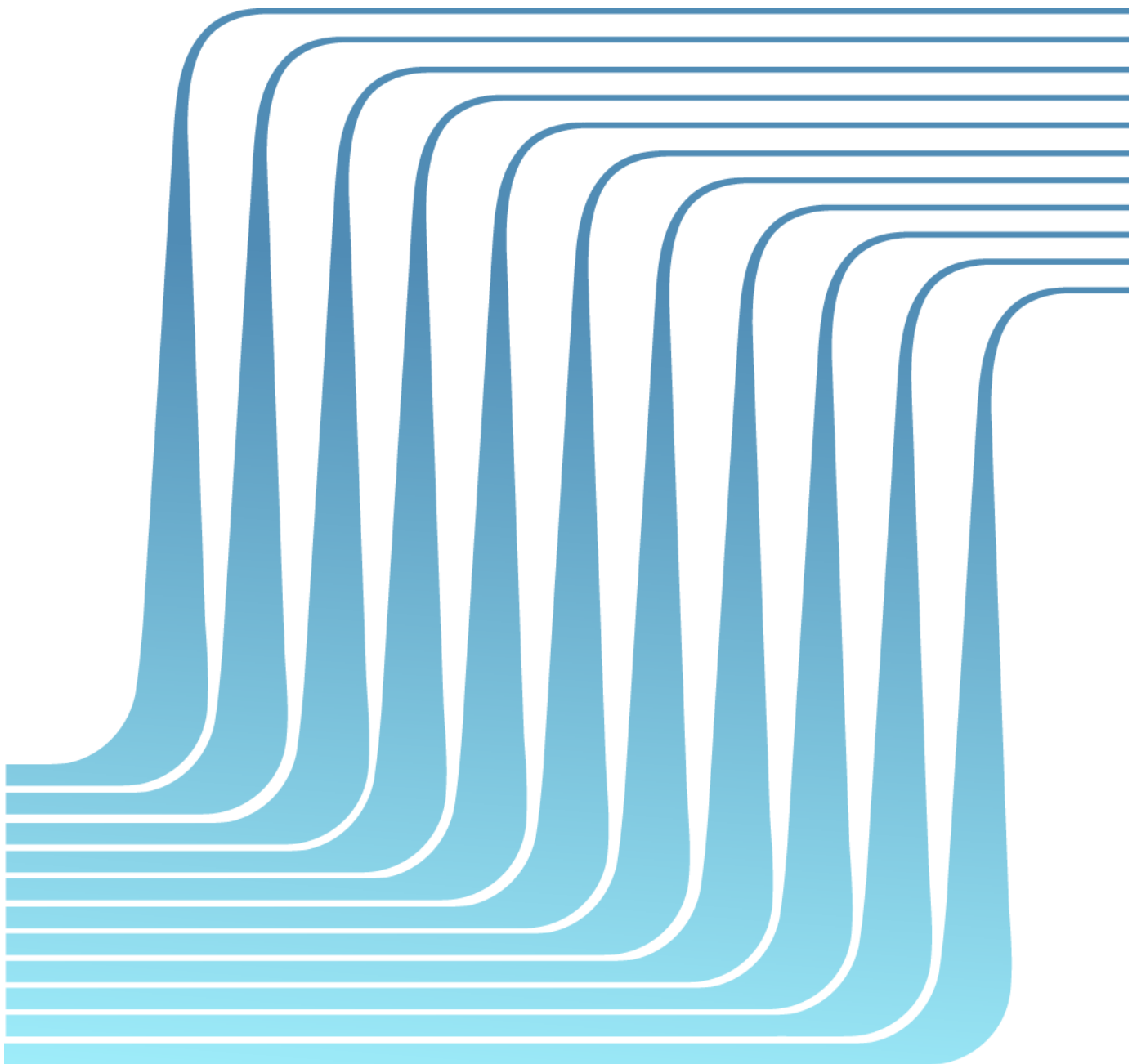


Observatori del Treball i Model Productiu

observatoritreball.gencat.cat

Data d'actualització: 17/02/2020



© Generalitat de Catalunya
Observatori del Treball i Model Productiu

c/ Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona
observatoritreball.gencat.cat
Barcelona, febrer de 2020

ISSN: 2696-1245



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 3.0 de Creativecommons. 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. Trets destacats	3
3. Situació de les dones en el mercat de treball	4
4. Evolució de la desigualtat salarial entre homes i dones	6
4.1 Anàlisi per característiques personals	8
4.2 Anàlisi per característiques del lloc de treball	11
Annex estadístic	16

1. Introducció

La consecució de la igualtat de gènere permet avançar cap a societats més justes i inclusives i cap a una millora del benestar social tant de les dones com dels homes. A més, contribueix al desenvolupament econòmic¹ i al creixement sostenible. La igualtat de gènere és un dels reptes prioritaris de les organitzacions internacionals i de l'agenda política; mostra d'això és el fet que conforma el cinquè dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de Nacions Unides: aconseguir la igualtat de gènere i l'apoderament de dones i nenes. A nivell europeu, forma part dels vint principis del Pilar de drets socials, aprovat el 2017.

El mercat laboral reflecteix la desigualtat entre sexes, produint-se situacions en molts casos discriminatòries envers les dones. D'entre les desigualtats existents en el mercat de treball en sobresurt la salarial, que és l'objecte d'aquest informe. Però aquesta no apareix com un fet aïllat, sinó que es tracta d'un fet social complex, resultat de causes molt diverses i interrelacionades.

L'informe s'estructura, a banda d'aquesta introducció, en tres apartats. Un primer que recull els trets destacats, un segon que ofereix una visió general de la situació de les dones en el mercat de treball i, finalment, un tercer en què s'analitzen les diferències salarials entre homes i dones, per característiques personals i laborals.

¹ European Institute for Gender Equality (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union*.
European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*.

2. Trets destacats

- En el mercat laboral català s'observen realitats diferenciades entre homes i dones que es manifesten, entre d'altres, en taxes d'activitat i d'ocupació inferiors en les dones, en una taxa d'atur més elevada, en major parcialitat i temporalitat, en discriminació salarial i en concentració de les dones en ocupacions i posicions menys remunerades.
- La bretxa salarial de gènere no ajustada (que comprèn discriminacions directes i indirectes) se situa en el 23% l'any 2017; reduint el seu valor per tercer any consecutiu, gràcies a un major increment mitjà del guany salarial de les dones respecte dels homes.
- S'incrementen els salaris en tots els nivells de l'escala salarial però les dones continuen sent les que tenen els salaris més baixos (en el percentil 10 els homes guanyen de mitjana 11.800€ anuals i les dones 7.700€); efecte conegut com *terra enganxós*, donada la dificultat de les dones per poder sortir dels segments més baixos de la distribució salarial.
- Les diferències salarials entre dones i homes es fan més àmplies al llarg de la vida laboral. Les dones assoleixen el seu màxim salarial a la franja d'edat de 35 a 44 anys (23.129€), coincidint amb l'edat reproductiva, i els homes segueixen augmentant el seu salari fins als 55 i més anys (32.077,6€).
- La bretxa salarial de gènere és més baixa en les persones d'origen estranger (17,4%) fenomen que pot venir donat pels salaris més reduïts dels homes estrangers i de l'efecte d'auto-selecció de les dones estrangeres, pel que majoritàriament s'insereixen en el mercat de treball només aquelles que en poden treure més rendiment.
- Per tipus de jornada, la bretxa és, per primera vegada, molt similar en el temps complet (15%) i en el temps parcial (14,7%).
- Les persones amb contracte indefinit (24,6%) presenten una bretxa salarial força més elevada que les que tenen contracte temporal (9,8%).
- Per sectors productius la bretxa salarial de gènere creix en els serveis (fins al 22,3%) i es redueix en la indústria (fins al 19%).
- Per tipus d'ocupació, la bretxa més elevada es troba en ocupacions altament feminitzades, el grup d'ocupacions elementals i el de treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors (29,4% de bretxa salarial en ambdós casos), que són també on es donen els salaris més baixos. En aquest cas es produeix una segregació vertical, per la qual les dones troben reticències i frens en l'ascens de l'estructura ocupacional que no es perceben en el cas dels homes.

