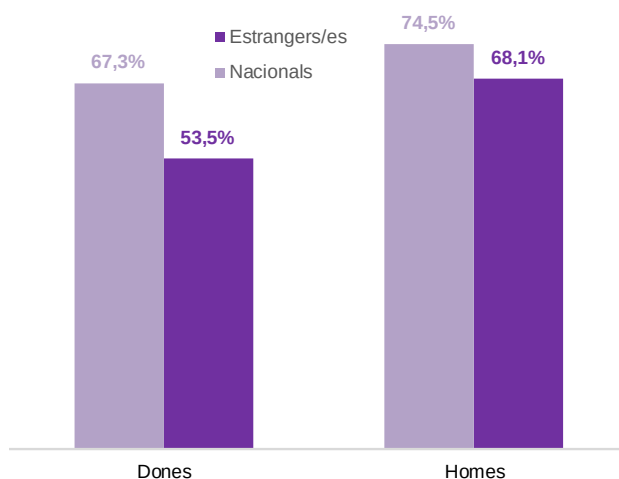
Això s'explica, entre d'altres motius, perquè les dones estrangeres que decideixen treballar serien les que tenen millors expectatives salarials.

Possiblement, les dones estrangeres que treballen de manera regular, per tant les que considera l'enquesta, siguin aquelles amb millors expectatives salarials en incorporar-se al mercat laboral, és a dir, les que estan en condicions d'assolir salaris més elevats. Així doncs, quedarien fora d'aquesta anàlisi aquell col·lectiu de dones per a les quals una expectativa de salari més reduït condiciona la decisió de participar en el mercat de treball i, que elevarien considerablement la bretxa en cas d'accedir al mercat de treball amb salaris baixos. D'altra banda, l'enquesta no captura les situacions d'informalitat, que són més habituals entre les dones i, per tant, no té en compte aquestes treballadores amb pitjors condicions salarials.

Gràfic 4

Catalunya – Taxa d'ocupació de 16 a 64 anys, per sexe i nacionalitat (en %)

4t trim. 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Un altre motiu de la menor bretxa salarial de gènere entre el col·lectiu estranger, seria la segregació vertical del mercat de treball entre població estrangera i nacional. És a dir, hi ha menys representació de població estrangera en llocs de més qualificació, que serien els que tenen salaris més elevats i també de més presència masculina¹⁵. En conseqüència, els guanys salarials d'homes i dones estrangeres s'aproximarien més.

L'anàlisi per decils és indicatiu d'aquesta situació, atès que en el decil 9 (que recull el guany salarial del 10% de població assalariada amb més ingressos), el guany anual dels homes nacionals se situa entorn dels 51.000 euros, mentre que el dels estrangers no arriba als 36.000 euros. Vist d'una altra manera, en el decil 9 la bretxa salarial de gènere entre la població nacional és del 20,5% (els homes perceben 51.000 euros davant d'uns 40.700 euros de les dones) i, en canvi, entre la població estrangera la bretxa en aquest decil es redueix al 12,7% (els homes estrangers guanyen 35.854,3 euros de mitjana i les dones estrangeres 31.295,6 euros).

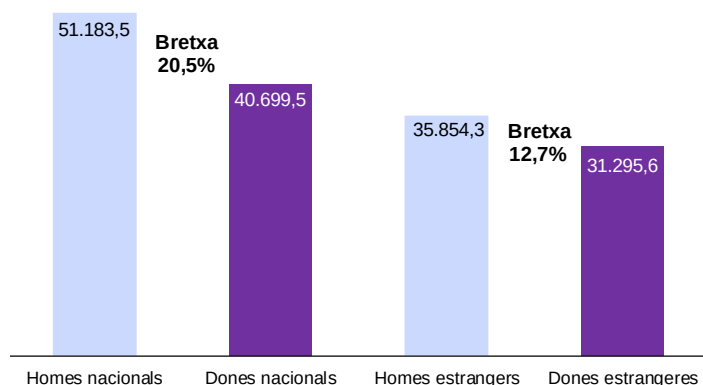
La població estrangera accedeix en menor mesura que la nacional a llocs de més qualificació, motiu que impulsa els guanys dels homes estrangers a la baixa en relació amb els nacionals.

¹⁵ Organització Internacional del Treball (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*

Gràfic 5

Catalunya – Guany brut mitjà anual en el decil 9, per sexe i nacionalitat (en euros)

2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Quant a la bretxa salarial per antiguitat en l'empresa, s'observen diferències significatives en el guany per hora: la bretxa és més baixa si l'antiguitat és menor a un any (9,3%) i s'eleva al 17,2% entre els 11 i 20 anys d'antiguitat, molt probablement coincidint amb desenvolupaments professionals diferents entre un i altre sexe, en què els homes aconsegueixen ocupar llocs de més responsabilitat en una proporció major. Serien les conseqüències de les desigualtats de promoció en l'escalafó corporatiu.

En guany anual, la bretxa en funció de l'antiguitat se situa entre el 20,9% i el 24,5%. En aquest cas, a més de la menor presència de dones en llocs de més responsabilitat, s'afegiria l'efecte de més jornades parcials per les dones, que variaria en funció de l'edat i de les responsabilitats de cura en cada moment del temps.

La bretxa salarial de gènere és més àmplia entre les persones amb una antiguitat en l'empresa d'entre 11 i 20 anys, és a dir, en el moment que poden assumir llocs de més responsabilitat.

Taula 5

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i antiguitat en l'empresa (en euros)

2018

Antiguitat	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys de 1 any	20.050,2	15.548,0	22,5%	10,48	9,51	9,3%
De 1 a 3 anys	24.230,1	18.796,9	22,4%	11,84	10,42	12,0%
De 4 a 10 anys	29.194,6	22.146,9	24,1%	13,18	11,64	11,7%
De 11 a 20 anys	33.447,4	25.241,7	24,5%	14,88	12,32	17,2%
De 21 a 29 anys	40.063,2	31.680,0	20,9%	17,37	15,01	13,6%
30 i més anys	43.306,7	32.706,9	24,5%	19,63	16,70	14,9%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

6.2 Anàlisi per característiques de l'ocupació

En aquest apartat s'estudien les diferències salarials per tipus de jornada; per tipus de contracte; per sector d'activitat; pel tipus d'ocupació que es desenvolupa, i segons si es realitzen o no tasques de supervisió en el lloc de treball.

Per tipus de jornada, la bretxa salarial de gènere és més alta en el temps parcial, tant en termes de guany anual (16,3% enfront del 14,3%, en el temps complet) com, de forma més destacada, en termes de guany per hora (16,9% enfront de 9,8%). Posant de manifest, una millor retribució de les feines que s'ocupen a temps complet, que podrien correspondre amb les que requereixen més dedicació i tasques de comandament.

A diferència del que s'observa, en general, per la resta de característiques personals i laborals, en què la bretxa és superior en guany anual que en guany per hora, en les persones que treballen a temps parcial la situació és a la inversa, sent la bretxa una mica més elevada en guany per hora (16,9% davant del 16,3% en guany anual). Aquesta bretxa tan alta ja en el guany per hora, posa en relleu que les ocupacions desenvolupades per dones a temps parcial són feines menys valorades i més precàries, amb una diferència salarial de 2 euros per hora en favor dels homes. D'altra banda, que la bretxa a temps parcial en guany anual sigui un xic inferior a la bretxa en guany per hora, seria indicatiu que en aquest tipus de jornada la bretxa s'origina sobretot per la valoració retributiva del lloc de treball i no tant per la diferència entre les hores treballades per homes i dones.

Taula 6

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per tipus de jornada (en euros)

2018

Tipus de jornada	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
A temps complet	31.740,8	27.193,0	14,3%	13,59	12,26	9,8%
A temps parcial	13.664,3	11.436,6	16,3%	11,58	9,62	16,9%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Les dones cobren entorn d'un 16% menys que els homes en els contractes a temps parcial, tant en guany per hora com en guany anual.

Així doncs, les feines ocupades per dones a temps parcial són menys valorades.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Respecte del tipus de contracte, les desigualtats salarials per sexe són de major magnitud entre les persones que treballen amb contracte indefinit. En termes de guany brut mitjà anual, les dones cobren un 24,3% menys que els homes amb aquest tipus de contracte enfront del 7,6% quan tenen contracte temporal. En el pas al guany per hora, la bretxa en el contracte indefinit es redueix gairebé 10 punts (fins al 14,4%) i en el contracte temporal s'inverteix la situació i es produeix una bretxa favorable a les dones, amb un guany un 0,8% superior al dels homes.

Així doncs, sembla que una major estabilitat en la feina repercuteix en una major diferència salarial que perjudica les dones. Això probablement s'explica pel fet que els sistemes de promoció professional acostumen a anar dirigits a les persones treballadores que tindran continuïtat en l'empresa. En el cas de les dones, pels diferents motius ja esmentats en les causes de la bretxa salarial (més temps parcial, períodes d'absència laboral més llargs que els homes, ocupació de llocs de treball amb escasses possibilitats de promoció, entre d'altres), així com una cultura empresarial que reclama disponibilitat constant, es frenen les possibilitats de promoció. Com a resultat, el salari femení no creix al mateix ritme que el masculí, fent augmentar la bretxa.

En el cas de les contractacions temporals, en canvi, no existeixen plans de carrera professional atès que es contracten per realitzar tasques per un període determinat finit i, per tant, no es produeix aquest efecte en guany per hora. La bretxa en guany anual en el contracte temporal s'explicaria principalment, una vegada més, per l'efecte del temps de treball.

Taula 7

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per tipus de contracte (en euros)

2018

Tipus de contracte	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Indefinit	30.840,7	23.335,9	24,3%	13,99	11,98	14,4%
Temporal	19.605,0	18.124,7	7,6%	10,57	10,65	-0,8%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%

En els contractes temporals, pràcticament no s'observa desigualtat salarial en guany per hora.

En guany anual, la bretxa seria resultat sobretot de més parcialitat en les dones.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Per gran sector d'activitat, la indústria és el sector on els salaris, ja sigui per hora o anuals, són superiors; en canvi, menys d'un terç de les persones ocupades són dones. Aquest fet posa de manifest com les dones estan més representades en sectors que, en global, tenen salaris més baixos; és el que es coneix com a segmentació horitzontal del mercat de treball, fenomen pel qual homes i dones es concentren en diferents activitats econòmiques, condicionant els seus guanys.

Pel que fa a la bretxa salarial, en guany per hora és més alta en la indústria (14,8%) que en els serveis (12,4%). Ara bé, en guany anual, la situació és a la inversa (21,3% en els serveis i 19,8%, en la indústria); sembla doncs que en els serveis hi hauria una major tendència de les dones a més parcialitat¹⁶.

Taula 8

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per sector (en euros)

2018

Sector	Guany anual			Guany per hora			Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Indústria	32.589,7	26.123,9	19,8%	14,08	12,00	14,8%	28,2%
Construcció	26.242,1	25.678,3	2,1%	11,98	12,22	-2,0%	13,2%
Serveis	27.643,9	21.747,0	21,3%	13,34	11,69	12,4%	55,1%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%	47,4%

Les dades en color taronja indiquen que el número d'observacions mostrals és d'entre 100 i 500 i, per tant, la xifra s'ha d'interpretar amb cautela.

⁽¹⁾ Pes de la població ocupada femenina en cada sector d'activitat

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE) i Enquesta de població activa (Idescat i INE)

L'anàlisi per seccions d'activitat econòmica, permet aprofundir en el fenomen de la segmentació horitzontal del mercat de treball i les seves implicacions. L'anàlisi se centra en el guany per hora per tal d'aïllar els efectes de la parcialitat que són heterogenis segons el sector d'activitat.

¹⁶ D'acord amb les dades de l'EPA del 4t trim. 2018 per a Espanya, la taxa de parcialitat de les dones en la indústria va ser de l'11,7%, i en els serveis del 25,6%, elevant-se al 32% en l'hostaleria o fins al 43,1% en les activitats administratives i serveis auxiliars. Per a Catalunya, no hi ha dades disponibles en l'EPA amb aquest nivell de detall per problemes de representativitat de la mostra.

En la taula següent s'han ombrejat les sis activitats econòmiques que tenen major guany per hora tant en homes com en dones. Així mateix, s'han ombrejat aquelles sis activitats amb més presència femenina. S'observa com dels sis sectors amb més guany per hora de mitjana, només en dos les dones són majoritàries (educació i administració pública). Les activitats financeres i d'assegurances, i la informació i comunicacions són les branques millor retribuïdes per hora, tant en homes com en dones; però les dones són el 40% de l'ocupació. I en les activitats industrials, que inclouen també subsectors amb salaris per hora alts de mitjana, les dones representen entorn del 26% de l'ocupació.

En l'altre extrem, en les tres activitats amb guany per hora menors, l'hostaleria, el comerç al detall i les activitats administratives i serveis auxiliars, les dones representen el 49,7%, el 67,5% i el 53,3% de l'ocupació, respectivament.

En resum, les dades mostren novament com les dones s'ocupen, en major mesura, en sectors de menys nivell retributiu.

Les activitats financeres i d'assegurances són la secció econòmica amb major guany per hora, mentre que la hostaleria és la que té una menor retribució.

Taula 9

Catalunya – Guany brut mitjà per hora, per sexe i per secció d'activitat CCAE-2009 (en euros) i taxa de feminització de l'ocupació (en %)

2018

Branca d'activitat	Homes	Dones	Bretxa salarial	Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
Aliment., tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	12,11	9,81	19,0%	34,2%
Maquinària, material elèctric i de transport	14,63	12,74	12,9%	24,5%
Indústries extractives, energia, aigua i residus	16,09	13,58	15,6%	26,7%
Química i cautxú	16,96	14,96	11,8%	
Metal·lúrgia	12,75	11,20	12,2%	
Construcció	11,98	12,22	-2,0%	13,2%
Comerç engròs i reparació veh. motor i motocicletes	14,31	12,67	11,5%	25,6%
Comerç detall	10,87	8,90	18,1%	67,5%
Transport i emmagatzematge	12,80	12,03	6,0%	20,6%
Hostaleria	9,81	8,82	10,1%	49,7%
Informació i comunicacions	16,28	14,49	11,0%	41,6%
Activitats financeres i assegurances	21,99	18,71	14,9%	
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	14,44	11,79	18,4%	52,9%
Activitats administratives i serveis auxiliars	10,11	9,28	8,2%	53,3%
Administració pública	15,19	14,09	7,2%	52,9%
Educació	16,59	13,97	15,8%	71,9%
Sanitat i serveis socials	14,82	13,09	11,7%	78,0%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	12,07	9,53	21,0%	64,9%
Total	13,40	11,74	12,4%	47,4%

Les dades en color taronja indiquen que el número d'observacions mostrals és d'entre 100 i 500 i, per tant, la xifra s'ha d'interpretar amb cautela.

⁽¹⁾ Pes de la població ocupada femenina en cada secció d'activitat econòmica amb mostra disponible 4t trim. 2018

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE) i Enquesta de població activa (Idescat i INE).

A grans trets, els sectors amb guanys per hora més elevats són sectors masculinitzats, mentre que els salaris més baixos corresponen a activitats amb elevades taxes de feminització.

Els resultats anteriors han mostrat com en general en els sectors més feminitzats el guany per hora és més baix. A continuació, s'analitza si a més hi ha més bretxa en ocupacions més feminitzades. El gràfic següent presenta les activitats econòmiques endreçades de major a menor grau de feminització de l'ocupació i mostra la bretxa salarial en guany per hora en cadascuna d'elles.

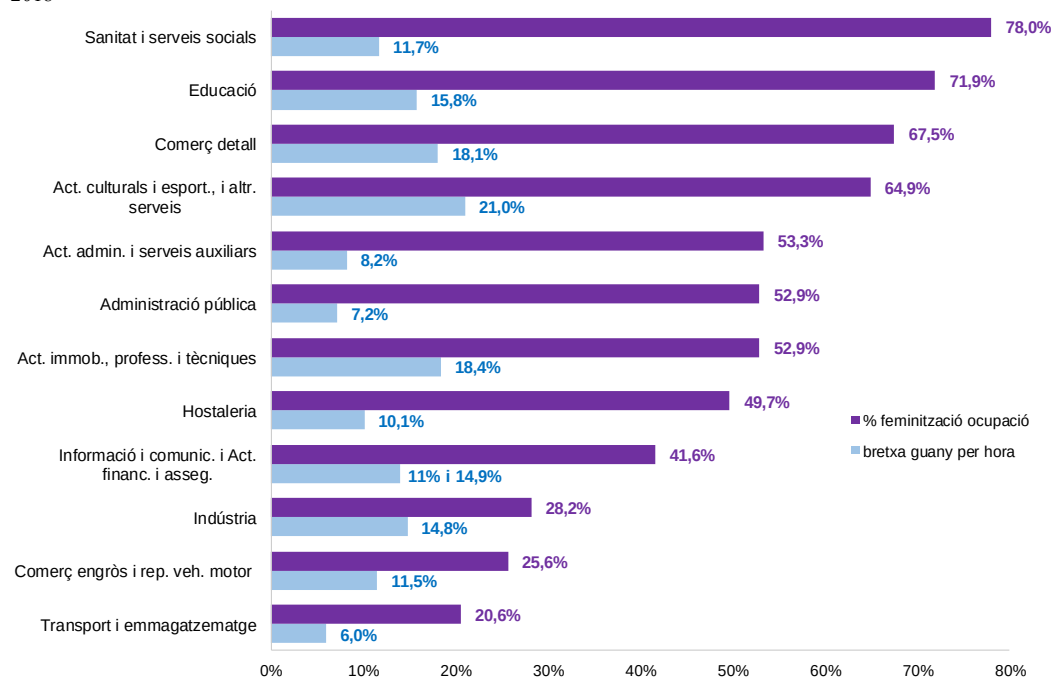
Destacar que l'ocupació més feminitzada, la sanitat i serveis socials, no té una bretxa de les més elevades. Cal tenir present que en aquesta activitat també s'inclouria la prestació d'aquest tipus de serveis per part del sector públic, i que en les organitzacions amb control públic, la bretxa és menor. S'evidencia que la bretxa és resultat de la interrelació de diverses característiques i situacions.

A continuació, les següents tres activitats més feminitzades mostren de les bretxes més altes. De fet, les activitats culturals i esportives, i altres serveis, és l'activitat amb més bretxa (21%). Per tant, tot i ser sectors molt feminitzats, els homes cobren de mitjana força més que les dones. En canvi, en sectors amb més presència masculina, com el transport i emmagatzematge o el comerç a l'engròs i la reparació de vehicles de motor, les bretxes són més baixes.

Gràfic 6

Catalunya – Bretxa salarial en guany brut mitjà per hora, per sexe i per secció d'activitat CCAE-2009 (en %) i taxa de feminització de l'ocupació (en %)

2018



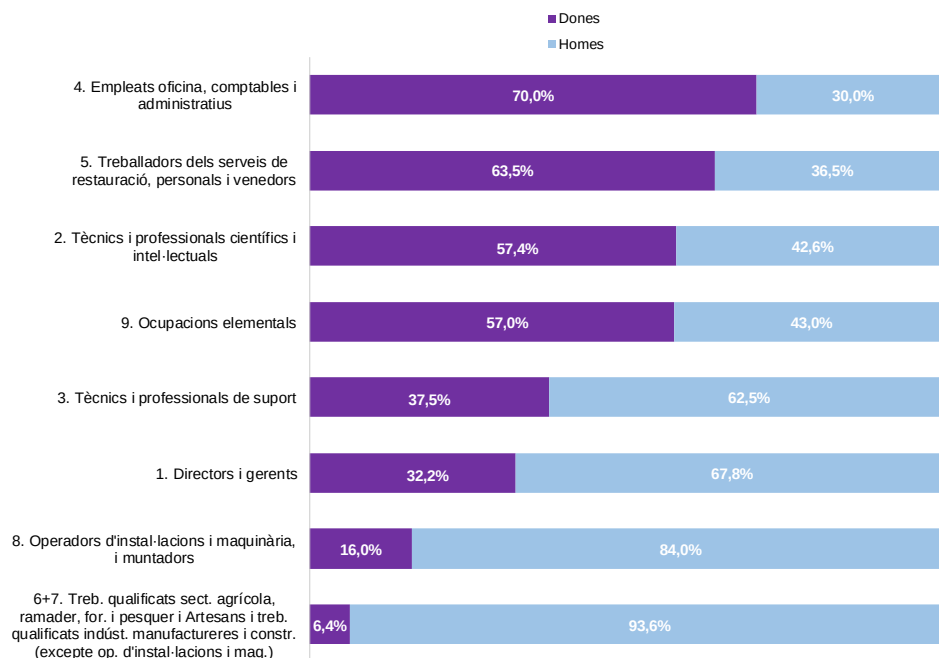
Les tres majors bretxes salarials en guany per hora corresponen a activitats amb un elevat grau de feminització.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE) i de l'Enquesta de població activa (Idescat i INE)

Quant al tipus d'ocupació que es desenvolupa, les dades mostren com es produeix una segmentació vertical per sexe en el mercat de treball. Les dones representen més de la meitat de l'ocupació entre els i les empleades d'oficina, tècnics i professionals de suport; les persones treballadores dels serveis de restauració, personals i venedors; els i les tècnics i professionals científics i intel·lectuals, i les ocupacions elementals. En canvi, no arriben a un terç entre les ocupacions de direcció i gerència, i la seva representació és mínima en les ocupacions qualificades de la indústria i l'agricultura.

Gràfic 7**Catalunya – Població ocupada per sexe i per grup ocupacional (CCO-2011) (en %)**

4t trim. 2018

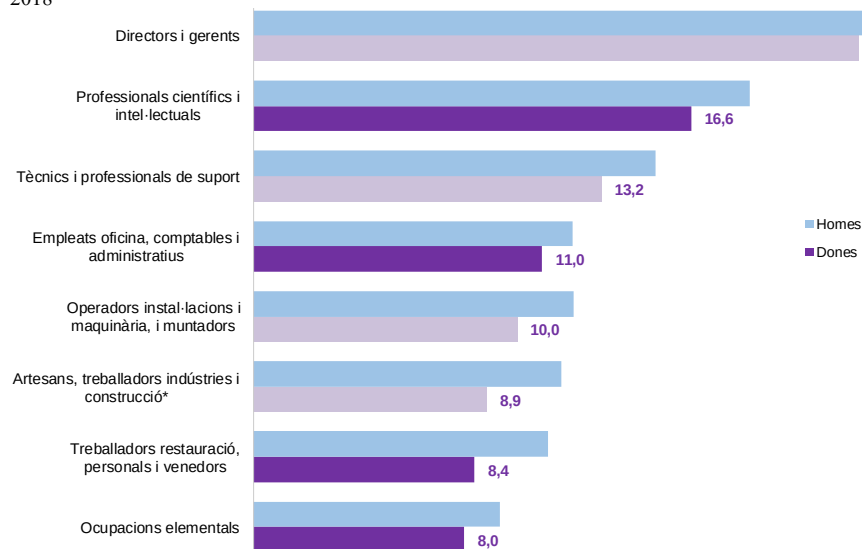


Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de població activa (Idescat i INE)

El gràfic següent recull els guanys mitjans per hora d'homes i dones per tipus d'ocupació, i s'han pintat en color més fort les ocupacions en què les dones representen més del 50%, per tal d'il·lustrar els efectes de la segmentació vertical sobre els salaris femenins. Així doncs, s'observa com els salaris més baixos per hora es donen en dues ocupacions feminitzades (ocupacions elementals i treball en restauració, serveis personals i venedors). Una millor valoració de les feines desenvolupades per dones i una distribució més uniforme d'homes i dones en les diferents ocupacions podrien comportar una alça dels nivells salarials femenins.

Gràfic 8**Catalunya – Guany brut mitjà per hora, per sexe i per tipus d'ocupació (CCO-2011) (en euros)**

2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE) i de l'Enquesta de població activa (Idescat i INE)

Les dues ocupacions amb el guany per hora menors tenen una taxa de feminització superior al 50%.

Pel que fa a la bretxa salarial de gènere en guany per hora, és més elevada en els i les treballadores de restauració, serveis personals i venedors (25%), seguida dels artesans i treballadors especialitzats d'indústria i construcció (24,1%). Per contra, les diferències són menors entre les ocupacions de direcció i gerent (9,4%) i els i les empleades d'oficina, comptables i administratius (9,6%).

En guany anual totes les bretxes s'incrementen, sobretot en les ocupacions elementals que passa del 14,4% al 31,8%, i en els treballadors i treballadores de restauració, serveis personals i venedors (del 25% al 33,7%), encapçalant ambdós la bretxa en guany anual. Precisament aquests dos grups ocupacionals tenen els guanys per hora més baixos i taxes de feminització a l'entorn del 60%. En canvi, en els dos grups amb els guanys per hora més alts, el pas de la bretxa en guany per hora a guany anual és menor; indicatiu que ens aquests grups les dones treballarien més a jornada completa.