3. Situació de les dones en el mercat de treball

Les dones tenen, en general, una situació menys favorable que els homes en el mercat de treball. En la taula 1 es presenta un conjunt d'indicadors elaborats a partir de les dades de l'Enquesta de població activa que il·lustren² aquesta situació.

Una de les principals diferències respecte dels homes obeeix a la diferent participació en el mercat de treball català, com mostra la taxa d'activitat. Així, el 74,6% de les dones entre 16 i 64 anys es troben actives en el mercat laboral, proporció que és més de 8 punts inferior a la dels homes (82,6%).

Així mateix, les dades de població inactiva (16 i més anys) són un reflex d'aquesta menor participació de les dones, atès que hi ha una major presència femenina en la inactivitat (58,1% són dones i 41,9% són homes) i especialment, divergeixen els motius o causes per les quals aquestes persones es troben inactives. D'entre els motius de la inactivitat destaca que el 32,1% de les dones inactives es troben en aquesta situació perquè es dediquen a tasques domèstiques i de la llar, enfront del 3,3% dels homes. El principal motiu d'inactivitat dels homes és la jubilació (63,5% del total), mentre que en les dones suposa el 32,6%.

Quant a la taxa d'ocupació de 16 a 64 anys, també presenta un diferencial de més de 8 punts percentuals en favor dels homes. I atenent a les característiques i la qualitat de l'ocupació, el treball a temps parcial és l'indicador que majors diferències presenta: la taxa de parcialitat dels homes és del 7,3% i la de les dones del 22,2%, gairebé 15 punts percentuals per sobre. La taxa de temporalitat també és més alta entre les dones (22,7%) que entre els homes (20,4%); fent palès que la precarietat laboral es concentra més entre la força de treball femenina que la masculina.

Pel que fa al nivell formatiu, les dones presenten millors resultats que els homes, ja que el percentatge de dones ocupades amb estudis superiors (50,2%) és quasi 10 punts superior que el dels homes. En la mateixa línia, la taxa d'abandonament prematur dels estudis és 5,2 punts superior en els homes (19,6%) que en les dones (14,4%). Tanmateix, tot i existir una força de treball més formada i qualificada entre les dones, el percentatge de població ocupada en llocs de treball corresponents a directors/ores i gerents és del 3% en les dones i del 5,8% en els homes; posant de rellevància la segregació vertical que pateixen les dones, per la qual tenen més dificultats per arribar a posicions altes de l'estructura ocupacional.

L'atur també és més elevat entre les dones, amb una taxa d'atur del 14,4% enfront del 12,5% dels homes.

Les desigualtats salarials i les divergències en el mercat de treball entre homes i dones deriven entre d'altres efectes, en diferències en les pensions de jubilació. És en aquesta etapa vital quan les diferències entre els ingressos d'homes i dones tenen una bretxa més elevada, del 41,3% (la pensió contributiva mitjana per jubilació dels homes és de 1.346,23€ i de 789,82€ entre les dones, l'any 2017).

Les pitjors condicions laborals de les dones són factors que incideixen en un risc de pobresa³ més elevat entre el col·lectiu femení (25,6%) que el masculí (23,9%).

² Les dades de l'EPA corresponen a la mitjana anual de 2017 i no del darrer període disponible, per tal que siguin coincidents amb l'any d'anàlisi de la bretxa salarial de l'informe.

³ Segons les dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'any 2017 (Idescat).

Taula 1

Catalunya – Bretxa de gènere en diferents indicadors laborals i socials

2017

Indicador	Dones	Homes	Diferencial 2017*	Evolució indicador 2016-2017	
				Dones	Homes
Taxa d'activitat (16 a 64 anys)	74,6%	82,6%	-8,1pp	↓	↓
Taxa d'ocupació (16 a 64 anys)	63,8%	72,2%	-8,4pp	↑	↑
Taxa d'atur	14,4%	12,5%	1,9pp	↓	↓
Taxa de parcialitat	22,2%	7,3%	14,9pp	↑	↓
Taxa de temporalitat	22,7%	20,4%	2,3pp	↑	↓
Taxa de salarització	88,5%	79,8%	8,7pp	↑	↑
% pobl. ocupada com a directors/ores i gerents ¹	3,0%	5,8%	-2,8pp	↑	↑
% pobl. activa amb estudis superiors	46,7%	37,9%	8,8pp	↑	↑
% pobl. ocupada amb estudis superiors	50,2%	40,5%	9,7pp	↑	↑
Taxa d'abandonament prematur dels estudis	14,4%	19,6%	-5,2pp	↑	↓
Taxa de risc de pobresa	25,6%	23,9%	1,7pp	↑	↓

* En vermell, desavantatge comparatiu de les dones respecte dels homes.
En verd, avantatge comparatiu de les dones.

¹ D'acord amb la Classificació catalana d'ocupacions CCO-2011

Font: EPA (Idescat i INE) i Enquesta de condicions de vida (Idescat)

4. Anàlisi de la desigualtat salarial entre homes i dones

L'anàlisi de la bretxa salarial que es realitza en aquest informe es basa en les darreres dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE⁴, publicades el 2019 i que fan referència als guanys salarials de l'any 2017.

La bretxa salarial de gènere es mesura com la diferència entre el guany brut anual mitjà dels homes i de les dones expressat com a percentatge del guany brut dels homes.

El càlcul que s'ha realitzat és de la bretxa salarial no-ajustada, és a dir, sense aïllar els factors que condicionen la diferent distribució d'homes i dones en l'estructura del mercat de treball. Per tant, aquesta bretxa salarial està afectada per desigualtats directes (diferent remuneració a homes i dones per feina de mateix valor) i indirectes (relacionades amb els rols de gènere i elements socials estructurals que generen desigualtat entre gèneres, que tenen conseqüències, entre d'altres, en les divergències en el temps dedicat al treball remunerat i en la diferent concentració d'homes i dones en els diversos tipus d'ocupació o en els diferents sectors econòmics).

El salari brut anual mitjà de la població assalariada a Catalunya l'any 2017 s'ha situat en 25.180,45€ són 725.81€ més, en termes corrents, que el 2016 (+3%). Aquesta xifra suposa l'increment nominal més elevat des de 2009⁵, tant en termes absoluts com relatius.

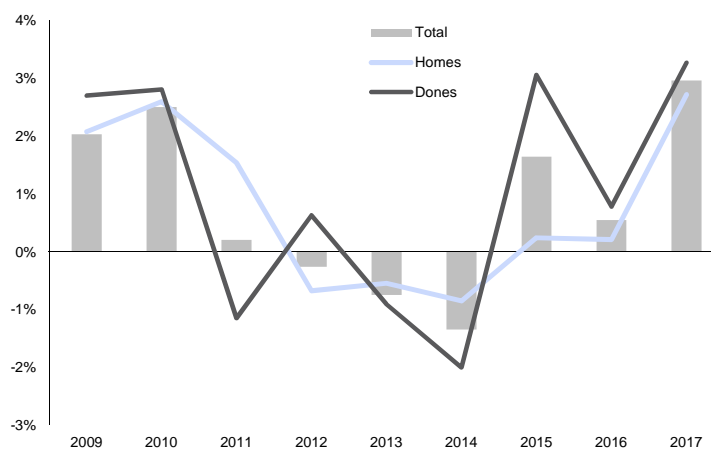
Per sexe, el guany brut anual mitjà de les dones (+3,3%) ha crescut amb més força que el dels homes (+2,7%).