Taula 10

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per tipus d'ocupació CCO-2011 (en euros) i taxa de feminització de l'ocupació (en %)

2018

Tipus ocupació	Guany anual			Guany per hora			Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Directors i gerents	57.399,6	50.158,7	12,6%	25,33	22,96	9,4%	32,2%
Professionals científics i intel·lectuals	38.124,8	32.184,1	15,6%	18,85	16,62	11,8%	57,4%
Tècnics i professionals de suport	33.472,1	26.523,3	20,8%	15,27	13,21	13,5%	37,5%
Empleats oficina, comptables i administratius	26.092,0	21.726,9	16,7%	12,14	10,97	9,6%	70,0%
Treballadors restauració, personals i venedors	22.776,4	15.094,6	33,7%	11,21	8,41	25,0%	63,5%
Artisans, treballadors indústries i construcció ⁽²⁾	26.311,1	18.786,1	28,6%	11,69	8,87	24,1%	6,4%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	26.885,1	21.869,3	18,7%	12,18	10,01	17,8%	16,0%
Ocupacions elementals	18.887,0	12.885,7	31,8%	9,37	8,02	14,4%	57,0%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,40	11,74	12,4%	47,4%

Les dades en color taronja indiquen que el número d'observacions mostrals és d'entre 100 i 500 i, per tant, la xifra s'ha d'interpretar amb cautela.

⁽¹⁾ Pes de la població ocupada femenina en cada grup ocupacional, el 4t trim. 2018.

⁽²⁾ Per problemes de mostra de l'EPA, la taxa de feminització correspon a la d'aquest grup conjuntament amb els treballadors qualificats del sector agrícola.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Quan la feina que es desenvolupa comporta la realització de tasques de supervisió del treball d'altres persones, la bretxa salarial és lleugerament més baixa en termes de guany brut anual (les dones cobren un 19% menys que els homes enfront del 20,3% quan no tenen aquesta responsabilitat). Molt probablement, quan es desenvolupen funcions de supervisió, no es realitzin tant jornades a temps parcial.

En el guany per hora, en canvi, es detecta una major bretxa associada a la realització de tasques de supervisió (13,5% enfront del 10,2% quan no s'han d'assumir aquestes funcions). Per tant, es revela que els llocs de treball ocupats per homes amb tasques de supervisió gaudeixen de més valoració retributiva (19,67 euros davant de 17,02 euros en les dones; una diferència de 2,65 euros).

Taula 11

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i segons si es realitzen o no tasques de supervisió (en euros)

2018

Tasques de supervisió	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Amb tasques supervisió	45.231,09	36.625,20	19,0%	19,67	17,02	13,5%
Sense tasques supervisió	25.750,92	20.511,35	20,3%	12,24	10,99	10,2%
Total	28.640,23	22.289,90	22,2%	13,40	11,74	12,4%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

El grup ocupacional de treball de restauració, serveis personals i venedors i venedores és el que mostra la bretxa salarial més alta, tant en guany per hora com en guany anual.

Aquest grup té una taxa de feminització del 63,5%.

En guany per hora, la bretxa salarial és més elevada quan el lloc de treball porta associat tasques de supervisió.

En guany anual, la bretxa és similar.

6.3 Anàlisi per característiques de l'empresa

Les característiques que s'analitzen a continuació són: la dimensió de la unitat empresarial (que fa referència al compte de cotització), el tipus de control de l'empresa (públic o privat) i la forma de regulació de les relacions laborals.

Considerant la dimensió de la unitat empresarial, la bretxa és especialment elevada en les microempreses (menys de 10 persones treballadores): les dones cobren gairebé un 20% menys en guany per hora i prop d'un 40% menys en guany anual.

S'observa que les retribucions són creixents a mesura que la plantilla de l'empresa és major, sent el guany mitjà més gran en les unitats empresarials de 500 persones en endavant. Ara bé, en aquestes, els homes assoleixen 31.995 euros anuals de mitjana, mentre que les dones no arriben als 24.000 euros; és a dir, hi ha una diferència salarial de més de 8.000 euros i una bretxa del 25,4%, la segona més elevada per dimensió empresarial.

Taula 12

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per dimensió de la unitat empresarial (en euros)

2018

Dimensió de la unitat empresarial	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
D'1 a 9 persones treballadores	22.853,8	14.062,0	38,5%	12,0	9,7	19,4%
De 10 a 19 persones treballadores	24.276,6	19.690,6	18,9%	11,6	10,7	7,8%
De 20 a 49 persones treballadores	23.864,7	18.896,9	20,8%	12,5	10,8	13,7%
De 50 a 99 persones treballadores	27.363,8	20.775,4	24,1%	13,7	12,1	11,4%
De 100 a 199 persones treballadores	29.237,8	22.527,9	22,9%	13,6	12,1	10,5%
De 200 a 499 persones treballadores	29.839,9	23.619,0	20,8%	14,4	12,2	15,4%
De 500 persones treballadores o més	31.995,0	23.876,5	25,4%	15,7	13,7	12,6%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,4	11,7	12,4%

Les empreses de menys de 10 treballadors són les que presenten major bretxa salarial de gènere, prop d'un 40% en guany brut anual i d'un 20% en guany per hora.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Per tipus de control de l'empresa¹⁷, s'observa que la bretxa salarial és menor quan el control és públic i es duplica, quan la titularitat està en mans privades. Això succeeix, tant en guany per hora (8,8%, en públic i 15,2%, en privat) com en guany anual (10,8% davant del 26,2%).

Destacar que en les entitats sota control públic, la bretxa en guany per hora i en guany anual s'aproximen (8,8% i 10,8%, respectivament), mostrant que l'efecte de la jornada és menor. En aquestes entitats, la distribució de la jornada i horari és més homogènia i acostuma a facilitar la conciliació, i les hores extraordinàries no són tan habituals com en les empreses privades.

¹⁷ S'entén empresa en sentit ampli com qualsevol centre de treball on les persones treballadores presten els seus serveis i, per tant, inclou l'administració pública i les seves empreses públiques.

Taula 13

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per control de l'empresa (en euros)

2018

Control de l'empresa	Guany anual			Guany per hora		
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Control públic	34.862,8	31.111,4	10,8%	16,5	15,1	8,8%
Control privat	27.765,1	20.478,0	26,2%	13,0	11,0	15,2%
Total	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,4	11,7	12,4%

En les empreses subjectes a control públic les diferències salarials per sexe són menors.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

En funció de l'abast del conveni regulador de les relacions laborals, es pot apreciar que els salaris femenins són més baixos en les empreses que es regeixen per convenis d'àmbit inferior a l'estatal (10,7 euros l'hora), seguits dels d'àmbit estatal (11,8 euros/hora) i els de centre de treball (12,9 euros/hora); també és així pels homes (12,4 euros; 13,5 euros, i 14,2 euros, respectivament). Els d'àmbit d'empresa són els que mostren salaris més elevats en mitjana (13 euros/hora en les dones i 15,3 euros/hora pels homes).

Quant a la bretxa salarial, és més elevada en guany per hora en les empreses que es regeixen per convenis d'àmbit d'empresa i els d'àmbit inferior a l'estatal (14,9% i 14,2% respectivament); en termes de guany anual, però, s'eleva amb força la bretxa en els convenis d'àmbit inferior a l'estatal (27,6%). A banda de l'efecte del temps de treball, aquest diferent comportament entre guany per hora i guany anual probablement s'explicaria pel fet que els convenis d'àmbits inferiors habitualment incorporen millores respecte de les condicions pactades en convenis d'àmbit superior, com seria el cas de pagaments de caràcter extraordinari fixats per conveni. En canvi, el guany per hora no recull aquest efecte, atès que l'enquesta el calcula a partir del guany mensual dividit per les hores treballades (tant normals com extraordinàries), sense incloure els pagaments extraordinaris.

Així mateix, cal tenir present que prop de la meitat de les persones treballadores a Catalunya (el 48,6%) estan afectades per un conveni d'àmbit inferior a l'estatal, una de les formes de regulació de la relació laboral que presenta una bretxa més elevada.

Taula 14

Catalunya – Guany brut mitjà anual i per hora, per sexe i per forma de regulació de les relacions laborals (en euros)

2018

Forma de regulació relacions laborals	Guany anual			Guany per hora			% persones treballadores regulades
	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Tots els convenis	28.250,2	21.349,3	24,4%	13,3	11,4	14,0%	92,7%
Àmbit estatal	29.099,7	23.538,6	19,1%	13,5	11,8	12,5%	28,2%
Àmbit inferior estatal	26.013,4	18.837,8	27,6%	12,4	10,7	14,2%	48,6%
Àmbit empresa	33.274,4	26.125,0	21,5%	15,3	13,0	14,9%	15,9%
Àmbit centre de treball	30.571,3	24.573,9	19,6%	14,2	12,9	8,9%	
Altra forma de regulació ⁽¹⁾	34.680,4	32.319,4	6,8%	15,6	15,0	3,6%	7,3%
Totes	28.640,2	22.289,9	22,2%	13,4	11,7	12,4%	100,0%

⁽¹⁾ Inclou tota forma de regulació diferent del conveni col·lectiu, entre d'altres, les persones treballadores públiques que es regulen per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les persones treballadores que es regulen per l'Estatut dels treballadors i els acords marc.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

7. Anàlisi de les desigualtats salarials per sexe al llarg de la distribució salarial i feminització de la pobresa

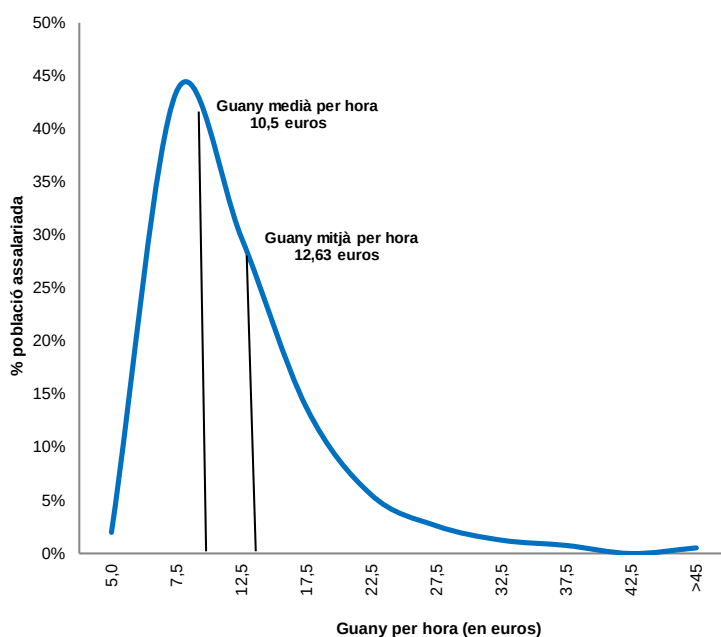
En els apartats anteriors s'ha realitzat una anàlisi de les desigualtats salarials per sexe a partir del guany mitjà i, per tant, compara la mitjana dels salaris dels homes amb la mitjana dels salaris de les dones. Ara bé, és important tenir present dues realitats; d'una banda, que els homes i dones assalariades no es distribueixen uniformement al llarg de l'escala salarial. De l'altra, que les desigualtats salarials per sexe i, per tant, la bretxa salarial tampoc és igual en els diferents trams salarials.

Així doncs, resulta essencial complementar l'anàlisi de la bretxa salarial en guany mitjà amb l'estudi de la distribució salarial per sexe i de la bretxa en els diferents trams d'aquesta distribució, amb l'objectiu de conèixer on es concentren més persones assalariades i en quin tram la bretxa és més àmplia. Aquesta informació és rellevant per tal de poder ajustar més eficaçment les polítiques públiques a aplicar. Per exemple, el salari mínim pot tenir efectes en la bretxa salarial de gènere en els nivells salarials més baixos, o les mesures encaminades a promoure una representació més alta de dones en càrrecs superiors podrien tenir efectes en els nivells més alts¹⁸.

El gràfic 9 mostra com es distribueix la població assalariada a Catalunya per rangs en guany per hora i s'observa que es tracta d'una distribució esbiaixada cap a la dreta, perquè la cua de la distribució apunta cap a la dreta. Això vol dir, que hi ha poques persones en els trams salarials més elevats. També s'aprecia com el salari més freqüent, aquell que rep un percentatge de persones més elevat (moda de la distribució), és més baix que la mediana, i tots dos queden per sota de la mitjana.

Gràfic 9

Catalunya – Distribució de la població assalariada pel guany brut mitjà per hora en rangs de 5 euros (en %)



La distribució salarial a Catalunya mostra que hi ha més persones treballadores en la part inferior de l'escala salarial.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

¹⁸ Organització Internacional del Treball (2019). Informe mundial sobre salaris 2018/19. Què hi ha darrere la bretxa salarial de gènere?.

En concret, el salari mitjà en guany per hora és de 12,63 euros; el salari medià, aquell que correspon a la meitat de la distribució, se situa força per sota en els 10,5 euros, i el salari més freqüent se situa en l'interval entre els 5 i 10 euros. Dit d'una altra manera, el 50% de la població assalariada percep un guany per hora de, com a molt, 10,5 euros, mentre que el salari mitjà del conjunt de la població assalariada és de 12,63 euros. Aquestes dades reflecteixen una situació en què tan sols uns pocs cobren imports elevats, que són els que fan pujar el sou mitjà per sobre del guany medià.