L'evolució del guany anual depèn de dos factors: el guany per hora i el nombre d'hores treballades. Respecte de 2016, el guany per hora de treball femení ha crescut (+2,5%) i ho fa fet per sobre del masculí (+2,1%). D'altra banda, també s'han incrementat el nombre d'hores treballades en ambdós col·lectius, d'acord amb l'Enquesta de població activa (+2,9%, que representen 1,1 milions d'hores setmanals més en les dones i +1,5%, que són prop de 730.000 hores més en els homes). Aquests resultats ens indiquen que tant en dones com homes el guany anual s'eleva gràcies a la millora de la retribució per hora i a l'augment de les hores treballades.

Gràfic 1

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

2009 – 2017



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

⁴ L'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE és una operació estadística que té com a objectiu conèixer els nivells salarials de les persones assalariades. Exclou el personal de l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca, el personal de les administracions públiques que no està inclòs en el règim general de la Seguretat Social, el personal domèstic i els que treballen en organismes extraterritorials.

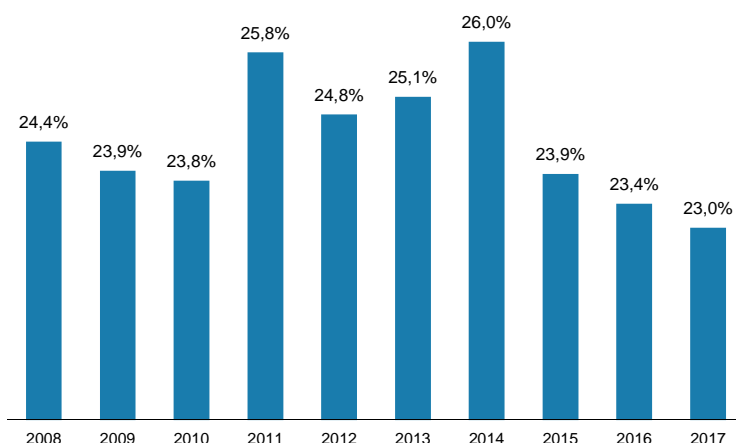
⁵ La sèrie comparable s'inicia l'any 2008, atès que es va produir un trencament de sèrie i els resultats anteriors a 2008 no són comparables.

La bretxa salarial de gènere l'any 2017 s'ha reduït fins al 23% (0,4 punts menys que el 2016); s'encadenen tres anys consecutius de descensos, que s'expliquen per l'increment més pronunciat del salari anual mitjà femení enfront del masculí. En xifres absolutes, la diferència salarial entre ambdós sexes és de 6.521,8€ de mitjana. Aquest menor salari femení en còmput anual està afectat, entre d'altres motius, pel major pes del treball a temps parcial entre les dones (22,2% en les dones i 7,3% en els homes, l'any 2017).

Gràfic 2

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en el guany brut anual mitjà

2008 – 2017



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

En estudiar la distribució per percentils es continuen observant dos fenòmens que afecten les dones en la seva relació amb el mercat de treball. D'una banda, l'efecte conegut com a sol enganxós (*sticky-floor*), que es produeix quan les dones queden situades en la part baixa de l'escala salarial, amb dificultats per millorar les seves percepcions econòmiques, impactant negativament sobre la capacitat econòmica de les dones durant tot el cicle vital, afavorint la feminització de la pobresa. Així, el 50% de les dones guanyen menys de 18.865,8€, mentre que en el cas dels homes només el 25% cobra menys de 17.761€. D'altra banda, un altre fenomen en la realitat de les dones en el mercat productiu és el sostre de vidre, consistent en que les dones amb millor remuneració en el mercat de treball no arriben a assolir els salaris dels homes millor remunerats. Així doncs, en el percentil 90 (el 10% de persones que més diners perceben de l'escala salarial) les dones guanyen 38.780,01€ o més, i els homes, en canvi, guanyen 48.108,8€ o més, fet que suposa gairebé 10.000€ de diferència.

Taula 2

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i percentil (€)

Any 2017

	Total	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Percentil 10	9.176,9	11.820,3	7.760,0	4.060,3	34,4%
Primer quartil	15.054,0	17.761,0	12.586,6	5.174,3	29,1%
Mediana	21.719,8	24.473,9	18.865,8	5.608,1	22,9%
Tercer quartil	31.978,5	35.500,0	27.662,2	7.837,8	22,1%
Percentil 90	43.960,5	48.108,8	38.780,1	9.328,7	19,4%
Salari brut anual mitjà	25.180,5	28.323,3	21.801,5	6.521,8	23,0%

- Percentil 10 és el valor del salari que té per sota el 10% de les persones treballadores.
- Primer quartil és el valor del salari on el 25% de les persones treballadores tenen salaris per sota d'aquest valor.
- Mediana és el valor del salari segons el qual la meitat de la població guanya menys d'aquest valor, i l'altra meitat més.
- Tercer quartil és el valor del salari on el 75% de les persones treballadores tenen salaris per sota d'aquest valor.
- Percentil 90 és el valor del salari que té per sota el 90% de les persones treballadores.

Font: Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE

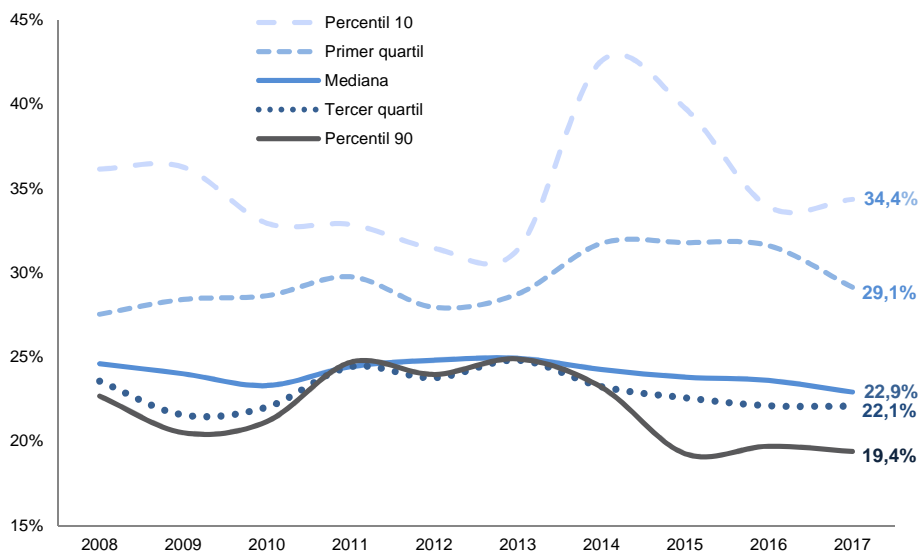
L'any 2017, els salaris s'han incrementat en tots els segments de l'escala salarial i la tendència ha estat de reducció de la bretxa salarial. Tanmateix, respecte de 2016, s'observa que les diferències salarials entre homes i dones creixen en el percentil 10, és a dir, en el fragment més baix de l'escala salarial (+0,5 punts). Aquest fet ve donat per un creixement més alt del salari dels homes (+8,1%) en comparació amb el de les dones (+7,3%), en el segment que menys retribucions perceben. En canvi, en el primer quartil és on es produeix el major descens (-2,5 punts percentuals), generat per un creixement mitjà molt superior del salari anual de les dones (+6,7%) respecte del dels homes (+3%).

El gràfic següent mostra com, històricament, la bretxa salarial de gènere és més alta en els segments més baixos de l'escala salarial i més reduïda en els segments més alts.

Gràfic 3

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per percentil

2008 – 2017



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

4.1 Anàlisi per característiques personals

A continuació, s'analitzen les diferències salarials per característiques personals i del lloc de treball, a partir del detall per variables que ofereix l'Enquesta anual d'estructura salarial.

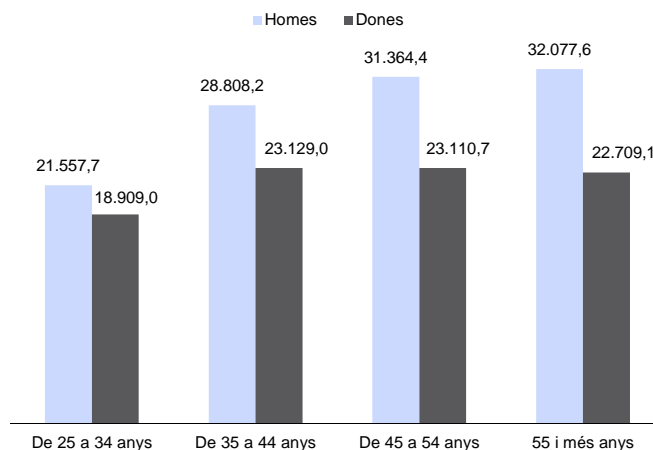
Per edat, s'observa un comportament diferenciat entre homes i dones pel que fa a l'evolució salarial. En el cas dels homes el guany anual mitjà s'incrementa amb l'edat i s'assoleix el màxim en el grup de 55 i més anys (32.077,6€ de mitjana). En canvi, en les dones, el guany mitjà més elevat es troba en el grup de 35 a 44 anys (23.129€) i descendeix a partir dels 45 anys.

Diversos estudis apunten cap a l'existència d'una bretxa per maternitat en les dones⁶, que consisteix en una penalització salarial de les dones que tenen fills, respecte de les dones que no en tenen. A més, en el cas dels homes, no només no es dona cap penalització salarial per paternitat, sinó que la paternitat va associada en molts casos a promocions o increments salarials. Aquest fenomen podria ajudar a explicar que el màxim salarial de les dones arribi en el tram de 35 a 44 anys i, en canvi, en els homes, els guanys salarials augmentin progressivament.

⁶ Existeix literatura extensa al voltant d'aquest tema, d'entre la qual destaquem: Kleven et al. (2019). *Child penalties across countries: evidence and explanations*, ILO (2019). *Global wage report 2018/19*, ILO (2015). *The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence*.

Gràfic 4**Catalunya – Guany brut anual mitjà per sexe i edat (en euros)**

2017



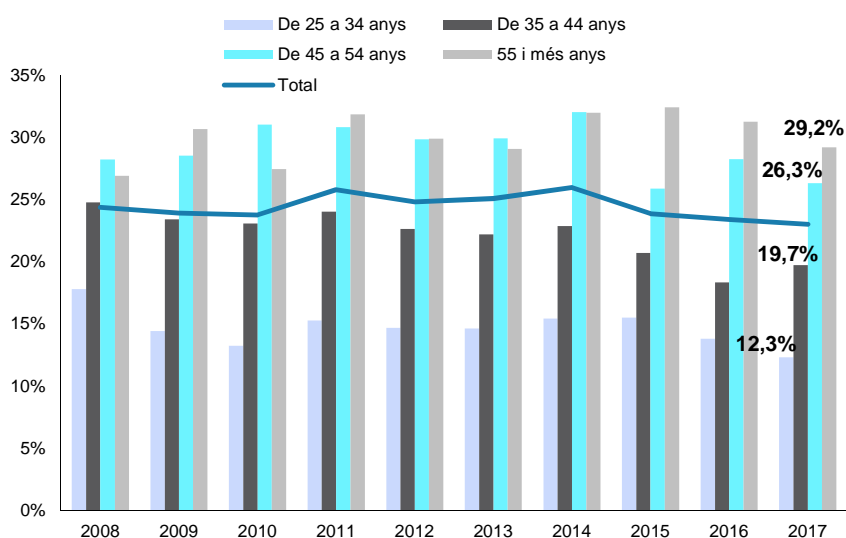
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (INE)

Pel que fa a la bretxa salarial, s'observa que les diferències salarials entre homes i dones es van eixamplant en tant que augmenta l'edat i que, per tant, la bretxa s'accentua amb l'edat (se situa en el 12,3% en el grup de 25 a 34 anys i en el 29,2% entre les persones de 55 i més anys).

En comparació amb 2016, la bretxa salarial de gènere ha disminuït en tots els trams d'edat, tret del grup de 35 a 44 anys, amb un increment d'1,4 punts percentuals, per l'increment més fort del salari dels homes d'aquesta edat (+4,1% davant el +2,3% de les dones). En canvi, el major descens de la bretxa correspon al col·lectiu de 55 i més anys (-2,1 punts percentuals).

Gràfic 5**Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per edat**

2008-2017



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

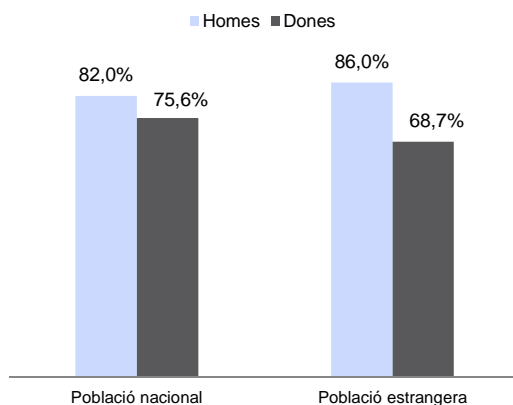
Per nacionalitat, la bretxa de gènere és més elevada en la població nacional (24,4%) que en l'estrangera (17,4%). Aquesta situació pot venir explicada, d'una banda, perquè el salari dels homes estrangers estigui força ajustat a la baixa (20.140,3€ els homes estrangers davant de 29.481,7€ els homes nacionals) i de l'altra per l'efecte d'auto-selecció. Aquest fenomen es produeix en determinats col·lectius i consisteix en què s'activen en el mercat laboral aquelles persones que esperen treure'n un millor rendiment. Així és probable que les dones estrangeres que treballen en el mercat laboral formal (les que considera l'enquesta) siguin les que tinguin millors expectatives salarials.

Il·lustra aquest fenomen la menor taxa d'activitat de 16 a 64 anys de les dones estrangeres (68,7%) en comparació amb les dones nacionals (75,6%).

Gràfic 6

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

2017



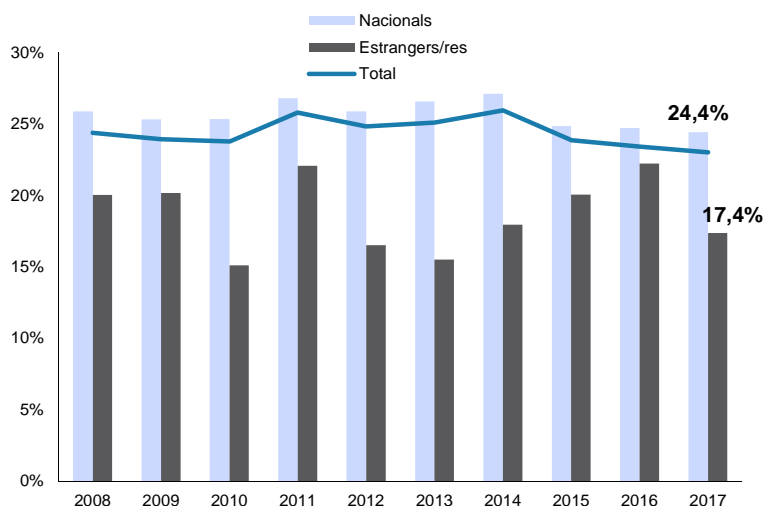
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Quant a l'evolució de la bretxa salarial de gènere, s'ha reduït de manera intensa entre la població estrangera (del 22,2% al 17,4%), ja que el guany brut anual de les dones d'origen estranger ha augmentat més que el dels homes estrangers (+14,4% i +7,7%, respectivament). La diferència salarial en aquest grup es tradueix en que els homes estrangers han guanyat gairebé 3.500€ més de mitjana l'any 2017 que les dones d'origen estranger. D'altra banda, entre la població nacional la bretxa s'ha reduït molt lleugerament (-0,3pp) i se situa en el 24,4%; suposa una diferència salarial de 7.200€ entre homes i dones nacionals.

Gràfic 7

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per nacionalitat

2008-2017



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

4.2 Anàlisi per característiques del lloc de treball

Quant a les característiques del lloc de treball, la bretxa salarial de gènere per tipus de jornada és molt similar entre les persones que treballen a temps complet (15%) i les que ho fan a temps parcial (14,7%).