El ràtio decil 90/decil 10 dona una idea del grau de desigualtat d'aquesta distribució: el salari mitjà en guany per hora del 10% de les persones treballadores que més cobren va ser 3,15 vegades superior al del 10% que menys cobra.

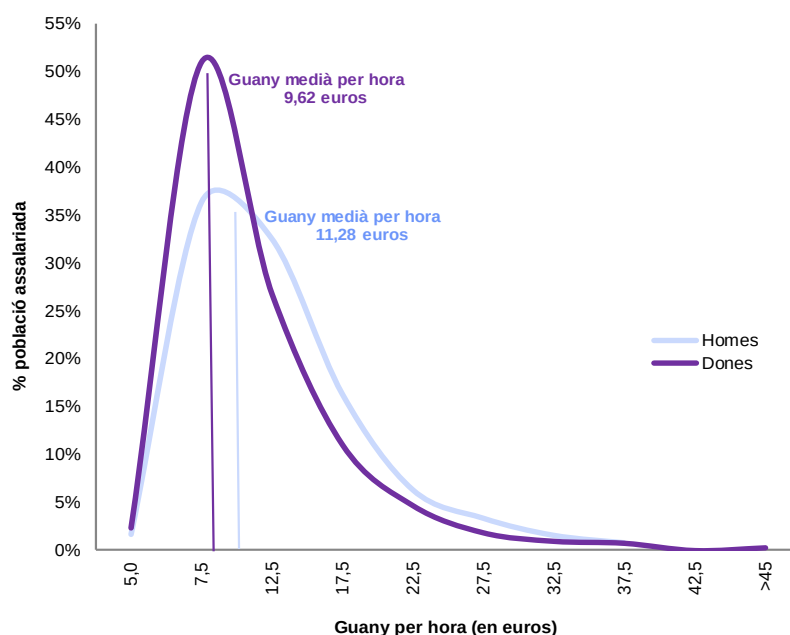
Si es compara la distribució salarial per sexe, s'observa com en el cas de les dones, la distribució té encara un major biaix cap a la dreta, atès que hi ha major proporció de dones que cobren salaris més baixos. De fet, el salari medià de les dones, aquell per sota del qual se situen el 50% de les dones treballadores, és de 9,62 euros l'hora (per sota del guany mitjà d'11,74 euros); mentre que en els homes se situa en 11,28 euros per hora (el mitjà en 13,4 euros).

Es pot veure a més que l'interval modal, on se situa el salari més freqüent, té un rang salarial més baix en les dones. Així, entorn del 50% de les dones assalariades se situen en el rang d'entre 5 i 10 euros per hora, mentre que en aquest rang només trobem entorn del 35% dels homes, que es distribueixen en major proporció en rangs salarials superiors. En conclusió, el percentatge de dones en salaris baixos és major que el dels homes. Així mateix, com s'observa en el gràfic 10, a partir del tram de 10 euros en endavant, sempre hi ha una menor proporció de dones que d'homes.

Gràfic 10

Catalunya – Distribució de la població assalariada pel guany brut mitjà per hora en rangs de 5 euros, per sexe (en %)

2018



Hi ha una major proporció de dones que d'homes en rangs salarials inferiors.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Dos indicadors més permeten copsar l'existència d'un risc major de feminització de la pobresa.

L'indicador *low pay rate*¹⁹ que informa de la proporció de persones assalariades amb un guany per hora baix, mostra que el 66% de les persones assalariades a Catalunya amb un guany per hora baix (cobren menys de dos terços de la mediana) són dones, enfront del 34% d'homes. O vist d'una altra manera, prop del 20% de les dones cobren menys d'aquest llindar, proporció que entre els homes no arriba al 10%. L'altre indicador consisteix en l'anàlisi de la distribució de la població assalariada en relació amb el salari mínim interprofessional (SMI) a jornada completa que es fixa per llei anualment, atès que permet relacionar el salari amb el nivell de pobresa, ja que el salari mínim té per objecte retribuir les persones treballadores de manera digna i suficient per garantir les seves necessitats.

El 20% de les dones percep un guany per hora baix davant del 10% dels homes.

Destacar que més de la meitat de les dones assalariades a Catalunya (el 55,3%) cobra menys de dues vegades el SMI (establert en 10.302,60 euros bruts anuals a jornada completa l'any 2018), i en concret el 18% està per sota del SMI a jornada completa. En el cas dels homes aquestes proporcions són força inferiors, del 34,6% (20 punts per sota de les dones) i el 8,2% (10 punts menys que les dones), respectivament.

Taula 15

Catalunya – Distribució del guany brut mitjà anual respecte del SMI per sexe (en % sobre el total de persones treballadores)

2018

	Homes	Dones	Total
Menys d'1 SMI	8,2%	18,0%	12,9%
D'1 a menys de 2 SMI	26,5%	37,4%	31,8%
De 2 a menys de 3 SMI	32,0%	24,2%	28,2%
De 3 a menys de 4 SMI	16,6%	11,3%	14,0%
De 4 a menys de 5 SMI	7,7%	4,4%	6,1%
5 SMI o més	9,2%	4,8%	7,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Respecte de l'interval de guanys, prop de 7 de cada 10 persones assalariades que cobren per sota del SMI a jornada completa són dones, i prop del 60% de les que se situen entre 1 i 2 vegades el SMI. En la resta d'interval de guanys, a partir de 2 vegades el salari mínim, les dones tenen un pes inferior al 50%. En l'interval de guanys més elevats (5 vegades o més el salari mínim) les dones només representen un terç de les persones assalariades.

Taula 16

Catalunya – Distribució del guany brut mitjà anual respecte del SMI per sexe (en % sobre l'interval de guanys)

2018

	Homes	Dones	Total
Menys d'1 SMI	32,5%	67,6%	100,0%
D'1 a menys de 2 SMI	42,8%	57,2%	100,0%
De 2 a menys de 3 SMI	58,3%	41,7%	100,0%
De 3 a menys de 4 SMI	60,9%	39,1%	100,0%
De 4 a menys de 5 SMI	64,6%	35,4%	100,0%
5 SMI o més	66,9%	33,1%	100,0%
Total	51,4%	48,6%	100,0%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Dos de cada tres persones que reben uns guanys anuals inferiors al salari mínim interprofessional a jornada completa l'any 2018 són dones.

¹⁹ Proporció de persones assalariades amb un guany mitjà per hora inferior a dos terços de la mediana.

7.1 Bretxa salarial de gènere per decils

L'anàlisi de la distribució salarial per quantils (fragments de la mostra ordenada que contenen el mateix nombre d'observacions) permet aprofundir en l'estudi de les desigualtats en els diferents rangs de salari i detectar allà on es produeix una major bretxa salarial de gènere. L'Enquesta d'estructura salarial proporciona dades desagregades per decils, és a dir, subgrups que contenen cadascun el 10% de les observacions. El decil 5 es correspon amb la mediana de la distribució.

En la taula que segueix es pot apreciar que els homes cobren més en mitjana que les dones en tots els decils, i la diferència es va eixamplant a mesura que s'avança en la distribució, sent especialment rellevant en el decil 9, en què els homes cobren una mitjana de 9.808,4 euros més que les dones. Però, en proporció, la bretxa salarial de gènere mostra una evolució inversa, sent més elevada en els decils més baixos (34,7% en el decil 1) i reduint-se progressivament (fins al 19,6% en el decil 9).

És a dir, existeix una major bretxa salarial de gènere en la part baixa de la distribució salarial, mentre que en la part més alta s'atenua la desigualtat. Destacar que s'observa un descens especialment marcat de la bretxa entre el decil 2 i el decil 3, amb una diferència de 4,7 punts percentuals entre un i l'altre.

Taula 17

Catalunya – Guany brut mitjà anual, per sexe i per decil (en euros)

2018

	Total	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Decil 1	8.991,5	11.567,7	7.558,5	4.009,2	34,7%
Decil 2	13.289,2	16.395,8	11.087,3	5.308,5	32,4%
Decil 3	16.473,8	19.215,2	13.883,6	5.331,7	27,7%
Decil 4	19.128,4	22.093,4	16.353,4	5.740,0	26,0%
Decil 5	22.151,3	24.831,2	18.929,0	5.902,2	23,8%
Decil 6	25.266,2	28.037,3	22.003,7	6.033,6	21,5%
Decil 7	29.425,3	32.614,3	25.850,5	6.763,7	20,7%
Decil 8	35.416,9	38.688,4	31.241,7	7.446,6	19,2%
Decil 9	45.266,6	50.000,0	40.191,7	9.808,4	19,6%
Guany mitjà	25.552,8	28.640,2	22.289,9	6.350,3	22,2%

- Els decils són els valors del guany que ordenats de menor a major, divideixen el número d'assalariats en 10 parts iguals. Dins de cada part s'inclouen el 10% dels assalariats.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Quan s'analitza la bretxa salarial en la distribució per decils en guany mitjà per hora es redueixen de forma molt important en tots els decils, especialment en els més baixos (en el decil 1 es redueix la bretxa salarial de gènere a un terç, passa del 34,7% en guany anual a l'11,9% en guany per hora). La relació entre increment de salari i reducció de la bretxa no és tan lineal en aquest cas.

Així, es podria interpretar que en els salaris més baixos, corresponents a ocupacions amb baix nivell de qualificació, la bretxa té molt a veure amb la jornada, atès que es redueix dràsticament quan es corregeix pel nombre d'hores efectivament treballades. En la banda salarial intermèdia, en la qual se situen perfils professionals molt diversos, la combinació de diferents factors impulsa la bretxa a l'alça.

En valors absoluts, la major diferència salarial entre homes i dones s'observa en el decil 9.

La bretxa salarial de gènere en guany anual és més elevada en les franges salarials inferiors.

La bretxa salarial de gènere en les franges salarials inferiors és més de 20 punts superior en el guany anual que en el guany per hora.

Posant de manifest, un important impacte de jornades parcials i menys hores de treball en els salaris més baixos.

En canvi, en les franges de salaris més alts l'efecte de la jornada podria ser menor, atès que la cultura empresarial tradicional acostuma a exigir disponibilitat i presencialitat en els llocs de més responsabilitat. A més, en aquests nivells la bretxa en guany per hora pot ser “artificialment” baixa, ja que la proporció de dones que arriben a percebre remuneracions més elevades (nivell directiu) és molt reduïda en comparació amb la d'homes i potser si augmentés s'elevaria la desigualtat salarial, atès que en la pràctica s'observa que les ocupacions més feminitzades són les que presenten la major bretxa salarial de gènere. De fet, també en els nivells directius es produeix una segmentació del mercat de treball, ja que les dones desenvolupen més habitualment aquests càrrecs en departaments dedicats a tasques de suport a la gestió, com recursos humans o administració, més que a funcions estratègiques. És a dir, en aquest cas estaríem en un dels supòsits en què una bretxa baixa amaga una situació també desfavorable a nivell laboral.

Taula 18

Catalunya – Guany brut mitjà per hora, per sexe i per decil (en euros)

2018

	Total	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Decil 1	6,6	7,1	6,2	0,8	11,9%
Decil 2	7,5	8,2	7,1	1,2	14,3%
Decil 3	8,5	9,2	7,8	1,4	14,8%
Decil 4	9,4	10,2	8,6	1,6	15,6%
Decil 5	10,5	11,3	9,6	1,7	14,7%
Decil 6	11,9	12,8	10,9	1,9	15,0%
Decil 7	13,7	14,9	12,6	2,3	15,5%
Decil 8	16,4	17,5	15,0	2,5	14,5%
Decil 9	20,7	22,1	19,1	3,0	13,5%
Guany mitjà	12,6	13,4	11,7	1,7	12,4%

- Els decils són els valors del guany que ordenats de menor a major, divideixen el número d'assalariats en 10 parts iguals. Dins de cada part s'inclouen el 10% dels assalariats.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

En guany per hora, la bretxa és més homogènia al llarg de la distribució salarial, sent major en les bandes salarials intermèdies.

8. Anàlisi de les desigualtats per components salarials

En aquest apartat s'analitzen les desigualtats salarials en els diferents components que conformen la retribució de les persones treballadores, per tal de posar de manifest l'efecte en la bretxa salarial de determinades polítiques retributives, especialment en base a complements.

Per components salarials, la informació disponible correspon al salari brut mitjà mensual i al salari brut mitjà anual. Cal tenir present que el període habitual de meritació dels salaris és el mes, però a causa de l'existència de pagaments que tenen un període de venciment superior (pagaments extraordinaris) és aconsellable fer una anàlisi combinada des d'ambdues perspectives per realitzar una anàlisi més exhaustiva. A més, les dades del salari mensual corresponen als guanys del mes d'octubre, un mes que no s'acostuma a caracteritzar per incloure els pagaments de venciment superior esmentats.

Abans d'abordar les dades, per contextualitzar l'anàlisi de la composició del salari brut mensual, cal tenir present que la quantia i freqüència dels pagaments extraordinaris pot variar. El més habitual és que el treballador percebi dues pagues extraordinàries l'any, als mesos de juny i desembre, però en certs sectors s'arriben a percebre fins a sis gratificacions extraordinàries a l'any, amb diferents denominacions: pagues de beneficis, conveni o resultats, entre d'altres.

D'altra banda, en certes ocupacions són habituals els complements o percepcions irregulars, de les quals no es coneix la seva quantia anticipadament, com seria el cas de les primes de bonificació a venedors, el treball nocturn, el treball de cap de setmana, els torns o les hores extraordinàries pròpiament dites.

Existeix doncs, un ampli ventall de complements i pagaments extraordinaris que els resultats de l'enquesta no aïllen de manera separada, i agrupa els components del salari mensual en quatre categories, seguint aquest esquema:

Salari = salari ordinari (salari base + complements + pagaments per hores extres) + pagues extraordinàries.

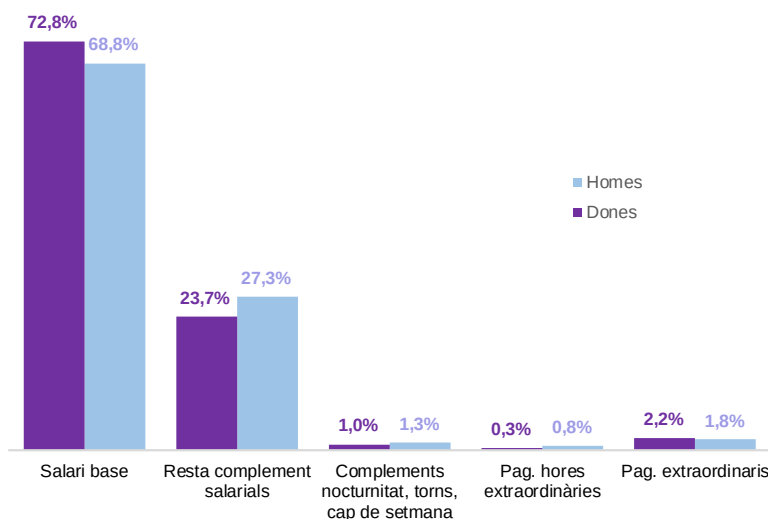
- Salari base: part fonamental i fixa del salari. És el mínim de retribució acordat en els convenis col·lectius o, en el seu defecte, el SMI.
- Complementos salarials: retribucions que s'afegeixen a les bàsiques. N'hi ha diversos, els lligats a característiques personals com l'antiguitat o els relacionats amb el lloc de treball (plusos de perillositat, per treball nocturn, treball en festiu, entre d'altres). Les dades disponibles aporten informació desagregada per la subcategoria següent:
 - o Plus de nocturnitat, treball per torns i treball en festiu.
- Pagaments per hores extraordinàries: pagaments que remuneren la feina addicional realitzada fora de la jornada habitual.
- Pagues extraordinàries rebudes en el mes d'octubre.

El gràfic següent mostra la composició del salari brut mitjà mensual per sexe. El salari base representa el 72,8% de la retribució mensual de les dones, proporció superior a la dels homes en 4 punts. Així doncs, entre els homes tenen més pes tant els complements salarials com els pagaments per hores extraordinàries, sent aquests els conceptes que mostren majors diferències de gènere; en conjunt representen el 25,1% del salari femení i prop del 30% del masculí (diferencial de 4,3 punts en favor dels homes). De fet, remarcar que tant gran part dels complements salarials com les hores extraordinàries són components que penalitzen de manera indirecta la menor disponibilitat de les dones en termes de temps de treball. Els pagaments extraordinaris, que acostumen a ser gratificacions que no depenen en sí del temps de treball, tenen un pes un xic superior entre les dones (+0,3 punts).

Gràfic 11

Catalunya – Distribució del salari brut mitjà mensual per sexe i per components salarials (en %)

2018



Gràfic elaborat per l' Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Entre les dones tenen més pes el salari base, mentre que entre els homes són majors els complements salarials i els pagaments per hores extraordinàries.

En xifres, el salari brut mensual de les dones l'any 2018 ha estat de 1.705,5 euros de mitjana enfront dels 2.122,8 euros dels homes; això són 417,4 euros menys en les dones, és a dir, el guany mensual de les dones ha estat un 19,7% inferior. Aquesta bretxa es quadruplica i assoleix el 66,5% en el cas dels pagaments per hores extraordinàries.

La bretxa salarial en guany mensual se situa en el 19,7%.

És rellevant assenyalar, que tot i que el salari base és la component majoritària dels salaris, tant masculins com femenins (al voltant del 70%), explica només el 52,7% de la diferència salarial mensual. Mentre que els complements salarials, amb un pes d'entorn el 25%, són els responsables del 44,1%; és a dir, proporcionalment són més determinants en la diferència i també s'aprecia que la bretxa salarial és més elevada en aquest concepte (30,3% en els complements salarials enfront del 15,1% en el salari base). En canvi, en els pagaments extraordinaris la bretxa és força baixa (6,1%); tanmateix cal recordar que el guany mensual no permet capturar perfectament aquest concepte salarial.

Per components s'eleva al 66,5% en els pagaments per hores extres i al 30,3% en els complements salarials.

Taula 19

Catalunya – Salari brut mitjà mensual per sexe i per components salarials (en euros)

2018

	Homes		Dones		Diferència salarial		Bretxa salarial
	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	
Salari base	1.460,6	68,8%	1.240,8	72,8%	219,9	52,7%	15,1%
Complements salarials	606,3	28,6%	422,4	24,8%	183,9	44,1%	30,3%
Compl. per nocturnitat, torns o treball cap de setmana	27,5	1,3%	17,5	1,0%	10,0	2,4%	36,4%
Resta complements	578,8	27,3%	404,8	23,7%	173,9	41,7%	30,1%
Pagaments per hores extraordinàries	16,8	0,8%	5,6	0,3%	11,2	2,7%	66,5%
Salari ordinari	2.083,7	98,2%	1.668,7	97,8%	415,0	99,4%	19,9%
Pagaments extraordinaris	39,1	1,8%	36,7	2,2%	2,4	0,6%	6,1%
Total salari brut mitjà mensual	2.122,8	100,0%	1.705,5	100,0%	417,4	100,0%	19,7%

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

És interessant l'anàlisi dels components salarials per sectors i ocupacions, ja que les polítiques retributives tenen una certa component sectorial i de perfil professional, i per tant, estan estretament relacionades amb la segmentació de l'ocupació. O el que és el mateix, en llocs de treball de tipologia similar, els sistemes de retribució que es fixen acostumen a ser també molt semblants.

Així, tal com es pot apreciar en les dades, els complements per nocturnitat, treball per torns i en festiu tenen un major pes en la indústria, i específicament entre els homes, (suposen el 2,2% del salari mensual masculí enfront del 0,8% en el cas de les dones); provocant que la bretxa salarial en aquest component i sector s'enfilí al 70,4% (davant del 36,4% de mitjana dels sectors). En els serveis, on són majoria les dones, el pes d'aquesta tipologia de complements és similar entre homes i dones (1,1%) i la bretxa se situa en el 17,1%.

Els complements de nocturnitat, treball per torns i festius tenen major pes en la indústria, sobretot en els homes.

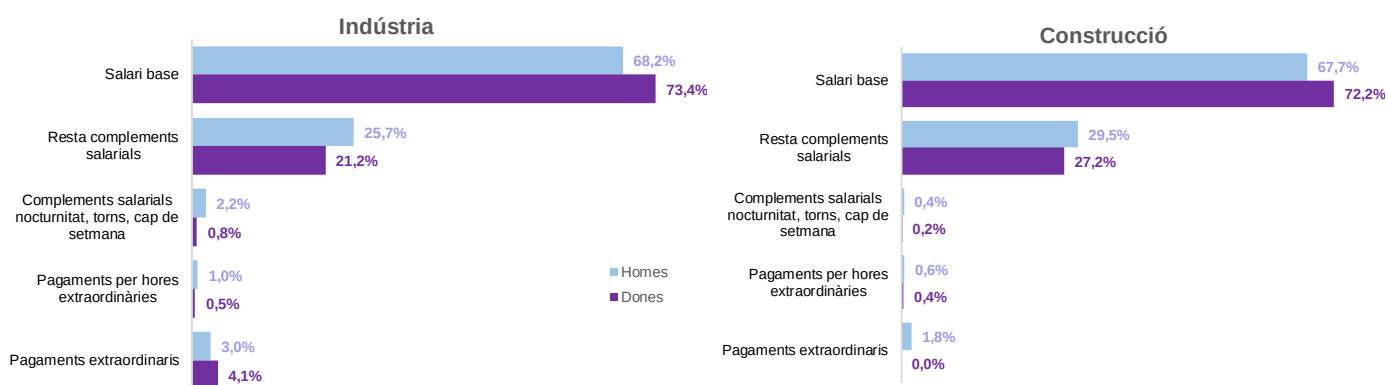
Els pagaments per hores extraordinàries tenen un major pes entre els homes en tots els sectors i en especial en la indústria (1%), tot i que la bretxa més elevada en aquest component en guany mensual s'observa en els serveis (67,9% enfront del 66,5% de mitjana dels sectors).

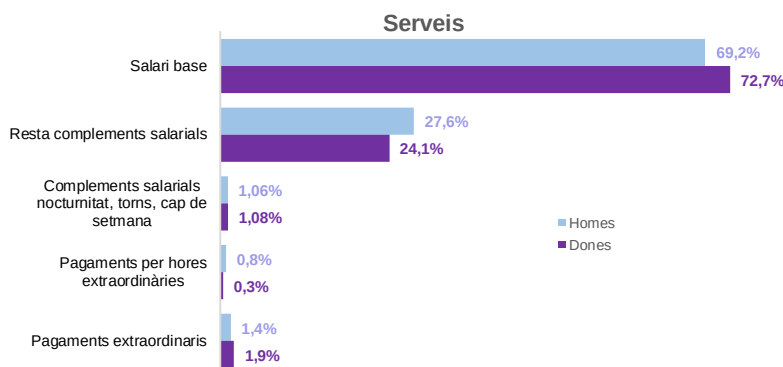
En suma, els complements salarials per nocturnitat, torns o cap de setmana mostren una bretxa força més alta en la indústria, i els pagaments per hores extres, en els serveis.

Gràfic 12

Catalunya – Distribució del salari brut mitjà mensual per components salarials, per sector d'activitat i per sexe (en %)

2018





Gràfics elaborats per l' Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Per tipus d'ocupació, els complements salarials tenen més pes en les ocupacions que se situen en la part alta de l'escala ocupacional, és a dir, en els llocs amb major nivell de qualificació, responsabilitat i/o especialització. Així, suposen el 38,4% del salari dels directors i gerents en el cas del homes i del 35,4%, en les dones; entre els professionals científics i intel·lectuals la proporció també supera el 30% tant entre homes com entre dones. En l'extrem contrari, en les ocupacions elementals, els complements representen el 20,1% dels salaris masculins i el 13,5% dels femenins.

Els complements salarials tenen un major pes en el grup de directors i gerents.

I mostren una tendència a l'alça amb l'augment de la qualificació i/o especialització del tipus d'ocupació.

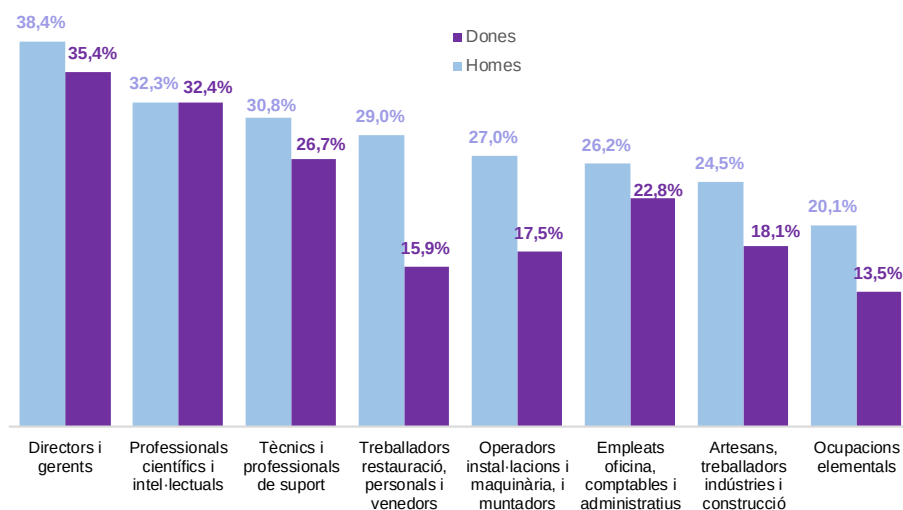
Es pot apreciar que gairebé en tots els grups ocupacionals, els complements salarials suposen una proporció més alta en els salaris masculins. Destacar la diferència de més de 13 punts en el cas dels treballadors de restauració, serveis personals i venedors; grup en què s'assoleix la bretxa salarial de gènere més elevada en aquest component (el 62,4% davant del 30,3% en el total d'ocupacions).