És la primera vegada, des de 2008, que la bretxa salarial de gènere en el treball a temps parcial – que havia estat molt reduïda els anys anteriors – se situa gairebé al mateix nivell que en el temps complet. Aquest anivellament a l'alça ve donat per un augment de 3,1 punts percentuals de la bretxa salarial en el treball a temps parcial, que respon a un increment més fort del guany mitjà dels homes que treballen a temps parcial (+7,5%) que de les dones a temps parcial (+3,7%).

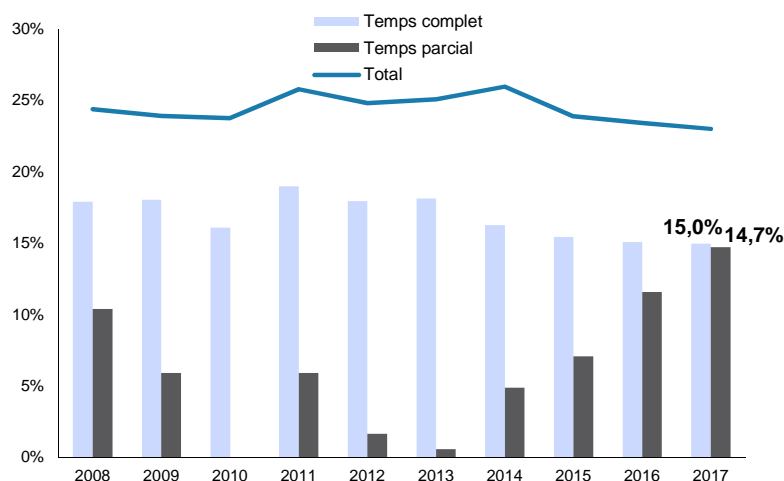
La bretxa en el treball a temps parcial augmenta des de 2013, quan era gairebé inexistent (0,5%). Per contra, la bretxa entre les persones que treballen a temps complet s'ha anat reduint des de 2013.

El fet que el valor de les bretxes en el temps parcial i en el temps complet sigui força inferior al valor de la bretxa del total del mercat de treball és causat per l'efecte composició: la diferent distribució d'homes i dones en els diferents subgrups condiciona el valor del càlcul de la bretxa salarial del total. És a dir, en la bretxa del total de la població afecta el fet que la proporció de dones que treballen a temps parcial és molt més elevada que la d'homes. Malgrat aquest efecte es presenta de manera més acusada en el tipus de jornada, és un fenomen que es pot donar en tots els càlculs de bretxa salarial per diferents característiques del mercat de treball.

Gràfic 8

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per tipus de jornada

2008-2017



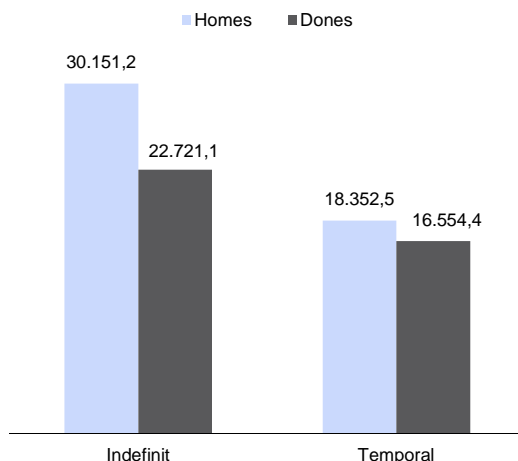
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (Idescat i INE)

Atenent al tipus de contracte, les dones que treballen amb contracte indefinit tenen un guany brut anual mitjà de 22.721,1€. Aquest valor es troba força més proper al guany anual mitjà dels homes que treballen amb contracte temporal (18.352,5€) que als dels homes que treballen amb contracte indefinit (30.151,2€). La remuneració més baixa la presenten, doncs, les dones que treballen amb contracte temporal i, a més, cal remarcar que la taxa de temporalitat és més elevada en les dones (22,7%) que en els homes (20,4%), el 2017.

Gràfic 9

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

2017



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

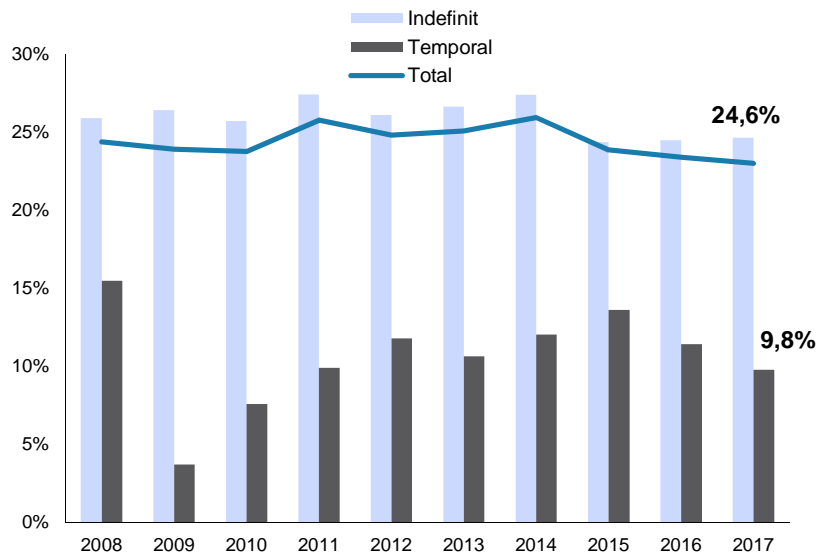
Pel que fa a la bretxa salarial per tipus de contracte, les dones que treballen amb un contracte temporal cobren de mitjana un 9,8% menys que els homes amb aquest tipus de contracte (1.798,1€ de diferència salarial de mitjana). La bretxa salarial de les persones que treballen amb contracte temporal s'ha reduït 1,6 punts percentuals respecte de 2016, resultat de l'augment més intens del salari mitjà de les dones (+2,8%) que el dels homes (+0,9%) amb contracte temporal. D'altra banda, en la contractació indefinida la bretxa es manté més elevada (24,6%).

El fet que les bretxes salarials siguin més reduïdes en el temps parcial i en els contractes temporals pot respondre al fet que els contractes en aquestes modalitats laborals són més precaris i pitjor remunerats tant per homes com per dones i, per tant, el rang de salaris és més reduït. D'altra banda, les trajectòries laborals en els contractes indefinits són més llargues, i per tant, porten beneficis lligats a l'experiència i a l'ascens en la carrera laboral, més comuns en el cas dels homes, i penalitzacions salarials per maternitat, en el cas de les dones, entre d'altres circumstàncies; això acaba generant diferències més acusades en els salaris d'ambdós sexes, que es tradueixen en un increment de la bretxa.

Gràfic 10

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per tipus de contracte

2008-2017



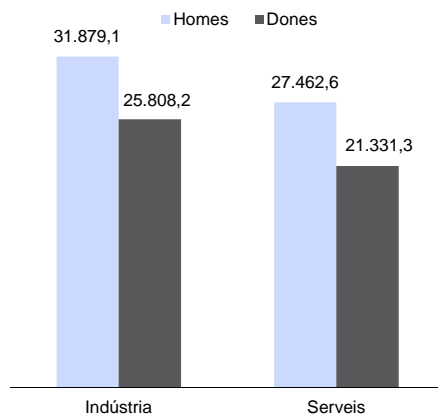
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (INE)

Respecte del sector d'activitat, el guany més elevat correspon a la indústria, tant en homes (31.879,1€) com en dones (25.808,2€). No obstant, destacar que els homes en el sector serveis (tot i ser un sector amb remuneracions inferiors que la indústria) perceben un guany superior al de les dones en la indústria.