Dins dels complements salarials, els que retribueixen específicament la nocturnitat, el treball per torns o de cap de setmana tenen major pes entre els operadors d'instal·lacions de maquinària i muntadors, on aquestes situacions són freqüents (2,2% del salari mensual dels homes i 1,9% del de les dones). La bretxa més elevada s'observa en el grup d'artesans, treballadors qualificats de la indústria i construcció (63,8% enfront del 36,4% en el total d'ocupacions).

Gràfic 13

Catalunya – Pes dels complements salarials en el salari brut mitjà mensual, per sexe i tipus d'ocupació (CCO-2011) (en %)

2018



Gràfic elaborat per l' Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

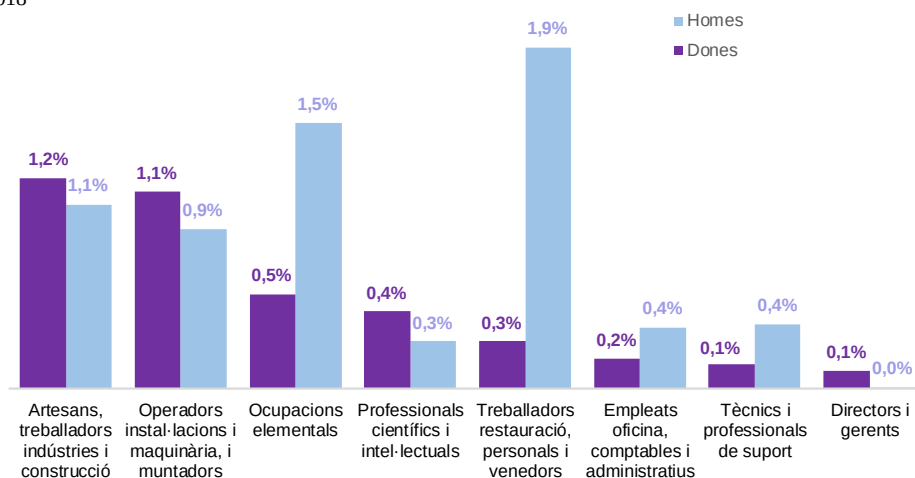
Quant als pagaments per hores extraordinàries, tenen molt poc pes en les ocupacions de més nivell. En el cas dels directius són pràcticament irrelevantes (0,01% del salari dels homes i del 0,1% entre les dones), mentre que no superen el 0,5% entre els professionals científics i intel·lectuals; els tècnics i professionals de suport, i els empleats d'oficina, comptable i administratius, tant entre homes com entre dones. Això s'explicaria pel fet que en aquests tipus de llocs de treball s'acostuma a treballar més per objectius i les hores extraordinàries no estarien justificades de forma directa, en comparació amb les feines que requereixen d'una presència forçosa per cobrir un servei o activitat determinada.

Hi ha dues ocupacions en què el pes dels pagaments per hores extra és especialment alt en els homes: entre els que treballen en serveis de restauració, personals i venedors (1,9% enfront del 0,3% en el cas de les dones) i en les ocupacions elementals (1,5% davant del 0,5% de les dones). En euros, en el serveis de restauració, personal i venedors els homes perceben en el seu salari mensual de mitjana 33,1 euros davant de 3,13 euros les dones, resultant en una bretxa salarial en aquest component elevadíssima (del 90,5%). També en les ocupacions elementals, amb una bretxa del 75,2%.

Gràfic 14

Catalunya – Pes dels pagaments per hores extraordinàries en el salari brut mitjà mensual, per sexe i tipus d'ocupació (CCO-2011) (en %)

2018



Gràfic elaborat per l' Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

En resum, la bretxa de gènere en els complements salarials i els pagaments per hores extra és especialment alta en els i les treballadores de restauració, serveis personals i venedors. Aquesta ocupació és la que mostra la bretxa salarial de gènere global més elevada i té una taxa de feminització del 63,5%. És a dir, una concentració important de dones en una ocupació que penalitza significativament els salaris femenins.

Finalment, l'enquesta aporta informació sobre la composició del salari brut mitjà anual, ara bé amb menys nivell de detall, i desagrega en salari ordinari (salari base més complements), pagaments extraordinaris (inclouria les pagues extres més tradicionals i altres gratificacions extraordinàries) i pagaments en espècie (inclou, entre d'altres, els tiquets restaurant, guarderia, vehicle o transport d'empresa, allotjament, assegurances mèdiques i plans de pensions).

Les hores extraordinàries, a diferència dels complements salarials, tenen un pes més baix en el salari en els llocs de treball de major nivell.

I la bretxa salarial és més alta en el grup de treballadors i treballadores dels serveis de restauració, personals i venedors, i en les ocupacions elementals.

Com s'ha comentat anteriorment, el salaria anual permet copsar millor els pagaments de venciment superior al mes, com és el cas dels pagaments extraordinaris. Així, aquest component en el guany mensual tenia un pes d'entorn del 2%, mentre que en el guany anual representa el 10%. I la bretxa salarial de gènere passa del 6,1% en guany mensual al 25,8% en guany anual.

Quant als pagaments en espècie, tot i tenir un pes força baix (0,6% del salari anual masculí i 0,5%, del femení); cal ressaltar l'elevada bretxa salarial de gènere que presenten (41,7%).

Taula 20

Catalunya – Guany brut mitjà anual per components salarials (en euros)

2018

	Homes		Dones		Diferència salarial		Bretxa salarial
	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	
Salari ordinari	25.471,6	88,9%	19.966,4	89,6%	5.505,2	86,7%	21,6%
Pagaments extraordinaris	2.989,1	10,4%	2.218,8	10,0%	770,3	12,1%	25,8%
Pagaments en espècie	179,6	0,6%	104,7	0,5%	74,9	1,2%	41,7%
Total	28.640,2	100,0%	22.289,9	100,0%	6.350,3	100,0%	22,2%

Conceptes salarials:

- Salari ordinari: inclou el salari base, els complements salarials i els pagaments per hores extraordinàries.

- Pagaments extraordinaris: inclou gratificacions extraordinàries com les pagues de Nadal i estiu, les gratificacions per beneficis i els pagaments per incentius o resultats.

- Pagaments en espècie: valoració de les percepcions salarials que no siguin en forma de diner com a contraprestació als serveis laborals.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

El guany anual permet conèixer més acuradament l'import dels pagaments extraordinaris i revela una bretxa en aquest concepte del 25,8%.

En síntesi, l'anàlisi del guany mensual i guany anual per components salarials revela que els complements salarials, les hores extra i les gratificacions extraordinàries tenen un elevat component de gènere, amb bretxes força per sobre del salari base i impulsen la bretxa global resultant a l'alça.

9. Evolució de la bretxa salarial de gènere en els últims anys

A l'hora d'analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere cal tenir present que aquesta es veu afectada, en gran mesura, per la composició de l'ocupació en cada moment del temps, i que no és estàtica. L'estructura de la força laboral té un comportament dinàmic, tant pel que fa a les característiques personals (sexe, edat, formació) com a les dels llocs de treball, tals com jornada, tipus de contracte, sector, ocupació, entre d'altres. Així, la bretxa és molt sensible a aquests canvis, ja que reflecteix la desigualtat salarial que existeix entre un conjunt de persones treballadores en un moment concret, que no és equivalent completament al d'un altre moment. És a dir, els canvis en la bretxa no s'expliquen totalment per factors estrictament inherents a desigualtats de gènere, sinó també per les fluctuacions del mercat laboral causades per d'altres factors econòmics i/o socials que determinen la demanda de treballadors i treballadores.

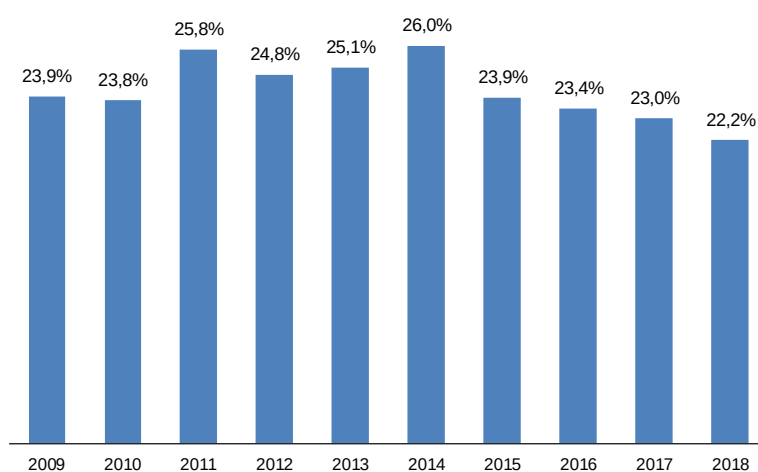
Això porta implícit el fet que la bretxa de gènere pot pujar o baixar, no per una disminució en sí de les diferències salarials entre homes i dones sinó, pel pes relatiu en el conjunt de l'ocupació de les feines amb major desigualtat salarial per sexes. A tall d'exemple, una forta destrucció d'ocupació de baixa qualitat, amb elevats nivells de bretxa, pot generar un descens conjuntural de la mateixa, però no necessàriament significa que les desigualtats salarials per sexes i les seves causes s'estiguin corregint de manera estructural.

Tenint present, doncs, aquestes consideracions prèvies, assenyalar que de 2014 a 2018 la bretxa salarial s'ha escurçat prop de 4 punts percentuals, passant del 26% l'any 2014 al 22,2% el 2018²⁰, i encadenant quatre anys de descensos. Tot i així, la diferència salarial de gènere és de més de 6.000 euros anuals de mitjana. Descomptant l'efecte de la jornada, a través del guany per hora, la bretxa ha passat del 15,9% al 12,4%.

Gràfic 15

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en guany brut mitjà anual (en %)

2009 a 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de les Enquestes d'estructura salarial (Idescat i INE)

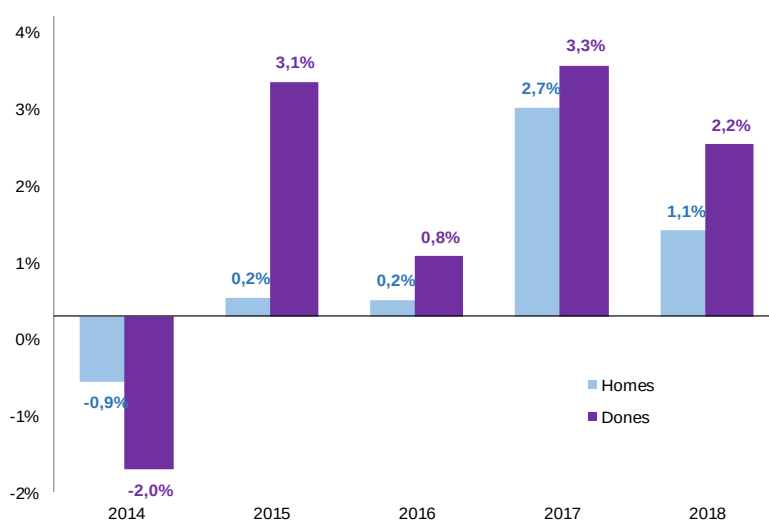
²⁰ Les dades analitzades en aquest informe corresponen a les de l'Enquesta d'estructura salarial que té una periodicitat quadriennal, sent l'anterior la de 2014. Anualment es disposa de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial, amb menor nivell de detall, que permeten tenir una sèrie comparable de la bretxa salarial de gènere en guany anual pels anys intermedis.

De 2014 a 2018 el salari mitjà anual ha seguit una trajectòria creixent en termes nominals, de manera que en aquest període acumulat el guany anual dels homes ha crescut un 4,3% (de 27.447,7 euros a 28.640,2 euros) i el de les dones, ho ha fet amb més intensitat (+9,7%; passant de 20.324,9 euros a 22.289,9 euros el 2018). Aquest increment més fort del salari mitjà de les dones, explicaria de manera global, que la bretxa salarial de gènere s'hagi escurçat en aquest període.