Gràfic 11

Catalunya – Guany brut anual mitjà per sexe i sector d'activitat (en euros)

2017



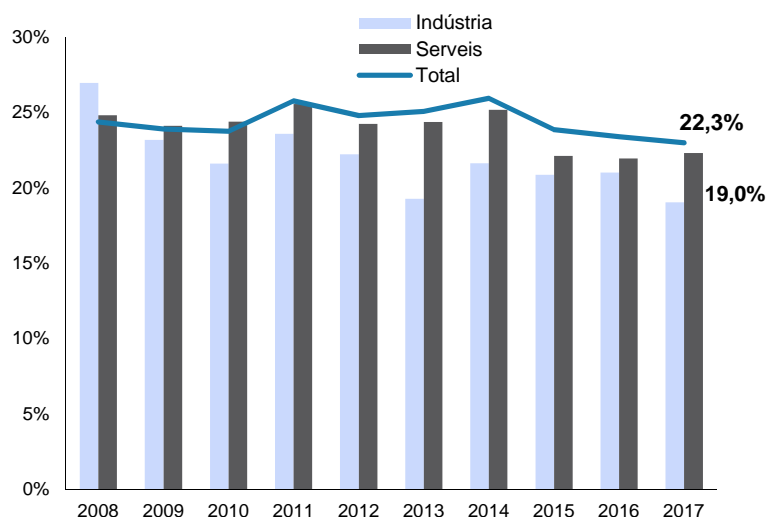
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (INE)

La bretxa en la indústria es redueix en dos punts percentuals respecte de 2016 i se situa en el 19% (guanyen 6.070,9€ de mitjana més els homes que les dones). En canvi, en els serveis la bretxa creix un xic (del 22% al 22,3%), amb una diferència salarial de 6.131,3€ més dels homes. Quant als resultats de la construcció, cal tenir present que no són significatius, donada la reduïda dimensió de la mostra en les dones.

Gràfic 12

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per sector d'activitat

2008-2017

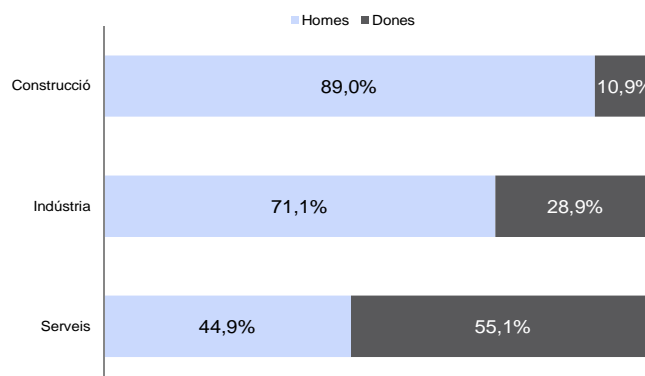


Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (INE)

L'ocupació es reparteix de manera diferent entre sexes depenent del sector d'activitat. La construcció (89%) i la indústria (71,1%) són sectors fortament masculinitzats. En canvi, en els serveis, hi ha més presència femenina (55,1%). Aquestes diferències il·lustren el fenomen de la segregació horitzontal, consistent en què homes i dones es concentren en diferents sectors productius, i són els homes els que s'ocupen en sectors millor remunerats (com la indústria) i les dones, en canvi, es concentren en sectors menys valorats i remunerats.

Gràfic 13**Catalunya – Distribució de la població ocupada per sexe i sector d'activitat (en %)**

2017



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

Per tipus d'ocupació, el grup d'ocupacions elementals i dels treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors presenten la bretxa més elevada (29,4% en ambdós casos); aquestes dues compten amb una forta presència femenina (taxa de feminització del 56,9% i 62,4%, respectivament) i els salaris més baixos. En l'altre extrem, el grup d'operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors obté la bretxa més baixa (15,7%), seguit del grup de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (16,4%).

Taula 3**Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i tipus d'ocupació (€) i taxa feminització**

Any 2017

Tipus ocupació	Homes	Dones	Bretxa salarial	Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
Directors i gerents	55.739,7	43.555,7	21,9%	31,4%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	37.711,6	31.530,2	16,4%	56,8%
Tècnics i professionals de suport	33.906,9	25.879,3	23,7%	35,5%
Empleats oficina, comptables i administratius	25.744,2	20.167,1	21,7%	71,8%
Treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors	21.431,8	15.138,7	29,4%	62,4%
Artesans i treb. qualificats de les indústries manufactureres i construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària)	25.335,5	18.564,5	26,7%	7,2%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors	24.845,5	20.950,5	15,7%	18,5%
Ocupacions elementals	17.754,0	12.534,6	29,4%	56,9%
Total	28.323,3	21.801,5	23,0%	47,5%

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 sense comptar el grup de treballadors qualificats en activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres

Font: Idescat, a partir de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE i EPA (Idescat i INE)

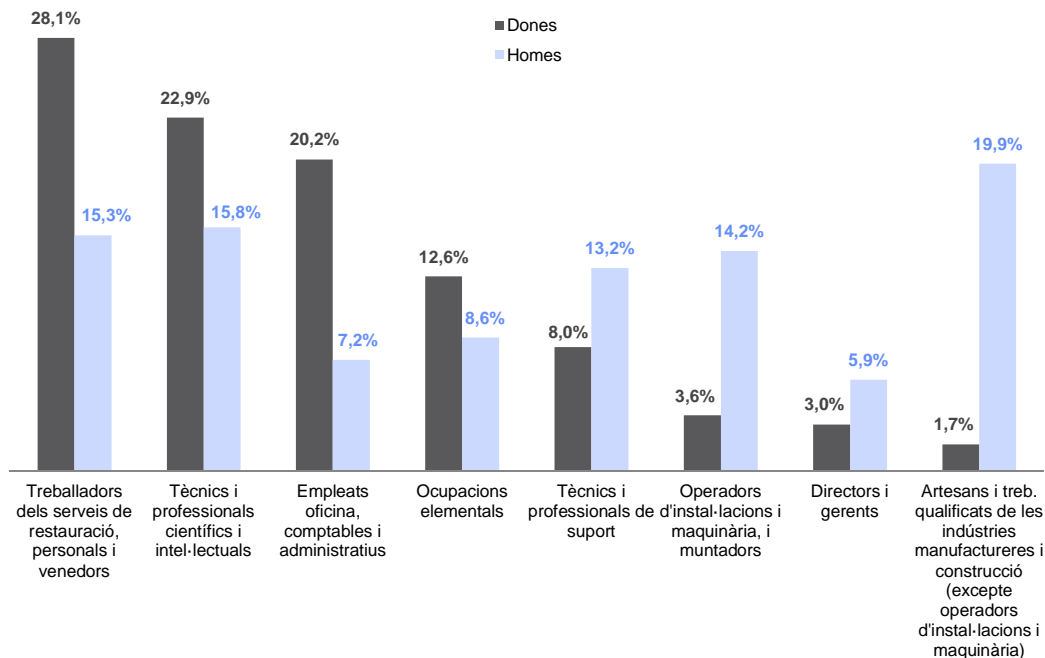
La concentració d'homes i dones també és diferent depenent del tipus d'ocupació, realitat que s'anomena segregació vertical. Mentre que els homes es concentren en els llocs més alts de l'estructura ocupacional, les dones s'acumulen en les ocupacions més baixes. El 83,7% de les dones es concentren en només quatre dels nou tipus d'ocupació, tal i com es representa en el següent gràfic. En canvi, els homes es distribueixen més proporcionalment entre les ocupacions. D'altra banda, la representació femenina en ocupacions directives és menor (només el 3% de les dones estan ocupades en el grup de directors i gerents, enfront del 5,9% dels homes).

Així, conjuntament amb la segregació vertical es produeix el fenomen conegut amb la metàfora de *leaky pipeline* o canonada amb fuites. Aquest 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).

Gràfic 14

Catalunya – Distribució de la població ocupada per sexe i tipus d'ocupació (en %)

2017



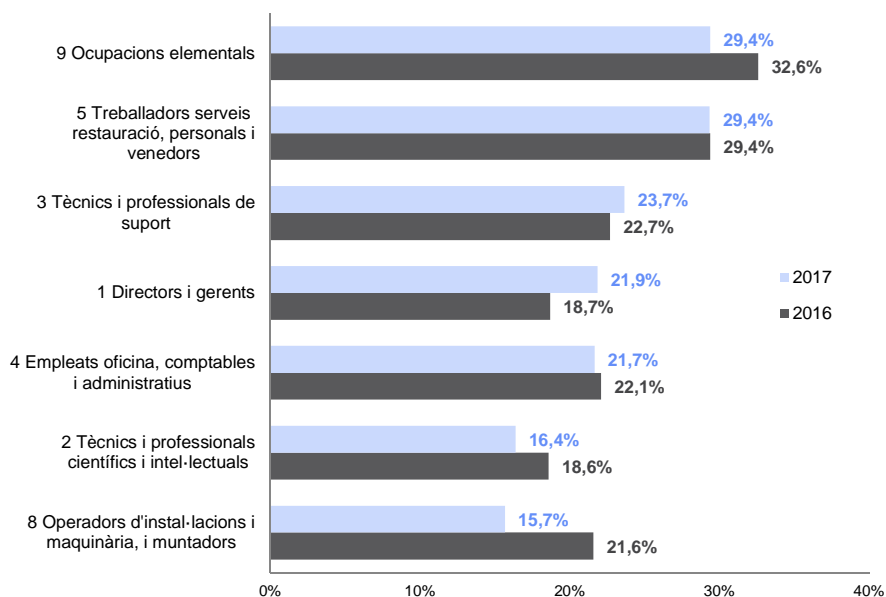
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

Respecte de 2016, sobresurt el descens de la bretxa salarial de gènere en el col·lectiu dels operadors d'instal·lacions de maquinària, i muntadors (-5,9 pp), en el d'ocupacions elementals (-3,2 pp) i en els tècnics i professionals científics i intel·lectuals (-2,2 pp). En canvi, augmenta la bretxa 3,2 pp en el grup de directors i gerents, grup on a més s'ha reduït el guany mitjà de les dones, i en els tècnics i professionals de suport (+1 pp).

Gràfic 15

Catalunya – Bretxa salarial de gènere (guany brut anual) per tipus d'ocupació

2016 - 2017



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

Annex estadístic

Taula 1

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i percentils (€)

2008 - 2017

Any	Percentil 10			Primer quartil			Mediana			Tercer quartil			Percentil 90			Total		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	12.000,0	7.661,8	36,2%	16.421,7	11.900,5	27,5%	22.477,6	16.949,4	24,6%	32.385,3	24.755,7	23,6%	45.276,7	35.009,0	22,7%	26.353,9	19.928,5	24,4%
2009	12.265,3	7.817,9	36,3%	16.978,7	12.155,0	28,4%	23.196,7	17.630,3	24,0%	32.997,5	25.885,4	21,6%	45.902,7	36.491,7	20,5%	26.901,3	20.467,1	23,9%
2010	11.457,8	7.684,5	32,9%	17.255,0	12.314,6	28,6%	23.488,6	18.016,0	23,3%	34.215,2	26.680,3	22,0%	47.838,3	37.712,4	21,2%	27.601,0	21.042,1	23,8%
2011	11.300,6	7.587,4	32,9%	17.521,2	12.307,5	29,8%	24.093,7	18.209,1	24,4%	34.839,7	26.333,3	24,4%	47.977,0	36.132,9	24,7%	28.025,6	20.799,9	25,8%
2012	10.646,1	7.299,5	31,4%	17.100,3	12.321,7	27,9%	24.001,2	18.049,5	24,8%	34.612,4	26.389,0	23,8%	48.599,2	36.955,8	24,0%	27.836,4	20.931,1	24,8%
2013	10.020,0	6.876,2	31,4%	16.696,7	11.897,9	28,7%	23.922,5	17.962,1	24,9%	34.989,8	26.311,2	24,8%	49.384,6	37.098,0	24,9%	27.684,3	20.740,6	25,1%
2014	10.939,6	6.282,8	42,6%	16.984,0	11.593,4	31,7%	23.715,3	17.964,4	24,2%	33.818,0	25.959,6	23,2%	47.782,6	36.695,8	23,2%	27.447,7	20.324,9	26,0%
2015	11.526,0	6.943,3	39,8%	17.334,1	11.824,8	31,8%	23.738,3	18.088,3	23,8%	34.866,7	26.996,6	22,6%	46.653,1	37.670,9	19,3%	27.514,1	20.946,6	23,9%
2016	10.938,9	7.233,0	33,9%	17.240,3	11.795,0	31,6%	24.050,3	18.373,0	23,6%	34.772,1	27.070,2	22,1%	47.017,3	37.765,4	19,7%	27.572,8	21.110,3	23,4%
2017	11.820,3	7.760,0	34,4%	17.761,0	12.586,6	29,1%	24.473,9	18.865,8	22,9%	35.500,0	27.662,2	22,1%	48.108,8	38.780,1	19,4%	28.323,3	21.801,5	23,0%

- Percentil 10 és el valor del salari que té per sota el 10% de les persones treballadores.

- Primer quartil és el valor del salari on el 25% de les persones treballadores tenen salaris per sota d'aquest valor.

- Mediana és el valor del salari segons el qual la meitat de la població guanya menys d'aquest valor, i l'altra meitat més.

- Tercer quartil és el valor del salari on el 75% de les persones treballadores tenen salaris per sota d'aquest valor.

- Percentil 90 és el valor del salari que té per sota el 90% de les persones treballadores.

Font: Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 2

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i edat (€)

2008 - 2017

Any	Menys de 25 anys			De 25 a 34 anys			De 35 a 44 anys			De 45 a 54 anys			De 55 i més anys		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	14.433,4	12.178,0	15,6%	22.778,4	18.723,1	17,8%	27.800,7	20.917,6	24,8%	30.814,1	22.120,0	28,2%	29.573,5	21.611,8	26,9%
2009	13.906,0	11.595,1	16,6%	22.913,7	19.612,9	14,4%	27.979,5	21.430,0	23,4%	30.695,1	21.933,7	28,5%	30.630,5	21.229,9	30,7%
2010	15.347,5	12.944,4	15,7%	22.819,1	19.804,0	13,2%	29.019,0	22.322,9	23,1%	32.197,4	22.204,9	31,0%	32.195,5	23.359,7	27,4%
2011	13.343,9	11.275,3	15,5%	22.759,1	19.283,6	15,3%	29.096,2	22.105,5	24,0%	32.101,9	22.208,1	30,8%	32.139,3	21.904,9	31,8%
2012	12.357,2	10.220,3	17,3%	21.887,2	18.672,3	14,7%	28.811,0	22.290,3	22,6%	31.471,8	22.075,6	29,9%	31.490,9	22.071,0	29,9%
2013	12.016,2	8.948,9	25,5%	20.806,1	17.760,4	14,6%	28.300,8	22.014,2	22,2%	31.540,4	22.097,8	29,9%	31.263,2	22.171,6	29,1%
2014	13.589,5	10.257,7	24,5%	21.725,3	18.374,8	15,4%	28.007,7	21.603,8	22,9%	31.719,9	21.556,4	32,0%	31.628,2	21.514,6	32,0%
2015	12.545,2	9.656,6	23,0%	21.485,8	18.155,2	15,5%	27.583,0	21.876,5	20,7%	30.658,2	22.720,9	25,9%	32.144,8	21.728,0	32,4%
2016	11.880,2	9.587,5	19,3%	20.899,3	18.013,4	13,8%	27.676,0	22.600,1	18,3%	30.958,1	22.211,0	28,3%	31.856,9	21.898,3	31,3%
2017	12.939,2	9.438,1	27,1%	21.557,7	18.909,0	12,3%	28.808,2	23.129,0	19,7%	31.364,4	23.110,7	26,3%	32.077,6	22.709,1	29,2%

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 anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 3

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i nacionalitat (€)