Gràfic 16

Catalunya – Variació interanual del guany brut mitjà anual per sexe (en %)

2014 a 2018



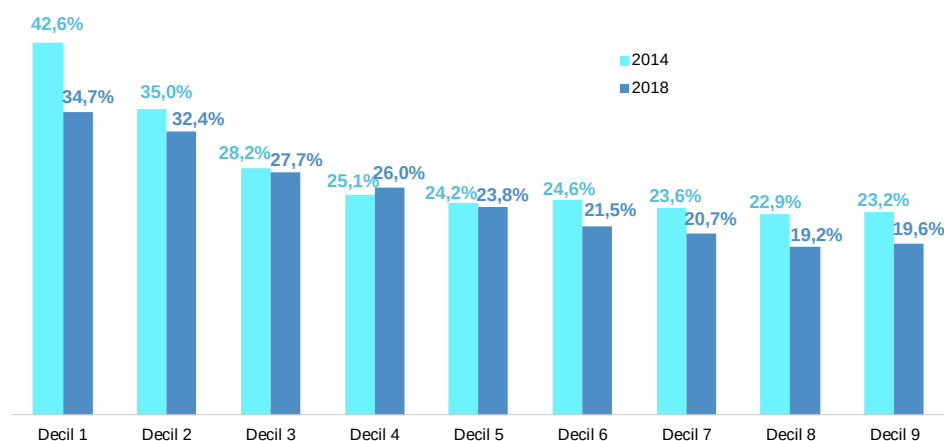
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de les Enquestes d'estructura salarial (Idescat i INE)

L'anàlisi per decils mostra que la bretxa s'ha reduït pràcticament en totes les franges salarials, a excepció del decil 4, en què ha passat del 25,1% en 2014 al 26% en 2018. El descens més important es localitza en el decil 1, és a dir, en els salaris més baixos, on s'ha registrat una reducció de gairebé 8 punts (de 42,6% a 34,7%). A continuació, destaca la reducció en la part alta de l'escala salarial, amb una baixada de 3,7 punts en el decil 8 i de 3,6 punts en el decil 9, situant-se en 19,2% i 19,6%, respectivament.

Gràfic 17

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en guany brut mitjà anual per decils (en %)

2014 i 2018



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Aquests resultats s'emmarquen en un context de creixement de l'ocupació en el balanç dels quatre anys de referència, en especial d'ocupació temporal. En aquest període, els nivells de temporalitat s'han elevat, tant en homes (del 17,7% de 2014 al 21% de 2018) com en dones (del 19% al 22,6%), i tal i com s'ha vist en les dades analitzades anteriorment, la bretxa és menor entre l'ocupació temporal que la indefinida. És a dir, aquest canvi en la composició de l'ocupació pot també haver impulsat la bretxa a la baixa.

Com ja s'ha comentat anteriorment en aquest informe, l'efecte de la jornada té un gran impacte en les diferències de salari per sexe i, per tant, el guany brut anual pot reflectir oscil·lacions més abruptes de la bretxa de gènere en el temps, ja que depèn de les hores treballades en cadascun dels períodes que es comparen. Reflecteix la problemàtica de la bretxa salarial en tota la seva dimensió, però a l'hora d'analitzar l'evolució per variables resulta més escaient optar pel guany per hora, ja que permet centrar l'estudi en les diferències per categories de cada variable sense tenir en compte les diferències en el temps treballat.

Considerant les característiques personals de les persones treballadores, es pot apreciar que en aquests quatre anys s'ha reduït la bretxa de forma pràcticament generalitzada, atès que ha baixat en gairebé tots els trams d'edat, en tots els grups de nacionalitat, tots els nivells formatius i gairebé en tots els trams d'antiguitat que s'analitzen. L'únic increment s'observa en les persones amb una antiguitat d'11 o més anys.

Taula 21

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en guany per hora per característiques personals (en %)

2014 i 2018

	2018	2014
Edat		
Menys de 25 anys	4,3%	11,9%
De 25 a 34 anys	6,7%	7,2%
De 35 a 44 anys	9,0%	12,5%
De 45 a 54 anys	15,2%	21,0%
55 i més anys	19,4%	23,1%
Nacionalitat		
Nacionals	13,7%	16,9%
Estrangers/eres	3,7%	8,3%
Nivell estudis		
Fins educació primària	22,2%	23,7%
Educació secundària	17,0%	21,9%
Formació professional	20,2%	22,0%
Estudis universitaris	16,1%	19,9%
Antiguitat		
Menys d'1 any	9,3%	10,5%
D'1 a 3 anys	12,0%	14,7%
De 4 a 10 anys	11,7%	17,6%
D'11 i més anys	17,3%	16,5%
Total	12,4%	15,9%

Descens pràcticament generalitzat de la bretxa salarial per característiques personals.

S'eleva només a partir dels 11 anys d'antiguitat.

Per característiques laborals, la bretxa salarial s'ha reduït entre les persones que treballen a jornada completa i, en canvi, ha augmentat en 10 punts en el temps parcial.

Per tipus de contracte, la bretxa es redueix en l'ocupació indefinida. Entre les persones que treballen amb contracte temporal, les dones tenen un guany per hora superior als homes; i s'ha ampliat el diferencial una mica en comparació amb el que presentaven l'any 2014. Per tipus d'ocupació, destacar l'important descens de la bretxa, al voltant de 10 punts, entre els empleats d'oficina, comptables i administratius (del 19% al 9,6%).

Taula 22

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en guany per hora per principals característiques laborals (en %)

2014 i 2018

	2018	2014
Jornada		
Completa	9,8%	13,6%
Parcial	16,9%	6,8%
Tipus de contracte		
Indefinit	14,4%	17,8%
Temporal	-0,8%	-0,5%
Sector		
Indústria	14,8%	16,4%
Serveis	12,4%	16,6%
Tipus d'ocupació		
Directors i gerents	9,4%	19,3%
Professionals científics i intel·lectuals	11,8%	15,1%
Tècnics i professionals de suport	13,5%	19,6%
Empleats oficina, comptables i administratius	9,6%	19,0%
Treballadors restauració, personals i venedors	25,0%	27,0%
Artesans, treballadors indústries i construcció	24,1%	19,1%
Op. instal·lacions i maquinària, i muntadors	17,8%	18,0%
Ocupacions elementals	14,4%	14,8%
Total	12,4%	15,9%

Les dades en color taronja indiquen que el número d'observacions mostrals és d'entre 100 i 500 i, per tant, la xifra s'ha d'interpretar amb cautela.

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE)

Per característiques laborals, destaca l'augment de la bretxa en guany per hora en el treball a temps parcial, en paral·lel a un descens en el temps complet.

10. Comparativa amb la Unió Europea

L'oficina estadística de la Unió Europea (Eurostat) publica anualment l'indicador de bretxa salarial de gènere no ajustat (unadjusted gender pay gap – GPG), tant per la mitjana de la Unió Europea com pel conjunt d'estats membres. Aquest indicador està definit com la diferència entre el guany brut per hora treballada dels homes i de les dones, expressat com a percentatge del guany brut per hora dels homes. L'Eurostat, exclou en aquest indicador les unitats amb menys de 10 persones treballadores assalariades i el personal de l'administració pública, a diferència de les dades que s'han presentat al llarg de l'informe, on sí estan incloses.

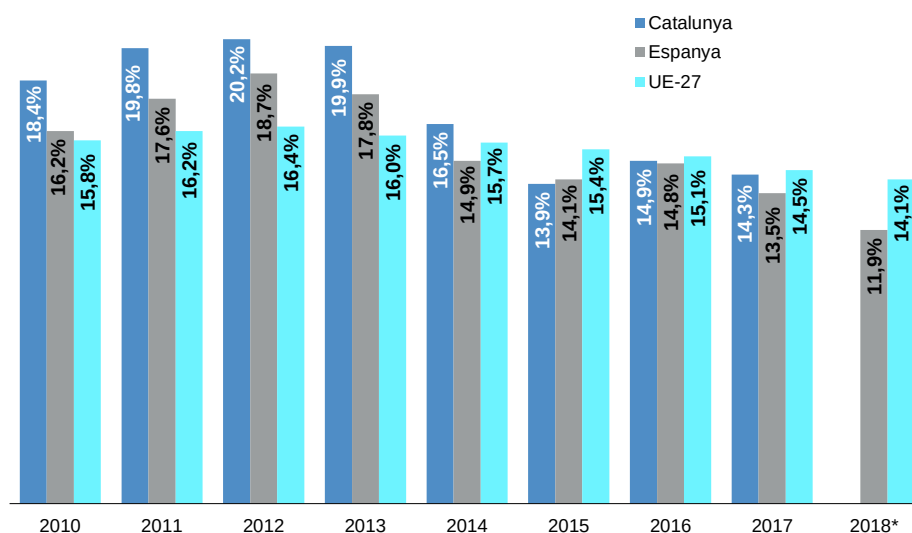
En el cas de Catalunya, Idescat calcula aquest indicador GPG per tal de facilitar la comparabilitat territorial i, per tant, resulta d'utilitat per posar en context el grau de desigualtat salarial per sexe existent a Catalunya en comparació amb el conjunt de les economies europees que ens envolten, així com per valorar si la tendència mostrada en els últims anys és similar a la mitjana de la UE.

Per a Catalunya, la darrera dada disponible del GPG correspon a l'any 2017 i es va situar en el 14,3%, un xic per sota de la mitjana de la UE-27 (14,5%). Aquest indicador ha seguit una tendència a la baixa des de 2013, tant a Catalunya, Espanya com a la UE. Si bé, en 2016, va patir un repunt tant a Catalunya com a Espanya. Denotar que des de 2015, el GPG català és inferior a la mitjana de la UE-27.

Gràfic 18

Catalunya, Espanya i UE-27 – GPG (gender pay gap) (en %)

2010 a 2018



* La dada de la UE-27 pel 2018 és provisional.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Idescat i Eurostat

No obstant aquests resultats, cal tenir present que la dada europea agrega les desigualtats que es produeixen en el conjunt de països membres, que responen en cada cas a una dinàmica diferent i unes característiques heterogènies quant a mercat laboral; en concret, existeix una gran variabilitat quant a taxes d'activitat i ocupació femenina, així com quant a l'estructura sectorial i ocupacional de la força laboral. Per aquest motiu, la comparativa a nivell d'estats únicament amb el GPG no reflecteix les realitats que s'amaguen darrera de les seves bretxes salarials de gènere.

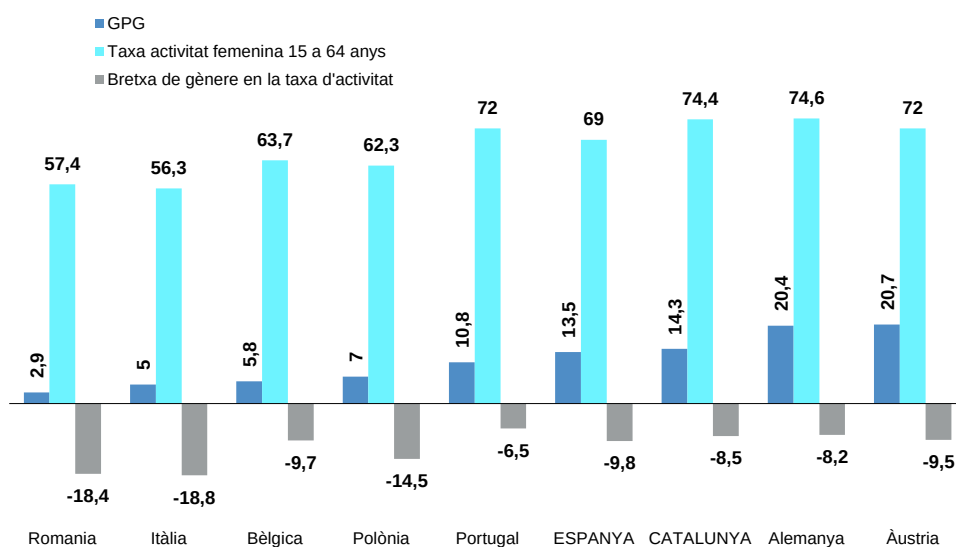
Il·lustrativament, hi ha països com Romania, Itàlia o Polònia que tenen un GPG baix (2,9%; 5%, i 7%, respectivament) però això no seria indicatiu d'una menor desigualtat salarial per sexe. Més aviat amaga altres bretxes en el mercat laboral, com una menor participació femenina i, en concret, una escassa participació de les dones amb menors expectatives de salari, que augmentarien la desigualtat salarial si accedissin al mercat laboral. Així, aquests tres països mostren unes taxes d'activitat femenina baixes (57,4%; 56,3%, i 62,3%, respectivament) i, a més, el diferencial entre la taxa d'activitat masculina i femenina és força alt (desfavorable per a les dones en 18,4 punts; 18,8 punts, i 14,5 punts, respectivament).

En la situació completament inversa, se situarien països com Alemanya (20,4%) o Àustria (20,7%), amb bretxes salarials força per sobre de la mitjana (14,5%) i altes taxes de participació femenina en el mercat laboral. Catalunya presenta una taxa de participació femenina alta com en aquests dos països i, en canvi, un GPG inferior. Per poder fer una comparativa acurada d'aquestes dues situacions, caldria analitzar la composició de l'ocupació en cadascun d'aquests països; així una de les característiques que sobresurten del mercat laboral català en comparació amb els països europeus, és l'elevada temporalitat (21,6% el quart trimestre de 2017 davant del 8,8% d'Àustria; 13,1% d'Alemanya, i el 15,8% de la mitjana de la UE-27), i com s'ha mostrat en aquest informe, la bretxa de gènere és menor en l'ocupació amb contracte temporal. Novament es posa de manifest, que el fenomen de la bretxa salarial no es pot analitzar aïlladament de la resta de situacions del mercat laboral, i que cada territori ha de conèixer els motius principals que hi ha al darrera.

Gràfic 19

Catalunya, Espanya i països UE – GPG (gender pay gap) (en %), taxa d'activitat femenina de 15 a 64 anys* (en %) i bretxa de gènere en la taxa d'activitat (en punts percentuals)

2017 (GPG) i 4t trim 2017 (taxa activitat)



*La taxa d'activitat per a Catalunya correspon a 16 a 64 anys.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'EPA (Idescat i INE) i d'Eurostat

11. Impacte de la COVID-19 i les noves formes de treball

L'anàlisi elaborada en aquest informe correspon als resultats de 2018, publicats a finals de 2020. Aquestes dades mostren com de 2015 a 2018, la bretxa salarial de gènere en guany anual ha mostrat una tendència a la baixa, tot i mantenir-se en una taxa elevada (superior al 20%).

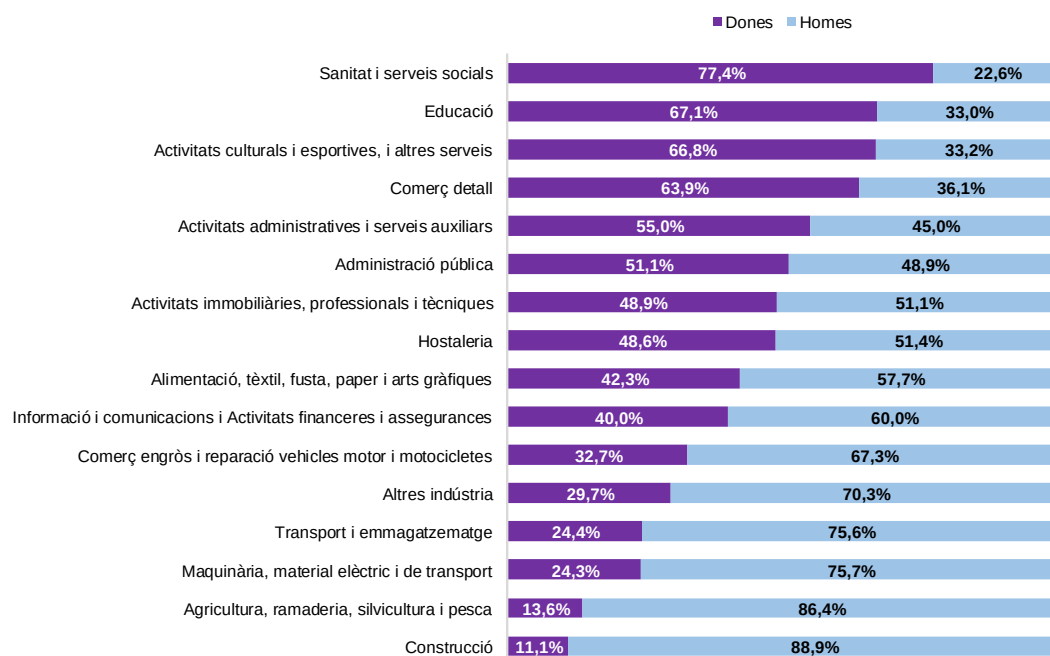
Tanmateix, l'any 2020, s'ha produït una crisi sanitària mundial sense precedents que està tenint importants repercussions socials i laborals.

Diversos organismes apunten que les dones estarien patint de manera més accentuada les conseqüències de la pandèmia de la COVID-19 i de les mesures adoptades. En la base d'aquests efectes, trobem dues causes principals que s'interrelacionen. D'una banda, les desigualtats de gènere en el mercat laboral, i entre elles, la segmentació horitzontal i vertical. Així, a excepció de la sanitat i educació, hi ha més homes que dones en sectors econòmics que s'han considerat essencials, com el transport, els serveis de protecció, l'agricultura i ramaderia o el manteniment i reparació. En canvi, hi ha més concentració de dones en els sectors que més dificultosament s'han adaptat al teletreball, ja que són activitats que necessiten de contacte directe amb persones, tals com el comerç o les activitats culturals i de serveis personals²¹. El gràfic següent il·lustra el grau de feminització de les activitats econòmiques a Catalunya en el darrer trimestre de 2020.

Gràfic 19

Catalunya – Població ocupada de 16 i més anys per activitat econòmica (CCAE-2019) i per sexe (en %)

4t trim. 2020



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

²¹ Eurofound (2020). COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically.

Les institucions també alerten que les dones estarien patint més severament les conseqüències econòmiques i financeres de la pandèmia, atès que tenen unes taxes de temporalitat i parcialitat més elevades que els homes, i tenen feines amb remuneracions més baixes. Així doncs, es troben en una situació més vulnerable i precària que els homes.

De l'altra, s'evidencia un increment del temps dedicat per les dones a les tasques de la llar i de cures, ja sigui pel manteniment dels tradicionals rols de gènere o perquè són les dones les que compten habitualment amb feines més precàries i amb sous més baixos²². Aquesta major dedicació al treball no remunerat estaria comportant un descens de les hores de treball remunerat de les dones i en alguns casos la seva expulsió del mercat de treball, així com impactes negatius en la seva futura progressió i promoció professional²³. Apuntar una dada il·lustrativa, d'acord amb el que es deriva d'un informe de l'OIT²⁴, durant la primera onada de la pandèmia, quan es van tancar llars d'infants i escoles i es va passar a un format d'educació en línia, a la Unió Europea (UE-27) l'absència temporal de la feina va ser un 13% superior en el cas de les dones enfront els homes.

A més, tenint en compte aquestes desigualtats que existeixen en el sí de les llars en el repartiment de les tasques domèstiques i de cura, recaient de manera molt més pronunciada sobre les dones, el teletreball també les ha exposat a un volum de treball no-remunerat més elevat que als homes. Tal i com subratlla Eurofound²⁵, la concentració de l'activitat a les llars europees durant el confinament pel teletreball i pel tancament d'escoles i centres de gent gran com a mesura de contenció del virus, ha provocat un deteriorament general de la conciliació laboral i familiar, especialment per a les dones, en comparació amb l'època anterior a la pandèmia. Les responsabilitats familiars van impedir a més dones que homes (23% davant del 14%) dedicar el temps que volien a la seva feina.

Lluny de tractar-se d'un fenomen localitzat, aquesta circumstància té un abast global sobre les dones en el món laboral, tot i que amb casuístiques i condicionants diferenciats, tal i com apunta McKinsey²⁶. Pel que fa a les dones amb fills, expressen sentir-se més preocupades que els pares per ser jutjades de manera negativa a la feina en haver d'assumir tasques domèstiques durant les hores de feina en el marc de la pandèmia. Quant a les dones en posicions d'alta responsabilitat, que ja sentien abans de la pandèmia que havien de demostrar més implicació que els homes al seu mateix nivell per a ser igualment considerades, han vist aquest fenomen agreujat. En conseqüència, alerten, hi ha un volum important de dones que estan considerant sortir del mercat de treball –amb els riscos que això suposa tant per elles com per al mercat laboral– per motius tals com la manca de flexibilitat a la feina, haver d'estar disponibles totes les hores del dia, càrregues extra de tasques domèstiques i de cures, preocupació per ser jutjades negativament a la feina per haver-se de dedicar més hores a tasques domèstiques, incomoditat en compartir amb col·legues o superiors la situació per la qual estan passant, entre d'altres.

²² EIGE (2020). *Economic hardship and gender*.

²³ Deloitte. (2020). *Understanding the pandemic's impact on working women*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sv/Documents/about-deloitte/Understanding-the-pandemics-impact-on-working-women.pdf>

²⁴ Organització Internacional del Treball (Novembre 2020). *Caída de COVID-19: Las madres trabajadoras están siendo expulsadas de la fuerza laboral*. <https://ilostat.ilo.org/es/fallout-of-covid-19-working-moms-are-being-squeezed-out-of-the-labour-force/>

²⁵ Eurofound (2020). *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*

²⁶ McKinsey (2020). *Women in the workplace*, 2020.

Quant a Catalunya, d'acord amb l'Enquesta sobre els usos del temps i el confinament elaborada pel Centre d'Estudis d'Opinió (CEO)²⁷ al maig de 2020, un 30% de dones considerava que s'havia incrementat el seu volum de feina d'atenció i cura de les persones (criatures, familiars, amistats, veïns...) davant d'un 22% dels homes.

Pel que fa a l'evolució de la pandèmia en el mercat laboral català, l'afectació en les dones en termes globals va ser especialment severa en el segon trimestre i tercer trimestre de 2020, però en el darrer trimestre de l'any els homes s'han vist força perjudicats. Sens dubte, les diferents mesures que es prenen per fer front a la pandèmia, que van canviant amb el temps, contribueixen a aquest comportament oscil·lant. En tancar el 2020, l'ocupació femenina ha disminuït un 4,1% respecte d'un any abans (66.700 dones ocupades menys), i la masculina un xic per sota (-3,9%; 70.800 menys). Ara bé, prop de la meitat de l'ocupació femenina perduda ha estat a temps parcial (31.500 dones menys d'una pèrdua total de 66.700), mentre que en els homes s'ha concentrat més en el temps complet (prop del 80% de la pèrdua d'ocupació).

És necessària aquesta contextualització sobre la coresponsabilitat en les tasques de la llar i les cures i l'evolució del mercat de treball, per poder reflexionar sobre quin serà l'impacte en els salaris i la bretxa salarial de gènere. Sembla que en el marc de la pandèmia s'està produint una expulsió més aguda del mercat de treball de les persones amb ocupacions menys estables i a temps parcial. Això comporta més situacions de vulnerabilitat i pobresa. Ara bé, en termes dels salaris, es podria observar efectes contradictoris. D'una banda, la crisi econòmica derivada de la COVID-19 pot acabar suposant una baixada general de sous, o bé concentrada en determinats sectors; amb un impacte major o menor en termes de gènere en funció del seu grau de feminització. Així mateix, la major dedicació de les dones a tasques de cura pot repercutir encara més en les seves dificultats per poder progressar professionalment. De l'altra, en canvi, podria produir-se un increment del nivell salarial mitjà fictici, atès que es mantenen ocupades les persones amb millors salaris. El seguiment de quins canvis s'acaben produint serà clau per poder interpretar adequadament l'evolució futura de la bretxa salarial de gènere.

²⁷CEO (2020). *Enquesta sobre els usos del temps i el confinament*.
<http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Taules%20estad%C3%ADstiques%20-966.pdf>

12. Bibliografia

ANDERSON, P.; LEVINE, P. (1999), "Childcare and mothers' employment decisions". *NBER Working Paper Series 7058*, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

CARRASQUER, PILAR; DO AMARAL PINTO, MARIANA (2019). *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*. Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) / Institut d'Estudis del Treball.

CENTRE D'ESTUDIS D'OPINIO (CEO) (2020). *Enquesta sobre els usos del temps i el confinament*.

COMISSIÓ EUROPEA (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Oficina de publicacions de la Unió Europea. Luxemburg. doi: 10.2838/48278.

COMISSIÓ EUROPEA (2020). *Women in digital scoreboard 2020*.

DELOITTE (2020). *Understanding the pandemic's impact on working women*.

MASCHERINI, M.; BISELLO, M. (2020). "COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically". *Blog EUROFOUND*.

EUROFOUND (2020). *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* Publications Office of the European Union, Luxembourg.

INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE IGUALDAD (2008). "De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones". *Serie Observatorio No 10*.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MINISTERIO DE IGUALDAD (2020). *Las mujeres en la economía digital española*. doi:10.30923/MujEcoDigTraIns-2020

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MINISTERIO DE IGUALDAD (2020). *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*. doi:10.30923/MujDigBreAlg-2020

INSTITUT EUROPEU PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE (EIGE) (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Overall economic impacts of gender equality*. doi:10.2839/652355

INSTITUT EUROPEU PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE (EIGE) (2020). "Economic hardship and gender". *Covid-19-and-gender-equality*.

INSTITUT EUROPEU PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE (EIGE) (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. doi: 10.2839/074.

JAUMOTTE, F. (2004). "Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries". *OECD Economic Studies*, No. 37, OECD Publishing, Paris.

MCKINSEY&COMPANY (2020). *Women in the workplace, 2020*.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD (2019). *El impacto de la violencia de género en España: una valoración de sus costes en 2016*.

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*.

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2020). “Caída de COVID-19: Las madres trabajadoras están siendo expulsadas de la fuerza laboral”. *Blog*.

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*.