2008 - 2017

Any	Població nacional			Població estrangera		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	27.660,6	20.502,3	25,9%	17.776,4	14.215,8	20,0%
2009	28.020,3	20.928,1	25,3%	18.608,2	14.856,0	20,2%
2010	28.845,7	21.541,7	25,3%	19.041,8	16.169,7	15,1%
2011	29.113,1	21.312,7	26,8%	19.579,9	15.257,0	22,1%
2012	28.968,7	21.471,3	25,9%	17.836,3	14.894,0	16,5%
2013	28.911,1	21.232,9	26,6%	17.706,8	14.962,1	15,5%
2014	28.168,9	20.531,6	27,1%	21.207,9	17.402,3	17,9%
2015	28.540,6	21.446,1	24,9%	19.075,0	15.250,5	20,1%
2016	28.740,4	21.635,5	24,7%	18.701,2	14.547,2	22,2%
2017	29.481,7	22.280,9	24,4%	20.140,3	16.645,4	17,4%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 4

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i tipus de jornada (€)

2008 - 2017

Any	Temps complet			Temps parcial		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	27.906,0	22.911,1	17,9%	11.970,1	10.726,4	10,4%
2009	28.673,8	23.507,2	18,0%	12.208,5	11.488,7	5,9%
2010	29.982,9	25.166,2	16,1%	11.397,0	11.402,5	0,0%
2011	30.414,2	24.645,7	19,0%	12.095,8	11.382,8	5,9%
2012	30.407,1	24.954,2	17,9%	11.683,4	11.492,9	1,6%
2013	30.473,8	24.955,2	18,1%	11.094,9	11.035,1	0,5%
2014	30.275,6	25.353,3	16,3%	10.745,7	10.223,3	4,9%
2015	30.164,2	25.509,9	15,4%	11.903,4	11.063,3	7,1%
2016	30.216,5	25.664,2	15,1%	12.281,9	10.860,1	11,6%
2017	30.926,1	26.298,0	15,0%	13.202,4	11.260,3	14,7%

Font: Idescat, a partir de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 5

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i tipus de contracte (€)

2008 - 2017

Any	Indefinit			Temporal		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	28.238,0	20.923,6	25,9%	18.056,4	15.263,0	15,5%
2009	28.679,1	21.106,3	26,4%	17.787,8	17.126,5	3,7%
2010	29.638,3	22.017,9	25,7%	17.904,7	16.543,2	7,6%
2011	29.968,0	21.751,6	27,4%	17.817,7	16.050,5	9,9%
2012	29.828,3	22.040,2	26,1%	16.960,0	14.957,9	11,8%
2013	29.856,5	21.905,2	26,6%	15.776,4	14.096,7	10,6%
2014	29.789,7	21.625,0	27,4%	16.306,2	14.340,1	12,1%
2015	29.112,2	22.018,7	24,4%	17.637,3	15.233,3	13,6%
2016	29.131,8	21.997,6	24,5%	18.187,7	16.107,4	11,4%
2017	30.151,2	22.721,1	24,6%	18.352,5	16.554,4	9,8%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 6

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i sector d'activitat (€)

2008 - 2017

Any	Indústria			Construcció			Serveis		
	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2008	28.211,2	20.598,0	27,0%	23.335,5	21.221,3	9,1%	26.283,9	19.758,0	24,8%
2009	28.261,8	21.704,3	23,2%	25.026,1	19.773,0	21,0%	26.762,1	20.306,8	24,1%
2010	29.544,4	23.155,8	21,6%	24.303,3	20.386,9	16,1%	27.471,0	20.763,7	24,4%
2011	30.544,5	23.338,7	23,6%	25.510,7	21.558,0	15,5%	27.456,2	20.433,9	25,6%
2012	30.697,3	23.870,8	22,2%	25.576,2	24.279,5	5,1%	27.020,5	20.463,8	24,3%
2013	30.713,1	24.789,3	19,3%	26.394,4	22.443,9	15,0%	26.705,4	20.190,8	24,4%
2014	31.449,6	24.644,8	21,6%	23.879,5	22.747,8	4,7%	26.409,4	19.758,4	25,2%
2015	31.368,6	24.821,3	20,9%	25.776,8	18.838,0	26,9%	26.326,3	20.500,5	22,1%
2016	31.541,6	24.910,6	21,0%	25.022,9	20.160,8	19,4%	26.461,4	20.652,6	22,0%
2017	31.879,1	25.808,2	19,0%	25.161,8	20.467,3	18,7%	27.462,6	21.331,3	22,3%

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 anual d'estructura salarial de l'INE

Taula 7

Catalunya – Guany brut anual mitjà, per sexe i per tipus d'ocupació¹ (€)

2010 - 2017

1 Directors i gerents				2 Tècnics i professionals científics i intel·lectuals			3 Tècnics i professionals de suport			4 Empleats oficina, comptables i administratius		
Any	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2010	65.486,6	50.762,5	22,5%	37.753,4	30.784,4	18,5%	32.921,3	24.871,8	24,5%	25.150,4	19.430,6	22,7%
2011	63.447,1	49.964,0	21,3%	35.625,1	28.429,2	20,2%	32.101,9	25.399,3	20,9%	25.157,8	19.712,9	21,6%
2012	61.416,9	51.417,1	16,3%	36.644,4	28.401,4	22,5%	32.851,8	26.324,8	19,9%	24.643,4	19.946,1	19,1%
2013	59.038,3	50.450,6	14,5%	37.025,3	28.872,7	22,0%	32.918,1	26.389,6	19,8%	24.723,5	19.296,6	22,0%
2014	62.484,3	49.027,5	21,5%	37.628,8	29.476,0	21,7%	32.772,9	24.403,2	25,5%	24.462,5	18.919,3	22,7%
2015	56.510,4	43.681,0	22,7%	36.665,2	29.818,6	18,7%	33.022,9	25.841,8	21,7%	25.006,5	19.621,6	21,5%
2016	54.387,2	44.232,6	18,7%	37.172,5	30.253,9	18,6%	33.142,9	25.630,9	22,7%	24.996,7	19.469,4	22,1%
2017	55.739,7	43.555,7	21,9%	37.711,6	31.530,2	16,4%	33.906,9	25.879,3	23,7%	25.744,2	20.167,1	21,7%

5 Treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors				7 Artesans i treb. qualificats indústries manufactureres i construcció			8 Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors			9 Ocupacions elementals		
Any	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa	Homes	Dones	Bretxa
2010	21.625,2	14.800,2	31,6%	23.109,5	18.408,0	20,3%	23.213,1	17.735,6	23,6%	17.112,6	11.851,8	30,7%
2011	21.932,3	14.945,5	31,9%	24.004,2	17.970,5	25,1%	23.746,7	18.037,0	24,0%	18.407,3	12.140,9	34,0%
2012	21.024,2	14.701,2	30,1%	24.491,7	17.896,4	26,9%	23.408,2	17.804,1	23,9%	18.189,0	12.168,5	33,1%
2013	20.401,0	14.879,9	27,1%	24.367,5	17.446,5	28,4%	23.557,1	18.603,9	21,0%	17.883,8	11.768,1	34,2%
2014	21.549,3	13.762,4	36,1%	23.942,5	17.562,6	26,6%	24.708,9	20.599,6	16,6%	17.032,0	10.667,8	37,4%
2015	21.170,7	14.786,9	30,2%	24.644,9	18.926,3	23,2%	24.459,9	18.738,7	23,4%	17.626,7	11.767,8	33,2%
2016	20.995,8	14.820,0	29,4%	24.684,1	18.507,7	25,0%	24.230,8	19.004,7	21,6%	17.623,7	11.873,6	32,6%
2017	21.431,8	15.138,7	29,4%	25.335,5	18.564,5	26,7%	24.845,5	20.950,5	15,7%	17.754,0	12.534,6	29,4%

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

¹L'any 2011 es va produir un canvi de classificació estadística, de CCO-94 a CCO-2011, i les dades anteriors a 2010 no són comparables.

Font: Idescat, a partir de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE