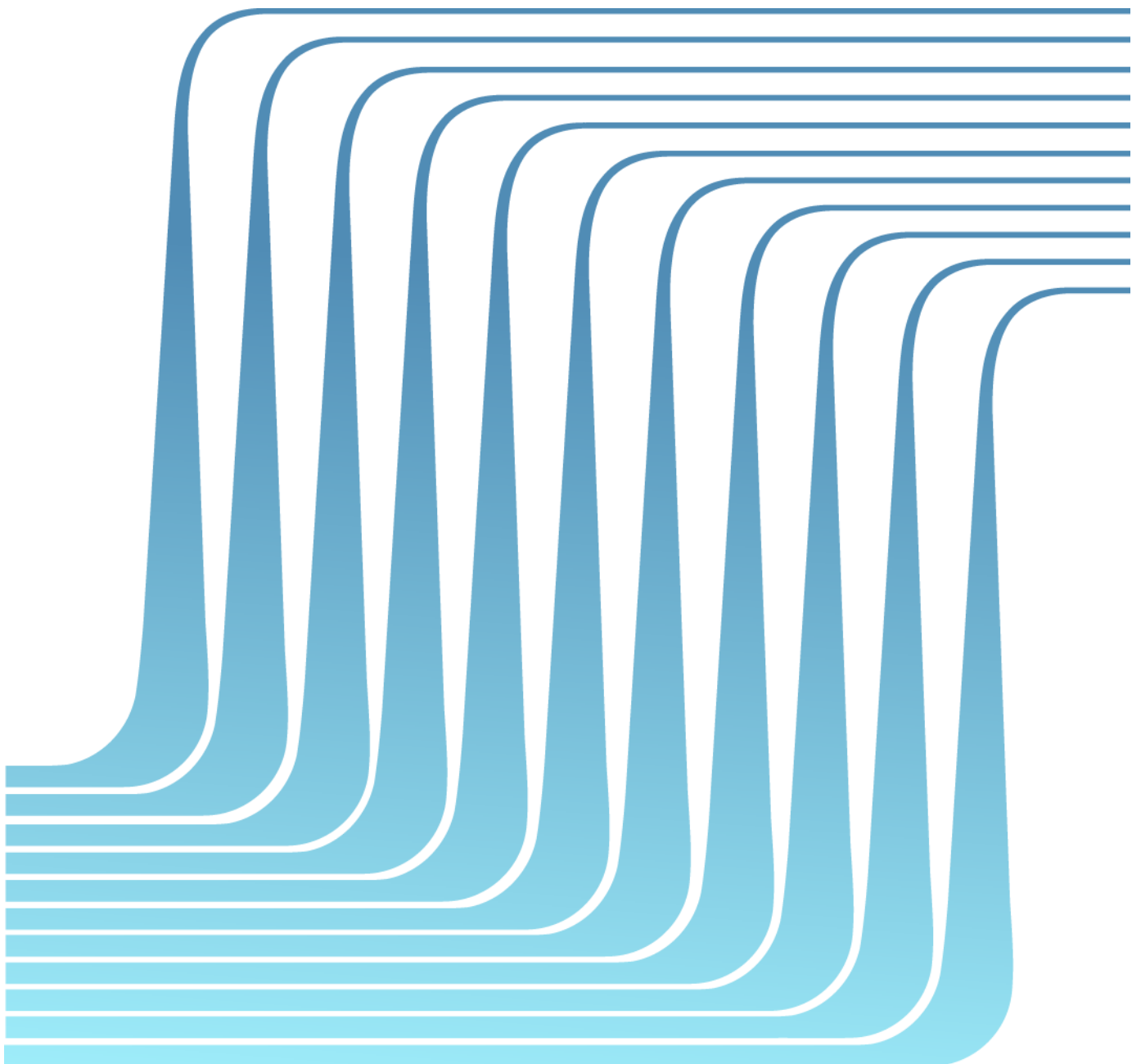

Observatori del Treball i Model Productiu

observatoritreball.gencat.cat

Data d'actualització: 13/02/2017



© 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 2017



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. Situació de la dona en el mercat de treball	4
3. Evolució de la desigualtat salarial entre homes i dones	9
4. Principals causes de la desigualtat salarial de gènere	11
5. Anàlisi de la desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones	12
5.1 Anàlisi per característiques personals	14
5.2 Anàlisi per característiques del lloc de treball	17
5.3 Anàlisi per característiques de l'empresa	21
5.4 Anàlisi per components salarials	22
6. Bretxa salarial de gènere a la Unió Europea	24
7. Conclusions	27
8. Bibliografia	30

1. Introducció

En el món del treball existeixen desigualtats entre homes i dones derivades de múltiples factors associats a situacions de discriminació per raó de gènere, dificultats per conciliar vida personal i laboral i la incorporació tardana de les dones al mercat de treball, entre d'altres motius. Entre les desigualtats, destaca que les dones perceben, en general, una menor remuneració que els homes, fet que comporta menors rendes per al col·lectiu femení tant en el present com en el futur, atès el seu lligam amb les prestacions de jubilació futures, i una major exposició al risc a la pobresa.

El marc normatiu vigent reconeix el dret a la igualtat salarial i a la no discriminació retributiva entre dones i homes. A nivell internacional, el Conveni 100 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), signat als anys 50, ja establia que els estats membres han d'aplicar les mesures adients per garantir l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per un treball d'igual valor i en l'àmbit europeu, aquest principi també queda recollit en l'article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea. Més recentment, destaquen les iniciatives europees com l'Estratègia europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015, que va incloure accions per impulsar la independència de les dones en l'àmbit econòmic i en la presa de decisions, així com en la igualtat salarial per a feines d'igual valor, i el Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, que té entre els seus objectius la reducció de la bretxa de gènere tant en salaris com en pensions.

A nivell estatal, l'Estatut dels treballadors també disposa, en el seu article 28, l'obligació per part de l'empresari de pagar la mateixa remuneració per la prestació d'un treball d'igual valor sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe. I a nivell català, l'any 2015 es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, amb l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Concretament, la secció tercera regula la igualtat en l'àmbit del treball i l'empresa i l'article 32 insta els poders públics a dur a terme actuacions per garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes.

En aquest sentit, el present informe té com a objectiu descriure quina és la situació actual a Catalunya en relació amb les desigualtats salarials entre homes i dones i fer una anàlisi de la bretxa salarial de gènere, posant el focus en els factors que hi contribueixen al diferencial.

L'estudi es basa en les darreres dades disponibles de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE, publicades a finals de 2016 i que fan referència als guanys salarials de l'any 2014. Cal tenir present que l'enquesta només inclou les persones treballadores per compte aliè que han estat d'alta a la Seguretat Social durant tot el mes d'octubre de 2014. A més, per sectors d'activitat s'exclouen de l'enquesta 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).

Quant al 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 brutes. No s'inclouen els endarreriments d'anys anteriors ni les percepcions no salarials, com dietes, indemnitzacions o despeses de viatge.

L'informe, a banda d'aquesta introducció, s'estructura en set apartats. En el primer es dóna una visió global de quina és la situació de la dona en el mercat de treball català, en el segon es mostra l'evolució dels salaris i de la bretxa de gènere entre 2008 i 2014 i en el tercer s'apunten els principals motius de la desigualtat salarial de gènere. A continuació, s'analitzen els salaris d'homes i dones, en mitjana i per característiques personals, del lloc de treball i de l'empresa, així com per components salarials, per tal de conèixer la bretxa salarial de gènere i les variables que tenen un major impacte en la bretxa. En els darrers apartats, es compara la situació a Catalunya amb l'indicador de bretxa salarial de gènere de la Unió Europea; es presenten les conclusions de l'informe a mode de síntesi, i es relaciona la bibliografia consultada.




2. Situació de la dona en el mercat de treball

La descripció de la situació actual de la dona en el mercat de treball català, així com de la seva evolució al llarg dels últims anys, permet contextualitzar i ajuda a interpretar els resultats que s'extreuen de l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere. A més, en analitzar la bretxa de gènere dels principals indicadors del mercat de treball, s'observen ja trets diferencials entre ambdós sexes.

En la taula 1 es presenta una síntesi d'aquests indicadors, procedents de l'Enquesta de població activa, i el diferencial de gènere corresponent. Les dades fan referència a l'últim període disponible en la data de tancament de l'informe, el quart trimestre de 2016.

Taula 1

Catalunya – Bretxa de gènere en el mercat de treball
4t trim. 2016

	 Dones	 Homes	 Diferencial*
Taxa d'activitat (16 a 64 anys)	74,5%	82,5%	-8,0pp
Taxa d'ocupació (16 a 64 anys)	62,6%	71,0%	-8,3pp
Taxa de parcialitat	21,6%	8,0%	13,6pp
Taxa de temporalitat	21,6%	22,1%	-0,6pp
% pobl. activa amb estudis superiors	46,9%	36,9%	10,0pp
% pobl. ocupada amb estudis superiors	50,3%	39,8%	10,5pp
Taxa d'abandonament prematur dels estudis	13,1%	21,2%	-8,1pp
Taxa d'atur	15,9%	13,9%	2,0pp

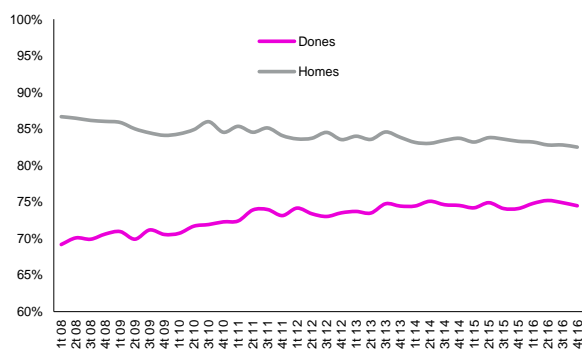
* En vermell, desavantatge comparatiu de les dones respecte els homes.
En verd, avantatge comparatiu de les dones.

Font: EPA (Idescat i INE)

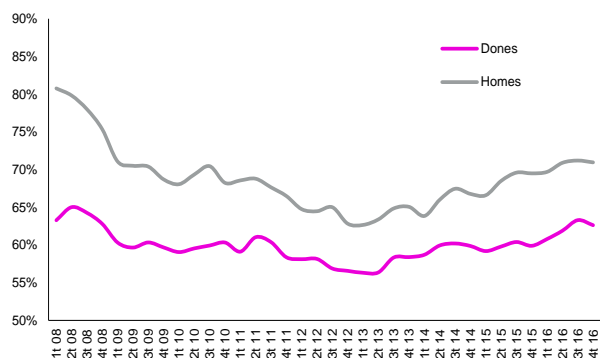
S'observa una menor participació de les dones en el mercat de treball, amb unes taxes d'activitat i ocupació que se situen 8 punts per sota de les masculines. Si s'analitza l'evolució històrica de la taxa d'activitat femenina s'aprecia que l'activitat femenina ha mostrat una trajectòria creixent, passant de taxes d'activitat lleugerament superiors al 30% en els anys 70 a taxes superiors al 70% actualment, donant lloc a una reducció del diferencial respecte dels homes. Quant a la taxa d'ocupació femenina també s'ha anat incrementant, des de valors entorn del 30% fins a assolir taxes al voltant del 60%.

Gràfics 1-2

Catalunya – Taxa d'activitat de 16 a 64 anys per sexe
1r trim. 2008 - 4t trim. 2016



Catalunya – Taxa d'ocupació de 16 a 64 anys per sexe
1r trim. 2008 - 4t trim. 2016



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

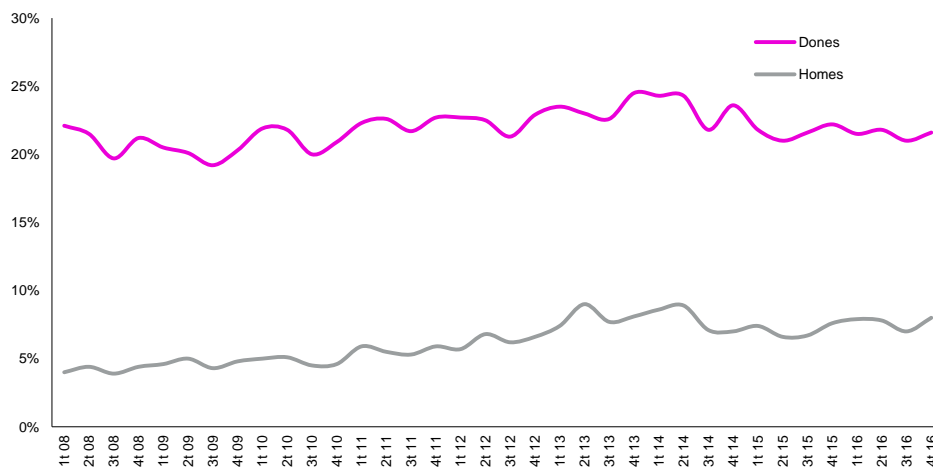
Quant a l'atur, les taxes d'atur femenines han estat històricament més elevades que les masculines, llevat del període de crisi més recent, en què es va invertir la tendència i la taxa d'atur masculina va superar la femenina, a causa de la destrucció de llocs de treball en sectors especialment masculinitzats. A hores d'ara, la taxa d'atur femenina se situa en el 15,9% i la masculina, 2 punts per sota, en el 13,9%.

Entrant al detall de les característiques laborals, la jornada parcial ha estat històricament molt més comú entre les dones; amb una taxa de parcialitat que gairebé triplica la masculina (21,6% davant del 8% en el quart trimestre de 2016).

Gràfic 3

Catalunya – Taxa de parcialitat per sexe

1r trim. 2008 - 4t trim. 2016



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

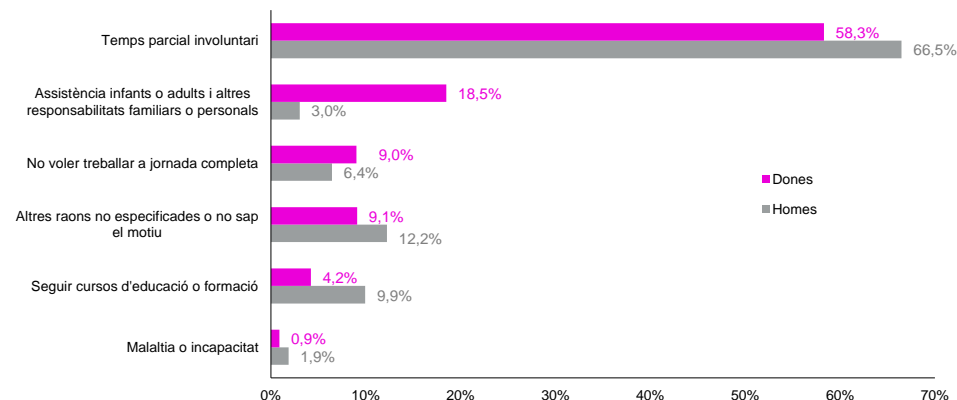
És rellevant conèixer els motius pels quals les persones treballadores decideixen ocupar-se a temps parcial. La principal causa del treball a temps parcial és no haver trobat una ocupació a temps complet (així ho assenyalen el 56% dels que desenvolupen aquest tipus de jornada), això és el que es considera temps parcial involuntari. Aquest valor se situa lluny de la mitjana de la Unió Europea (entorn del 30%) i només Grècia i Espanya el superen. Per sexe, la proporció de temps parcial involuntari és força similar i en ambdós casos es tracta de la causa principal (54,2% de les dones que treballen a temps parcial davant del 60,1% dels homes).

Pel que fa als motius de les persones que treballen voluntàriament a temps parcial, la informació disponible correspon al conjunt d'Espanya. D'acord amb aquestes dades, entre les dones el motiu principal és per poder assistir infants o adults i altres responsabilitats familiars o personals. Entre els homes, aquest motiu és quasi testimonial i són altres raons no especificades el motiu més important per treballar a temps parcial.

Gràfic 4

Espanya – Distribució de les persones ocupades a temps parcial per sexe i per motiu

4t trim. 2016



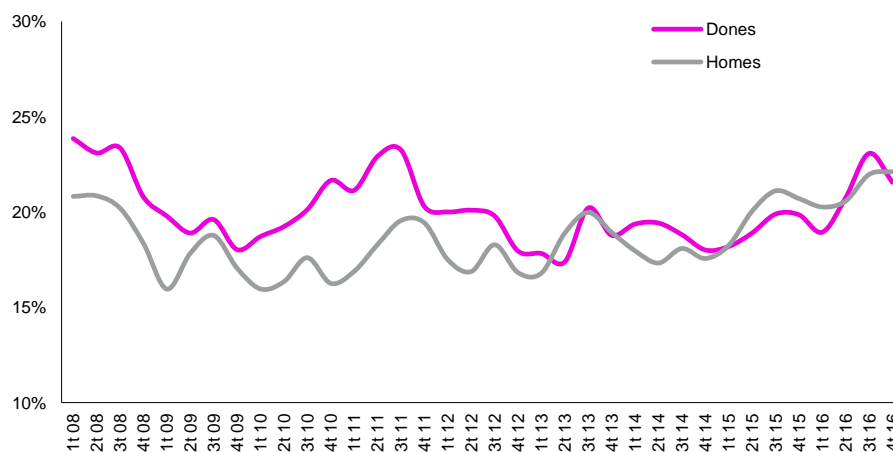
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (INE)

En el cas de la temporalitat laboral, l'ocupació femenina ha mostrat tradicionalment unes majors taxes de temporalitat, tot i que en els darrers anys s'ha reduït el diferencial entre sexes, sobretot a causa de l'increment de la temporalitat entre els homes.

Gràfic 5

Catalunya – Evolució de la taxa de temporalitat per sexe

1r trim. 2008 – 4t trim. 2016



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

En relació amb el nivell educatiu, les dones mostren millors resultats. 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 formades¹ 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.

És important, a més a més, caracteritzar quines són les diferències entre les feines que realitzen les dones i els homes, tant en relació amb el sector d'activitat com amb el grup ocupacional, atès que poden explicar part de les diferències salarials. Les dades mostren que existeix una segmentació clara del mercat laboral per sexe, és a dir, les dones es concentren sovint en certs sectors d'activitat (segmentació horitzontal) i en certes ocupacions (segmentació vertical) mentre que en d'altres tenen una presència molt escassa.

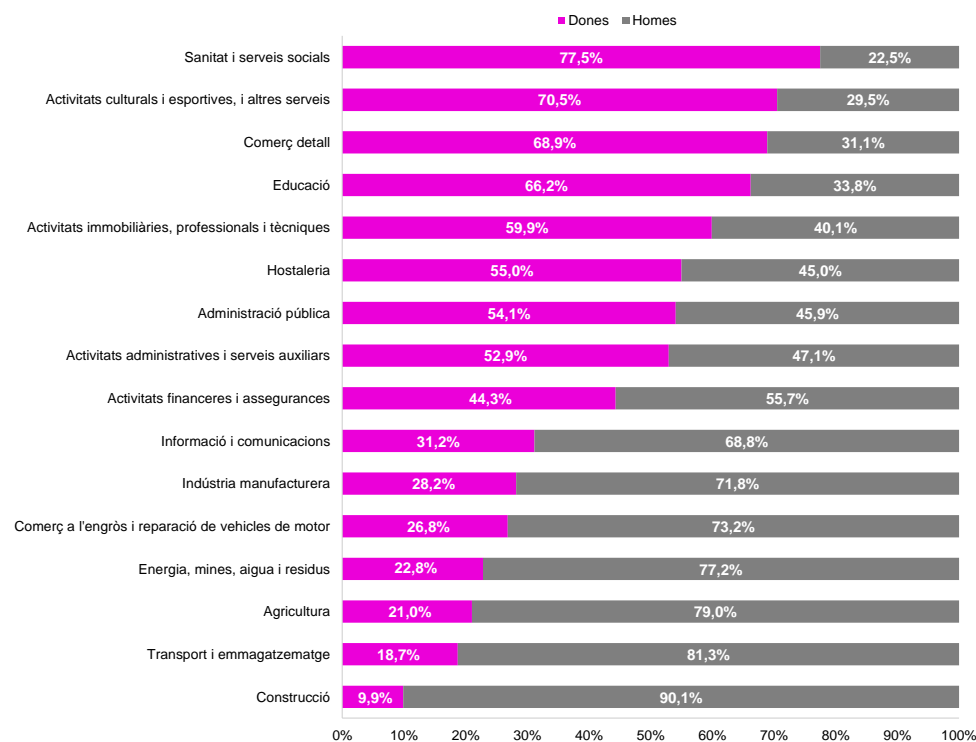
Així, segons les dades de l'Enquesta de població activa del quart trimestre de 2016, les dones es concentren en els serveis atès que representen el 55% de la població ocupada en aquest sector, només el 27,9% en la indústria i menys del 10% de les persones treballadores en la construcció.

Per branques d'activitat, les dones suposen el 77,5% de la població ocupada en la sanitat i serveis socials, entorn el 70% en les activitats culturals, esportives i altres serveis i en el comerç al detall i el 66,2% en l'educació, i suposen una mica més de la meitat de la població ocupada en les activitats immobiliàries, professionals i tècniques, en l'hostaleria, l'administració pública i les activitats administratives i serveis auxiliars.

Gràfic 6

Catalunya – Població ocupada per branca d'activitat i sexe

4t trim. 2016



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

¹ 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).

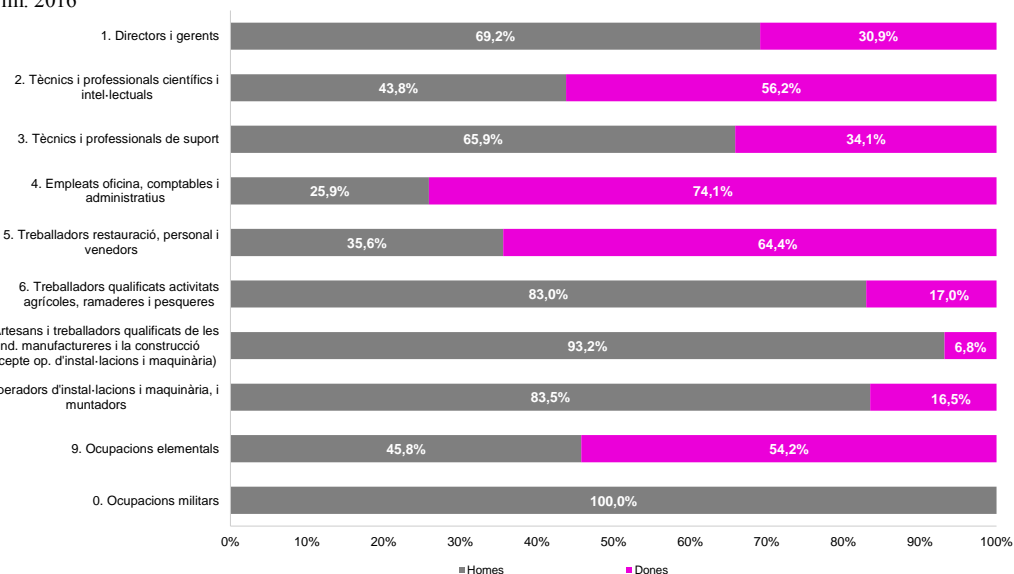
Quant al grup ocupacional, les dones són majoria entre els empleats d'oficina, comptables i administratius (el 74,1% de l'ocupació d'aquest grup), en els serveis de restauració, personals i venedors (el 64,4%), entre els tècnics i professionals científics i intel·lectuals (el 56,2%) i en les ocupacions elementals (el 54,2%). Per contra, tenen una presència molt escassa entre els artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (representen el 6,8%), els operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors (el 16,5%) i els treballadors qualificats en les activitats agrícoles, ramaderes i pesqueres (el 17%). Així mateix suposen un 34,1% dels tècnics i professionals de suport i el 30,9% dels directors i gerents.

En certa mesura, el que s'aprecia és que les dones tenen un major pes en la part mitjana-baixa de l'escala ocupacional i tenen una presència menor en la part més elevada.

Gràfic 7

Catalunya – Població ocupada per grup ocupacional i sexe

4t trim. 2016



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

Els fenòmens de la segmentació horitzontal i vertical estan interrelacionats, atès que cada activitat econòmica té diferents necessitats pel que fa a perfils ocupacionals qualificats. En termes generals, les dones s'ocupen en el sector serveis i en perfils més generalistes; un menor pes en feines especialitzades dins de la indústria i la construcció, i a nivell global, en perfils directius, per tant, tenen una presència menor en ocupacions que generalment s'associen a majors retribucions.

En conclusió, tot i que el col·lectiu femení a Catalunya presenta un nivell d'educació superior més elevat que els homes, té una menor participació en el mercat de treball i una taxa d'atur més alta, i quan s'ocupa realitza jornades més curtes i es concentra en determinats sectors i ocupacions. Tots aquests factors impliquen al llarg del temps una menor dedicació al treball remunerat, amb períodes d'interrupció de l'activitat laboral més perllongats que en el cas dels homes, darrera dels quals en molts casos s'amaga la necessitat/obligació de conciliar la vida laboral i familiar², i que acaben comportant una menor retribució del treball femení, contribuint a augmentar la bretxa salarial de gènere.

² Segons l'estudi de Del Boca et Al, 2009, la presència de fills menors de tres anys té un impacte negatiu en la probabilitat de treballar de les dones.

3. Evolució de la desigualtat salarial entre homes i dones

A continuació, s'analitza l'evolució recent de les diferències salarials entre homes i dones, amb l'objectiu de conèixer quina ha estat la tendència en els últims anys i valorar l'impacte de la crisi econòmica en aquestes diferències.

Per poder obtenir una sèrie anual comparable més detallada en aquest apartat s'han utilitzat els resultats que ofereix l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE.

Entre 2008 i 2014, els salaris van registrar un increment acumulat en termes corrents del 2,4%, que va ser el doble d'intens entre els homes (+4,2%) que en les dones (+2%). Si tenim en compte l'efecte de la inflació, els salaris anuals en termes reals van caure, en mitjana, un 7,1%, amb més intensitat en les dones (-7,5%) que els homes (-5,5%). Així doncs, les dones s'han vist més desfavorides per l'evolució salarial en còmput anual.

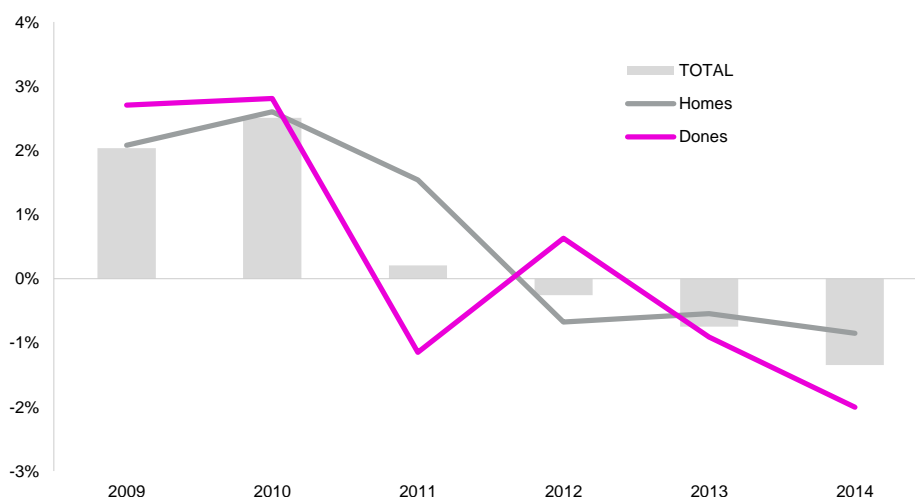
Quant al guany per hora³ i també en termes reals, la caiguda ha estat inferior (-2,5%) i ha afectat, en canvi, més els homes (-2,9%) que les dones (-1%). Per tant, la major reducció en el còmput salarial anual s'explica per una disminució en el nombre d'hores treballades (entre 2008 i 2014, la mitjana d'hores setmanals de la població ocupada assalariada que ha treballat es va reduir un 3,8% en les dones i un 2,8% en els homes, segons dades de l'Enquesta de població activa).

Si enlloc de la variació acumulada, ens fixem en l'evolució any a any, s'observa una caiguda dels salaris anuals nominals a partir de 2012 que s'intensifica els anys 2013 i 2014, especialment en el cas de les dones.

Gràfic 8

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

2009-2014



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

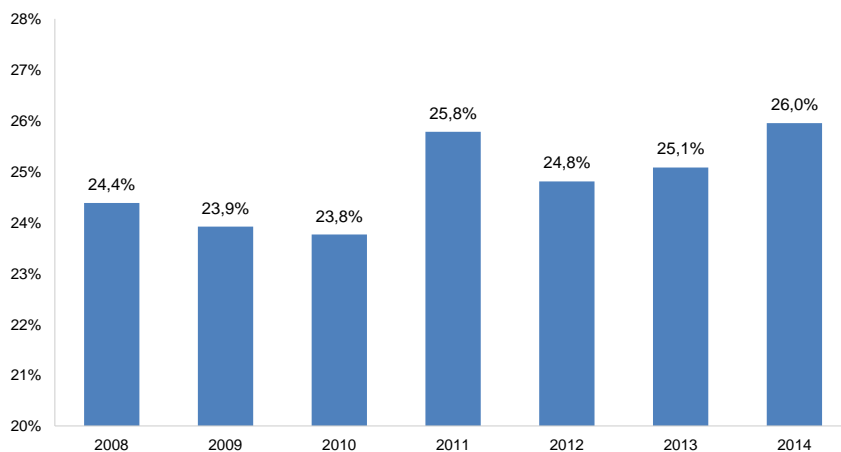
³ El guany per hora que calcula l'Enquesta anual d'estructura salarial és diferent al guany per hora de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial. En el cas de l'Enquesta anual d'estructura salarial s'estima dividint el guany anual per les hores pactades, mentre que en l'Enquesta quadriennal es divideix pel nombre d'hores efectivament treballades.

Com a conseqüència de l'evolució salarial, la bretxa salarial de gènere entre 2008 i 2014 ha presentat un comportament oscil·lant, amb descensos els primers anys de la crisi, quan es va destruir primer l'ocupació més temporal i increments en 2013 i 2014.

Gràfic 9

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

2008- 2014



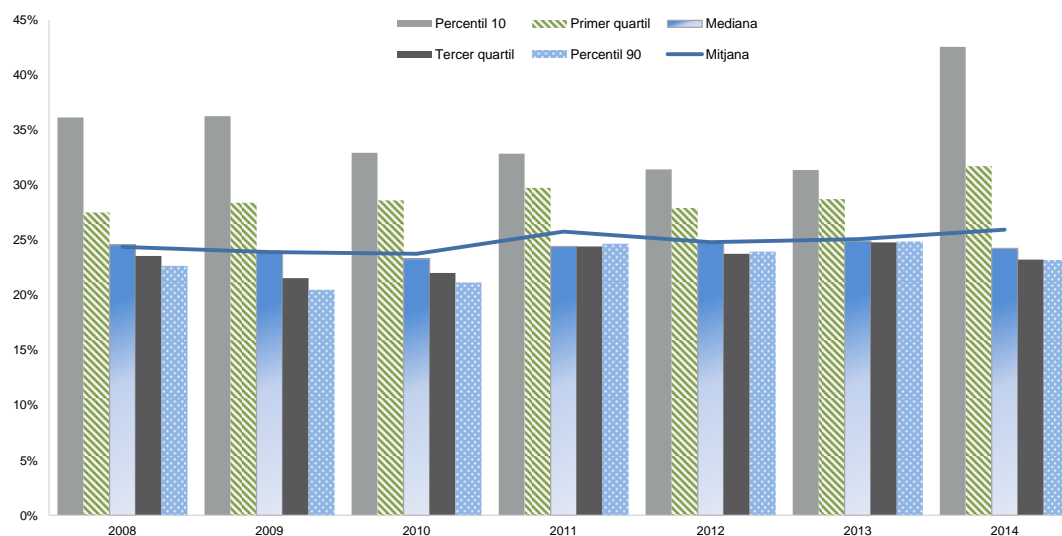
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial (INE)

Per percentils, s'observa que l'augment de la bretxa de gènere ha estat més important entre els salaris anuals més baixos. Aquesta tendència s'ha accentuat en l'últim any, atès que s'ha produït un increment molt destacat de la bretxa en el percentil 10 i també en el 25. En canvi, del percentil 50 en amunt la bretxa s'ha reduït en 2014 respecte de l'any anterior, a causa de la reducció més intensa que han experimentat aquests nivells salarials entre els homes, però no per una millora del salari femení.

Gràfic 10

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

2008- 2014



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

4. Principals causes de la desigualtat salarial de gènere

La diferència entre la remuneració del treball dels homes i de les dones té múltiples causes, que són complexes i estan interrelacionades, però en síntesi aquesta diferència pot ser conseqüència de:

- Una retribució diferent per a homes i dones que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. Això és el que es coneix com a *discriminació directa*, atès que l'única variable observable que determina una remuneració diferent és el sexe.
- Una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones. Aquesta part de la diferència engloba el que es pot considerar *discriminació indirecta*, és a dir, l'efecte de criteris o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre. A nivell general, la tradició i els rols de gènere condicionen el paper dels homes i dones en la societat i les característiques de la seva participació en el mercat laboral (temps de treball, elecció d'estudis i de professió...), amb el conseqüent efecte sobre els salaris. Més en concret, entre els factors explicatius d'aquesta desigualtat salarial, cal destacar:
 - La conciliació de la vida laboral i familiar i l'efecte sobre el temps de treball: existeixen diferències per sexe quant a conciliació de vida laboral i familiar, atès que les dones dediquen normalment més temps a les responsabilitats familiars (tasques de la llar i cura de familiars). Això provoca un menor nombre d'hores treballades i una major taxa de parcialitat entre les dones, així com una major sortida del mercat laboral, que també pot afectar 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: per una banda, les dones es concentren en els llocs de treball de qualificació més baixa i, per altra, tenen un menor accés a llocs de treball de major responsabilitat i es troben infrarepresentades en la part alta de la distribució ocupacional, motiu pel qual no accedeixen a nivells salarials tan elevats.
 - Infravaloració de les feines i les capacitats de les dones: les feines realitzades majoritàriament per dones són percebudes com a feines de menor valor o que requereixen una menor capacitat quan es comparen amb feines de nivell equivalent que habitualment desenvolupen homes.

En els propers apartats, s'analitza la desigualtat salarial produïda conjuntament pels dos tipus de discriminació, és a dir, es realitza una anàlisi de bretxa salarial no ajustada a les característiques dels individus, sense aïllar l'efecte de la discriminació directa, atès que en definitiva és rellevant valorar l'impacte global de la desigualtat salarial entre sexes.

5. Anàlisi de la desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones

En aquest apartat s'efectua, en primer lloc, una anàlisi de les diferències salarials globals entre dones i homes, a partir de l'estudi del guany mitjà brut anual i del guany mitjà brut per hora, amb l'objectiu de conèixer quina informació ens aporta cadascuna d'aquestes dues dades i d'obtenir la bretxa salarial de gènere global.

Es complementa aquesta perspectiva de la desigualtat mitjana amb una anàlisi a partir d'estadístics de posició (percentils), que ens permet tenir informació de la bretxa en els diferents nivells salarials de la distribució i no només en mitjana. Cal tenir present, però, que només es publiquen dades per percentils per al guany anual.

Així, d'acord amb les darreres dades publicades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE, el salari mitjà brut anual per persona treballadora a Catalunya l'any 2014 ha estat de 23.927,2 euros. El salari mitjà masculí ha superat aquesta xifra en 3.520,6 euros i s'ha situat en els 27.447,7 euros anuals, mentre que el femení ha estat 3.602,3 euros inferior a la mitjana (20.324,9 euros anuals), de manera que el diferencial en valor absolut entre el salari femení i masculí és de més de 7.000 euros a favor dels homes, fet que suposa que les dones l'any 2014, en mitjana, han cobrat, en termes anuals, un 26% menys que els homes.

Taula 2

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

Any 2014

	Total	Homes	Dones	Diferència	Bretxa salarial
Percentil 10	7.842,0	10.939,6	6.282,8	4.656,8	42,6%
Primer quartil	14.010,7	16.984,0	11.593,4	5.390,6	31,7%
Mediana	20.601,4	23.715,3	17.964,4	5.750,9	24,2%
Tercer quartil	30.160,9	33.818,0	25.959,6	7.858,4	23,2%
Percentil 90	42.427,0	47.782,6	36.695,8	11.086,7	23,2%
Salari brut anual mitjà	23.927,2	27.447,7	20.324,9	7.122,8	26,0%

- 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 quadriennal d'estructura salarial de l'INE

De l'anàlisi per percentils, es desprèn que en termes generals hi ha més proporció de dones que d'homes en salaris baixos, atès que el 25% de les dones cobren 11.593,4 euros o menys i en el cas dels homes, el 25% amb salaris més baixos pot cobrar fins a prop de 17.000 euros. Això reflecteix el fenomen conegut com sòl enganxós (*sticky-floor*), que fa referència a l'elevada concentració de dones en la part baixa de la distribució salarial, atès que davant la dificultat que tenen per sortir de la franja de salaris baixos, es pot considerar que d'alguna manera queden "enganxades" a aquest sòl fictici. En l'altre extrem de la distribució salarial, s'observa que en el percentil 90 els homes arriben fins als 47.782,6 euros, mentre que les dones no superen els 37.000 euros, posant de manifest el sostre de vidre de les dones i les dificultats per arribar als llocs de treball millor remunerats.

Es pot apreciar també que les diferències salarials per sexe no són homogènies al llarg de la distribució salarial, sinó que són més elevades en els trams de salaris anuals més baixos (en el percentil 10 la bretxa salarial de gènere és del 42,6%). A mesura que augmenta el percentil la bretxa va disminuint: en el percentil 25 es redueix fins al 31,7%, en el 50 ja és del 24,2% i a partir del percentil 75 se situa en el 23,2%. És a dir, en proporció, el diferencial entre salaris és més elevat en els sous anuals més baixos.

Cal tenir present que aquesta és una anàlisi de la bretxa salarial bruta i que aquestes dades poden amagar realitats diferents. Un dels aspectes importants quant a impacte en la bretxa salarial de gènere és la quantitat d'hores treballades, és a dir, del tipus de jornada, atès que en les dades de guanys anuals no es té en compte les hores treballades. Així en el detall per tipus de jornada s'observa:

- La bretxa salarial en les jornades completes (16,3%) i en les jornades parcials (4,9%) és menor que la bretxa mitjana en conjunt (26%). Aquests resultats s'expliquen per l'efecte de composició en els salaris totals, és a dir, quan considerem totes les jornades, hi ha moltes més jornades parcials entre les dones (la taxa de parcialitat de les dones l'any 2014 va ser del 23,5% enfront del 7,9% dels homes) amb la menor retribució anual que comporta, de manera que impulsen el salari mitjà anual de les dones a la baixa i s'amplia la bretxa.
- La bretxa salarial és menor en les jornades parcials en comparació amb les jornades completes i per tots els nivells salarials. A més, mentre que en les jornades parcials la bretxa mostra un perfil decreixent fins a ser favorable a les dones a partir del percentil 75, en el cas de les jornades completes la bretxa es manté força estable al llarg de la distribució salarial, llevat del percentil 90 que s'incrementa.

Taula 3

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

Any 2014

	Total	Temps complet		Temps parcial			
	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
Percentil 10	42,6%	15.751,1	13.387,2	15,0%	3.774,6	3.321,4	12,0%
Primer quartil	31,7%	19.535,6	16.652,1	14,8%	5.808,3	5.633,1	3,0%
Mediana	24,2%	25.824,1	21.936,1	15,1%	9.259,0	8.887,2	4,0%
Tercer quartil	23,2%	35.806,3	30.407,4	15,1%	13.194,2	13.532,4	-2,6%
Percentil 90	23,2%	50.203,9	41.102,4	18,1%	18.424,8	18.523,5	-0,5%
Salari brut anual mitjà	26,0%	30.275,6	25.353,3	16,3%	10.745,7	10.223,3	4,9%

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

Com s'acaba de posar de manifest, la jornada parcial té un efecte molt important en la determinació de la bretxa salarial de gènere, atès que es tracta d'una figura molt més comú entre les dones que entre els homes. Per aquest motiu, és preferible utilitzar la informació sobre el guany per hora enlloc del guany anual, ja que permet fer una comparativa més homogènia entre persones ocupades amb diferent nombre d'hores treballades i tipus de jornada i aïllar aquest efecte de la resta de característiques.

L'Enquesta quadriennal d'estructura salarial obté el guany mitjà per hora treballada dividint el guany mitjà brut anual pel nombre d'hores efectivament treballades (normals i extraordinàries).

Així, el guany mitjà brut per hora treballada s'ha situat en 12,08 euros l'any 2014, 10,97 en el cas de les dones i 13,05 en el dels homes, amb una bretxa salarial de gènere resultant del 15,9%, uns 10 punts inferior a la que mostrava el salari mitjà brut anual (26%). Aquesta diferència en els dos càlculs de bretxa torna a fer palès la magnitud de l'efecte que té la jornada en la bretxa salarial de gènere.

En l'anàlisi per variables que es desenvolupa a continuació què té per objectiu estudiar la incidència de les característiques personals, del lloc de treball ocupat i de l'empresa on s'està prestant serveis en les diferències salarials entre sexes, es farà servir l'indicador guany brut per hora per defecte per considerar-se més adient, llevat dels casos en els quals no es disposi d'aquesta dada, en què es realitzarà l'anàlisi a partir del salari mitjà brut anual, tot tenint present el que s'acaba de comentar.

5.1 Anàlisi per característiques personals

5.1.1 Edat

Per edat, el guany mitjà brut per hora treballada de les dones és inferior al dels homes en tots els trams d'edat analitzats. La bretxa salarial més baixa es produeix entre els 25 i 34 anys i a partir d'aleshores, és creixent, assolint el màxim, 23,1%, en el tram de 55 i més anys.

A partir dels 35 anys, el guany per hora en el cas de les dones es mostra pràcticament estable mentre que en el cas dels homes continua en ascens, doncs a partir dels 35 anys els increments salarials són de major intensitat. Aquest patró reflecteix, molt probablement, la influència que té una menor dedicació al treball remunerat per part de la dona quan arriba a l'edat reproductiva i es veu obligada a conciliar la vida laboral i familiar. Normalment això implica menors jornades laborals o inclús períodes d'interrupció de l'activitat, que poden frenar d'alguna manera la pujada gradual del salari.

Taula 4

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

Any 2014

Edat	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys de 25 anys	8,08	7,12	11,9%
De 25 a 34 anys	10,79	10,01	7,2%
De 35 a 44 anys	12,95	11,33	12,5%
De 45 a 54 anys	14,57	11,51	21,0%
55 i més anys	15,31	11,77	23,1%
Total	13,05	10,97	15,9%

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

5.1.2 Nivell de formació

Quant al nivell formatiu, el guany per hora de les dones només supera els 10 euros bruts si tenen educació superior, mentre que en el cas dels homes tots els que tenen almenys educació primària els cobren.

La bretxa salarial entre homes i dones més elevada s'observa en els nivells educatius més baixos. Concretament, entre les persones que tenen un nivell d'educació primària s'ha situat en el 25,1%, valor que es va reduint a mesura que augmenta el nivell formatiu de la població assalariada, fins a situar-se en el 15,5% entre els diplomats universitaris, el grup que registra una bretxa menor.

Taula 5

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i nivell de formació (€)

Any 2014

Nivell de formació	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys que primària	9,31	8,33	10,5%
Educació primària	10,12	7,58	25,1%
Primera etapa d'educació secundària	10,96	8,35	23,8%
Segona etapa d'educació secundària	12,44	9,63	22,6%
Ensenyaments de formació professional de grau superior i similars	13,31	10,57	20,6%
Diplomats universitaris i similars	16,48	13,93	15,5%
Llicenciats i similars, i doctors universitaris	19,77	15,79	20,1%
Total	13,05	10,97	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 quadriennal d'estructura salarial de l'INE

5.1.3 Nacionalitat

El guany mitjà brut per hora entre les dones estrangeres és un 9% inferior al de les dones nacionals (10,04 € i 11,03 €, respectivament). En el cas dels homes, la diferència és més gran; els homes estrangers guanyen un 17,5% menys que els nacionals (10,95 € i 13,28 €, respectivament). Així, la bretxa salarial resultant entre els estrangers és força inferior a la dels nacionals: les dones estrangeres cobren un 8,3% menys que els homes estrangers, mentre que les nacionals cobren un 16,9% menys que els homes. És a dir, en aquest cas la menor bretxa entre el col·lectiu estranger s'explica perquè el salari dels homes estrangers també està ajustat a la baixa.

Taula 6

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

Any 2014

Nacionalitat	Homes	Dones	Bretxa salarial
Nacionals	13,28	11,03	16,9%
Estrangers/eres	10,95	10,04	8,3%
Total	13,05	10,97	15,9%

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

En observar la distribució salarial del guany mitjà brut anual (no està disponible per hora) per nacionalitat, es pot corroborar aquest fet, atès que tot i que en els percentils de salaris baixos no hi ha tanta diferència, per sobre de la mediana de la distribució, els salaris dels homes nacionals s'elevan molt per sobre dels estrangers. En concret, la diferència entre els salaris dels homes nacionals i estrangers passa d'uns 4.600 euros en el percentil 10 a més de 15.000 euros en el percentil 90. En el cas de les dones, en canvi, les diferències són molt menors: en el percentil 10, les dones nacionals cobren al voltant de 700 euros més que les estrangeres i en el 90, prop de 4.500 euros més.

La bretxa de gènere més àmplia es localitza entre els nacionals amb salaris més baixos (arriba al 45,8%) mentre la bretxa més reduïda es dona entre els estrangers amb salaris més alts (tan sols el 2,6%).

Taula 7

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

Any 2014

	Total Bretxa salarial	Nacionals		Bretxa salarial	Estrangers/eres		Bretxa salarial
		Homes	Dones		Homes	Dones	
Percentil 10	42,6%	11.717,1	6.354,8	45,8%	7.114,6	5.618,5	21,0%
Primer quartil	31,7%	17.636,2	11.851,1	32,8%	12.540,7	8.038,0	35,9%
Mediana	24,2%	24.649,6	18.111,8	26,5%	17.665,5	14.405,3	18,5%
Tercer quartil	23,2%	34.877,6	26.240,2	24,8%	22.594,0	21.157,3	6,4%
Percentil 90	23,2%	48.529,1	36.839,6	24,1%	33.209,6	32.348,2	2,6%
Salari brut anual mitjà	26,0%	28.168,9	20.531,6	27,1%	21.207,9	17.402,3	17,9%

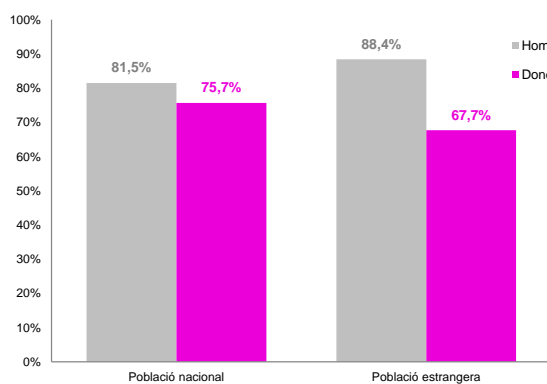
Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE

Un altre factor que també pot 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 15,9 punts inferior a la de les dones nacionals amb dades de l'any 2014), de manera que si les dones estrangeres tinguessin un nivell de participació similar al de les dones nacionals, possiblement s'equipararia la bretxa salarial de les nacionals i de les estrangeres, ja que és molt probable que 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.

Gràfics 11 i 12

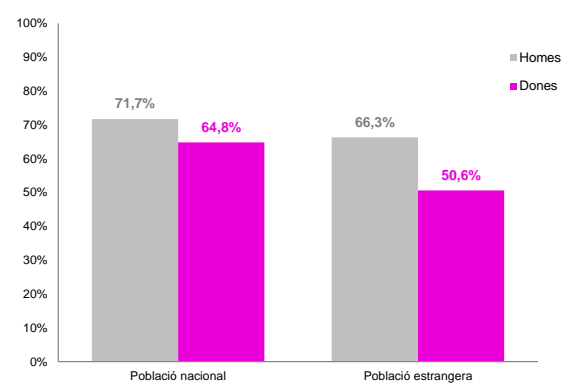
Cat - Taxa d'activitat de 16 a 64 anys per nacionalitat (en %)

4t trim. 2016



Cat - Taxa d'ocupació de 16 a 64 anys per nacionalitat (en %)

4t trim. 2016



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

5.1.4 Antiguitat en l'empresa

La bretxa salarial de gènere en funció dels anys d'antiguitat en l'empresa és creixent amb l'antiguitat fins als 20 anys (en el tram d'11 a 20 anys la bretxa arriba al 18,6%). A partir d'aquests anys d'antiguitat, les diferències salarials es redueixen moderadament.

Taula 8

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i antiguitat en el lloc de treball (€)

Any 2014

Antiguitat	Homes	Dones	Bretxa salarial
Menys de 1 any	9,61	8,60	10,5%
De 1 a 3 anys	11,24	9,59	14,7%
De 4 a 10 anys	12,79	10,54	17,6%
De 11 a 20 anys	14,91	12,14	18,6%
De 21 a 29 anys	16,51	14,40	12,8%
30 i més anys	18,35	15,71	14,4%
Total	13,05	10,97	15,9%

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

Aquestes dades semblen apuntar cap a una promoció professional més ràpida en el cas dels homes, amb el conseqüent increment de salaris, mentre que les dones troben obstacles a aquesta promoció per diferents motius (major dedicació a necessitats familiars i conciliació vida personal i laboral, més parcialitat o pel tipus de llocs de treball que ocupen).

5.2 Anàlisi per característiques del lloc de treball

5.2.1 Tipus de jornada

Les persones treballadores que realitzen una jornada a temps complet guanyen, de mitjana, un 39,3% més per hora que les que treballen a temps parcial (12,58 euros/hora i 9,03 euros/hora, respectivament), situació que també es reproduïx per sexe, si bé, en el cas dels homes hi ha més diferència que entre les dones quant a guany per hora entre els que treballen a temps complet i els que treballen a temps parcial. O dit d'altra manera, la bretxa de gènere entre els que treballen a temps parcial és menor (6,8%) que entre els que treballen a jornada completa (13,6%).

Taula 9

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

Any 2014

Tipus de jornada	Total	Homes	Dones	Bretxa salarial
A temps complet	12,58	13,35	11,54	13,6%
A temps parcial	9,03	9,48	8,84	6,8%
Total	12,08	13,05	10,97	15,9%

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

5.2.2 Tipus de contracte

El guany mitjà brut per hora de les dones supera molt lleugerament el dels homes quan treballen amb un contracte temporal. Així doncs, en la contractació temporal la bretxa salarial és favorable a les dones, que cobren un 0,5% més i és independent del tipus de jornada, atès que les que treballen a temps complet cobren un 2% més i, les que ho fan a temps parcial, un 1,7% més.

En el cas de la contractació indefinida s'observa tot el contrari: les dones cobren un 17,8% menys que els homes, un 15,1% menys quan treballen a temps complet i un 12,3% menys quan treballen a temps parcial.

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 un treballador més estable generalment es beneficia d'un sistema de promoció professional que comporta un augment progressiu del seu salari i, en el cas de les dones, és freqüent que aquest procés no sigui lineal sinó que es vegi interromput per la maternitat, que en determinats estrats porta associats episodis d'absència laboral relativament perllongats; aquest fet frena en gran mesura les possibilitats de promoció i fa que el salari femení no augmenti al mateix ritme que el masculí, fent augmentar la bretxa.

En el cas dels treballadors temporals, en canvi, no existeixen plans de carrera professional atès que es contracten per realitzar una tasca de caire temporal i per tant, no es produeix aquest efecte.

Taula 10

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

Any 2014

Tipus de contracte	Homes	Dones	Bretxa salarial
Indefinit	13,69	11,25	17,8%
Temporal	9,37	9,42	-0,5%
Total	13,05	10,97	15,9%

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

5.2.3 Tipus d'ocupació

Per grans grups ocupacionals, les dones cobren menys de 10 euros bruts per hora en cinc grups (ocupacions elementals; treballadors dels serveis de restauració, personal i venedors; artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i de la construcció; empleats oficina, comptables i administratius, i en el grup d'operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors). Els homes, en canvi, només guanyen menys de 10 euros per hora si s'ocupen en ocupacions elementals.

Precisament, els tres grups ocupacionals amb una major taxa de feminització són aquells en què el guany per hora de les dones és menor. Aquest fet ens posa en relleu l'existència d'una segmentació vertical del mercat de treball, amb una major presència femenina en ocupacions amb salaris més baixos.

Respecte de la bretxa, és més elevada en el cas de les persones treballadores de serveis de restauració, personals i venedors (les dones cobren un 27% menys que els homes), un dels grups on hi ha una major presència femenina (el 63,5% de la població ocupada en aquest grup). En l'extrem contrari, se situen els grups d'ocupacions elementals i el de tècnics i professionals científics i intel·lectuals com els que registren els menors valors de la bretxa salarial de gènere (14,7% i 15,1%, respectivament). En la resta de grups la bretxa oscil·la entre el 19 i 20%.

Taula 11

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i tipus d'ocupació (€)

Any 2014

Tipus ocupació	Homes	Dones	Bretxa salarial	Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
Directors i gerents	27,77	22,41	19,3%	32,3%
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	18,55	15,74	15,1%	58,0%
Tècnics i professionals de suport	15,13	12,17	19,6%	35,0%
Empleats oficina, comptables i administratius	11,60	9,40	19,0%	69,4%
Treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors	11,01	8,04	27,0%	63,5%
Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària)	10,95	8,86	19,1%	6,4%
Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors	11,60	9,51	18,0%	18,1%
Ocupacions elementals	8,48	7,23	14,7%	60,4%
Ocupacions militars	-	-	-	0,0%
Total	13,05	10,97	15,9%	47,9%

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.

"-" No es fracciona la dada perquè el nombre d'observacions mostrals és inferior a 100.

⁽¹⁾ Pes de la població ocupada femenina en cada grup ocupacional

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE i EPA (Idescat i INE)

5.2.4 Tasques de supervisió

Un altre aspecte que cal valorar en l'anàlisi de les diferències salarials per sexe és si el lloc de treball porta associat o no tasques de supervisió de la feina d'altres persones treballadores. De manera global, s'observa que el guany mitjà per hora s'eleva considerablement quan s'incorporen aquest tipus de funcions (més d'un 50%), tot i que el guany masculí augmenta més que el femení, motiu pel qual la bretxa de gènere és major quan hi ha tasques de supervisió (18,7%) que quan no es realitzen aquestes tasques (12,9%).

Taula 12

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i segons si es realitzen o no tasques de supervisió

Any 2014

Tasques de supervisió	Homes	Dones	Bretxa salarial
Amb tasques supervisió	19,08	15,52	18,7%
Sense tasques supervisió	11,75	10,24	12,9%
Total	13,05	10,97	15,9%

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE.

5.2.5 Sector d'activitat econòmica

Sectorialment, cal prendre amb cautela els resultats del sector de la construcció per la reduïda dimensió de la mostra en el cas de les dones. Si ens centrem en els serveis i la indústria, la bretxa salarial és molt similar en ambdós sectors (al voltant del 16%-17%), si bé els guanys per hora de la indústria, un sector amb una baixa proporció de dones (29,3% de la població ocupada) són més elevats que en els serveis, on les dones representen el 55,7% de la població ocupada.

Taula 13

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i sector d'activitat econòmica (€)

Any 2014

Sector	Homes	Dones	Bretxa salarial	Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
Indústria	13,68	11,43	16,4%	29,3%
Construcció	10,87	11,71	-7,7%	8,4%
Serveis	13,06	10,89	16,6%	55,7%
Total	13,05	10,97	15,9%	47,9%

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.

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

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE i EPA (Idescat i INE)

Entrant al detall per branca d'activitat, les dones guanyen menys que els homes per hora treballada en totes les branques. A més, les branques on el guany per hora de les dones és menor (el comerç al detall; les activitats administratives i serveis auxiliars i, les activitats culturals i esportives, i altres serveis), són branques amb una forta presència femenina. Les diferències salarials més elevades es troben en les activitats financeres i assegurances; les activitats immobiliàries professionals i tècniques; les activitats culturals i esportives, i altres serveis i, el comerç, amb bretxes salarials per sobre del 20%.

Taula 14

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i divisió d'activitat econòmica (€)

Any 2014

Branca d'activitat	Homes	Dones	Bretxa salarial	Taxa feminització ocupació ⁽¹⁾
Indústries extractives, energia, aigua i residus	14,40	12,01	16,6%	23,2%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	12,11	9,75	19,5%	
Química i cautxú	15,74	14,24	9,5%	29,8%
Metal·lúrgia	13,12	11,08	15,5%	
Maquinària, material elèctric i de transport	14,18	11,54	18,6%	
Construcció	10,87	11,71	-7,7%	8,4%
Comerç engròs i reparació vehicles motor i motocicletes	13,63	10,80	20,8%	29,6%
Comerç detall	10,25	8,11	20,9%	68,7%
Transport i emmagatzematge	12,48	11,09	11,1%	20,1%
Hostaleria	9,52	8,55	10,2%	49,4%
Informació i comunicacions	16,37	14,29	12,7%	28,1%
Activitats financeres i assegurances	21,31	15,83	25,7%	46,3%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	14,25	10,95	23,2%	50,8%
Activitats administratives i serveis auxiliars	10,07	8,73	13,3%	58,5%
Administració pública	14,60	12,73	12,8%	52,1%
Educació	15,63	14,29	8,6%	69,6%
Sanitat i serveis socials	14,10	11,85	16,0%	79,0%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	11,59	9,03	22,1%	70,2%
Total	13,05	10,97	15,9%	47,9%

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.

“-” No es facilita la dada perquè el nombre d'observacions mostrals és inferior a 100.

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

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

5.3 Anàlisi per característiques de l'empresa

5.3.1 Dimensió de la unitat empresarial

El guany mitjà per hora és, en general, més elevat a mesura que augmenta la mida de la unitat empresarial, tant en el cas dels homes com de les dones.

En calcular l'indicador de bretxa, s'observa que la major diferència salarial correspon a les unitats empresarials de menor dimensió (la bretxa de gènere és del 21,2% en les d'entre 1 i 9 treballadors) i la menor en les unitats de dimensió mitjana (entre 20 i 100 treballadors).

Taula 16

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i dimensió de la unitat (€)

Any 2014

Dimensió de la unitat empresarial	Homes	Dones	Bretxa salarial
D'1 a 9 treballadors	11,19	8,82	21,2%
De 10 a 19 treballadors	11,82	9,70	17,9%
De 20 a 49 treballadors	12,48	10,92	12,5%
De 50 a 99 treballadors	13,04	11,52	11,7%
De 100 a 199 treballadors	13,87	11,24	19,0%
De 200 a 499 treballadors	13,99	11,64	16,8%
De 500 i més treballadors	15,28	12,65	17,2%
Total	13,05	10,97	15,9%

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE.

5.3.2 Control públic o privat de l'empresa⁴

En l'àmbit públic el guany mitjà per hora d'homes i dones és més elevat que en el privat i a més, s'observa una bretxa salarial de gènere 6 punts inferior (12,5%) que en les empreses de titularitat privada (18,2%).

Taula 17

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i control (públic o privat) de l'empresa (€)

Any 2014

Control de l'empresa (públic o privat)	Homes	Dones	Bretxa salarial
Control públic	15,71	13,75	12,5%
Control privat	12,68	10,37	18,2%
Total	13,05	10,97	15,9%

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE.

⁴ S'entén empresa en sentit ampli com qualsevol centre de treball on els treballadors presten els seus serveis i, per tant, inclou l'administració pública i les seves empreses públiques.

5.3.3 Forma de regulació de les relacions laborals

Si es pren en consideració la forma com es regulen les relacions laborals, el guany per hora tant dels homes com de les dones és més alt en el cas de les relacions laborals que estan regulades per altres fórmules diferents del conveni col·lectiu i en les regulades per convenis d'àmbit d'empresa o centre de treball.

Quant a les diferències salarials entre sexes, les relacions laborals regulades per convenis de centre de treball són les que registren una bretxa superior (del 19,7%) i la més reduïda s'observa en els convenis d'empresa (12,7%).

Taula 18

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i forma de regulació de les relacions (€)

Any 2014

Forma de regulació de les relacions laborals	Homes	Dones	Bretxa salarial
Conveni d'àmbit estatal	13,58	11,09	18,3%
Conveni d'àmbit inferior estatal	11,73	9,98	14,9%
Conveni d'empresa	14,44	12,61	12,7%
Conveni de centre de treball	15,38	12,35	19,7%
Altra forma de regulació ⁽¹⁾	15,44	13,08	15,3%
Totes	13,05	10,97	15,9%

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

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE.

La pràctica totalitat dels treballadors tenen regulades la seva relació laboral per mitjà d'un conveni (el 91,9%) i només el 8,1% per altres formes de regulació. Per àmbit del conveni, el 50% de les persones treballadores estan afectades per convenis d'àmbit inferior a l'estatal; a continuació, el 27,5% es regeixen per convenis d'àmbit estatal, mentre que el 15,7%, està subjecte a un conveni d'àmbit d'empresa o centre de treball.

5.4 Anàlisi per components salarials

Per últim, s'analitzen quines són 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 anual i, amb més nivell de detall, al salari brut mitjà mensual.

El principal component de la retribució, tant en homes com dones, és el salari ordinari, que té un pes un xic superior en les dones (87,8% enfront del 86,7% dels homes), mentre que els pagaments extraordinaris i els pagaments en espècie tenen un pes inferior. Quant a les diferències salarials entre sexes, la major part es concentra en el salari ordinari (83,6% de la desigualtat), però les diferències pel que fa a pagaments extraordinàries (15,5%) i en espècie (0,9%) representen proporcions per sobre dels seus pesos respectius en la composició del salari. Com a conseqüència, la bretxa salarial és força més elevada en els pagaments en espècie (les dones guanyen un 48,6% menys que els homes en aquest component retributiu) i en els pagaments extraordinaris (31,5%), que tot i el seu menor pes en el conjunt de la retribució, tenen una incidència en l'increment de la bretxa salarial: la bretxa en el salari ordinari anual és del 25%, però la total augmenta fins al 26%.

Taula 19

Catalunya – Guany mitjà anual, per sexe i components salarials (€)

Any 2014

	Homes		Dones		Diferència salarial		Bretxa salarial
	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	
Salari ordinari	23.806,3	86,7%	17.850,9	87,8%	5.955,4	83,6%	25,0%
Pagaments extraordinaris	3.514,7	12,8%	2.408,8	11,9%	1.105,8	15,5%	31,5%
Pagaments en espècie	126,7	0,5%	65,1	0,3%	61,6	0,9%	48,6%
Total	27.447,7	100,0%	20.324,9	100,0%	7.122,8	100,0%	26,0%

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 quadriennal d'estructura salarial de l'INE*

A partir del salari brut mensual es disposa d'un major detall per components del salari ordinari i permet apreciar que la diferència bruta en euros per sexe es distribueix a parts gairebé iguals entre el salari base (el 49,8%) i els complements salarials (el 48,2%), mentre que la diferència pels pagaments per hores extraordinàries només suposa l'1,9%.

Si s'analitza la bretxa dintre de cadascun dels components, s'observa que és molt elevada en el cas dels pagaments per hores extraordinàries (73,4%), seguits dels complements salarials (36,4%), entre els quals tenen especial importància els complements per raó de nocturnitat, per realització de torns i per treball en cap de setmana (39,9%). En el salari base, la bretxa és del 18,4%.

Taula 20

Catalunya – Guany mitjà mensual per sexe i per components del salari ordinari

Any 2014

	Homes	Dones	Diferència salarial		Bretxa salarial
	Valor	% distrib.	Valor	% distrib.	
Salari base	1.371,0	1.118,2	252,8	49,8%	18,4%
Complements salarials	672,6	428,1	244,6	48,2%	36,4%
Complements salarials per nocturnitat, torns o treball cap de setmana	29,7	17,9	11,8	2,3%	39,9%
Pagaments per hores extraordinàries	13,3	3,6	9,8	1,9%	73,4%
Salari ordinari brut mensual	2.056,9	1.549,8	507,1	100%	24,7%

Font: *Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE*

Novament per interpretar aquestes dades cal fer referència a les diferències entre homes i dones pel que fa a la jornada de treball, atès que són guanys mensuals i no per hora. L'elevada bretxa en les hores extraordinàries podria explicar-se també pel fet que els homes realitzen més hores extraordinàries que les dones (d'acord amb les dades de l'EPA del quart trimestre de 2016, els homes han realitzat el 64% del total d'hores extraordinàries treballades en el conjunt d'Espanya), a més d'una diferència real de salari en termes de guany per hora. Així mateix, també és més habitual entre els homes, pel tipus d'ocupacions que realitzen, la nocturnitat, la rotació en torns i el treball de cap de setmana, motiu pel qual pot ser més usual aquest tipus de complements salarials en els homes que en les dones. D'altra banda, la bretxa en les pagues extraordinàries i en el salari base, també estan relacionades amb major temporalitat i parcialitat femenina.

Així doncs, tot i que la major part de la diferència salarial per sexe es concentra en el salari base, és important identificar que la bretxa és més elevada en els complements salarials i tenir-ho present en el disseny de les polítiques que persegueixin combatre la bretxa de gènere.

6. Bretxa salarial de gènere a 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 treballadors/ores assalariats i els treballadors/ores de l'administració pública, a diferència de les dades que s'han presentat al llarg de l'informe, on sí estan inclosos.

L'Eurostat no calcula aquest indicador per les regions, però l'Idescat sí el calcula per a Catalunya i així es pot realitzar una comparativa homogènia, que és la que es mostra en aquest apartat, pel període 2010-2014.

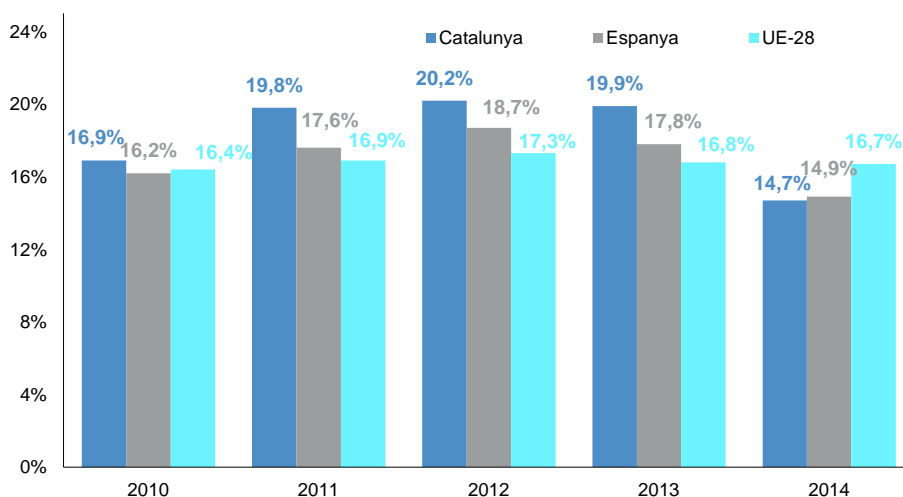
D'acord amb les dades de 2014, Catalunya registra per primera vegada un nivell de bretxa salarial (per hora) entre homes i dones inferior al de la UE-28 (14,7% enfront del 16,7%) i d'Espanya (14,9%), que també per primer cop se situa per sota de la UE-28.

En canvi, entre 2010 i 2013, la bretxa salarial de gènere a Catalunya s'havia mantingut per sobre de l'espanyola i europea i les diferències s'havien anat ampliant. Cal dir que l'evolució de totes tres ha estat força paral·lela, assolint els respectius valors màxims l'any 2012: 20,2% en el cas de Catalunya, 18,7% en el d'Espanya i un 17,3% en el de la UE-28.

Gràfic 13

Catalunya, Espanya i UE-28 – Gender pay gap

2010-2014



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

Cal tenir present que els nivells de bretxa resultants en cadascun dels casos estan condicionats per una multiplicitat de factors, entre d'altres, l'estructura productiva del país, amb les diferències derivades quant a necessitats de perfils ocupacionals; la composició de la població ocupada (temporalitat, parcialitat, nivell formatiu...); les particularitats de la situació de la dona en cada mercat de treball, o les diferents polítiques que s'estan impulsant per a combatre la bretxa de gènere.

Així, la menor bretxa salarial en el cas català i espanyol per l'any 2014 pot ser gràcies a una millora real de les desigualtats salarials per sexe, però també pot ser indicativa de canvis en les característiques de la població ocupada. D'una banda, s'ha modificat de forma significativa la distribució sectorial de l'ocupació. En concret, s'ha perdut una gran proporció d'ocupats en la construcció i també en la indústria, de forma que l'ocupació s'ha anat desplaçant cap al sector serveis i, especialment, cap a activitats de caràcter estacional relacionades amb el turisme. D'altra banda, quant a la qualitat dels llocs de treball, es manté una elevada temporalitat, amb contractes de durada cada vegada més reduïda, amb un increment de la parcialitat i els perfils més requerits són de baixa qualificació.

En resum, els llocs de treball que ocupen els treballadors actuals a Catalunya i també a Espanya són ara menys qualificats, menys estables, amb jornades més curtes i, per tant, pitjor remunerats.

Com s'ha mostrat anteriorment en aquest informe, en ocupacions elementals, en els llocs de treball temporals i en les jornades parcials es registren menors bretxes de gènere i, per tant, molt probablement el descens de 5 punts que registra la bretxa de gènere a Catalunya cal interpretar-ho en aquest sentit.

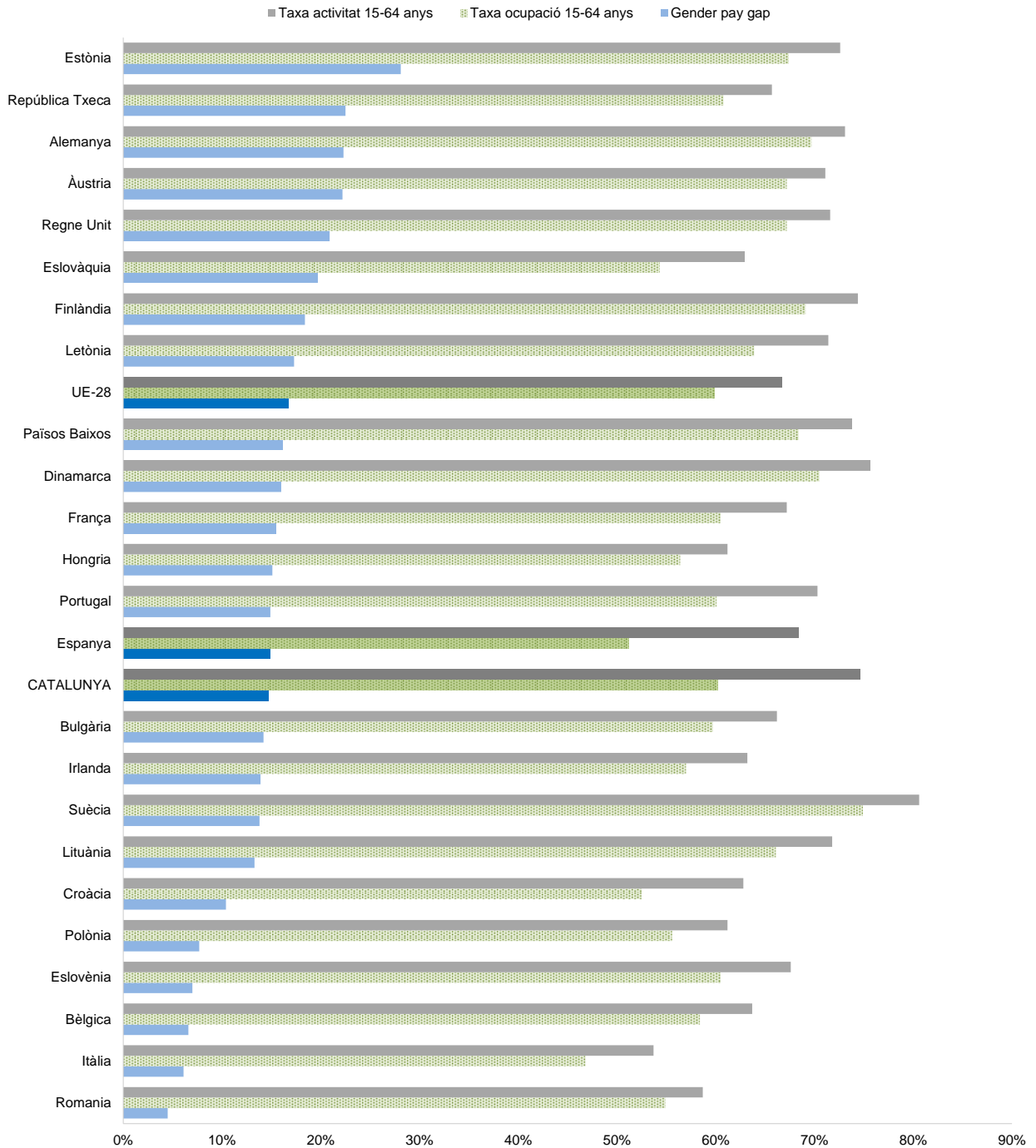
També s'ha de tenir en compte, en la comparativa amb la UE-28, la heterogeneïtat de les situacions dels diferents països que la conformen i els factors propis de cada mercat de treball, com s'ha apuntat. Un dels que més condiciona la bretxa salarial és la diferent participació de la dona en el mercat de treball, és a dir, l'efecte d'autoexclusió: davant expectatives salarials reduïdes, hi ha dones que decideixen no participar en el mercat de treball. Per aquest motiu, hi ha països on una bretxa salarial reduïda no és senyal d'igualtat entre sexes, sinó que deriva d'una baixa participació de la dona en el mercat de treball (com Itàlia, amb una taxa d'activitat l'any 2014 entorn el 54%, d'ocupació del 47% i un GPG del 6,1%). Altres estats mostren una bretxa salarial i una participació de la dona en el mercat de treball elevades (com Alemanya, Àustria o Regne Unit) i, per tant, podrien estar reflectint més clarament la desigualtat salarial entre sexes. Finalment, un tercer grup amb elevada participació i bretxa reduïda, serien països on realment les desigualtats salarials són menors i la situació d'ambdós sexes en el mercat de treball és més igualitària (com Països Baixos i Dinamarca).

Així doncs, en termes generals, el fet que les dones tinguin una participació major en el mercat laboral eleva la bretxa salarial de gènere, atès que acostumen a incorporar-se al treball amb salaris més baixos. I com s'ha vist, en alguns països amb bretxes reduïdes la situació és encara de major desigualtat per al col·lectiu femení, atès que ni tan sols participen massivament en el mercat laboral.

Gràfic 14

Catalunya, Espanya i UE-28 – Taxes d'activitat i ocupació femenines i Gender pay gap

Any 2014



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

7. Conclusions

En la interpretació dels resultats sobre la desigualtat salarial entre sexes cal tenir present que es tracta d'una realitat complexa en què intervenen una multiplicitat de factors que s'interrelacionen. Els rols de gènere i la tradició tenen un fort impacte en la situació de la dona en el mercat de treball, que en el cas català es caracteritza per uns nivells d'educació superiors als masculins, però en canvi, unes taxes d'activitat i ocupació més baixes, una taxa de parcialitat més elevada i una concentració en determinades branques d'activitat (segmentació horitzontal) i ocupacions (segmentació vertical), que acaba comportant una menor retribució del treball femení.

Quant a l'evolució de la desigualtat salarial per sexe, en termes globals, entre 2008 i 2014 s'observa que:

- ✓ En termes acumulats, s'ha produït un ajust a la baixa dels salaris anuals reals (tenint en compte l'efecte de la inflació) tant entre els homes com entre les dones, tot i que entre aquestes han caigut amb més força. Aquest ajust ha afectat especialment els salaris més baixos.
- ✓ Pel que fa al guany per hora, el descens acumulat ha estat major entre els homes que entre les dones; en conseqüència, la major caiguda del salari anual de les dones s'explica principalment per un descens més important en el nombre d'hores treballades per part de les dones.
- ✓ La bretxa salarial de gènere, en guany anual, es va reduir en els inicis de la crisi, però ha augmentat en els últims anys (degut a l'efecte composició), especialment en els nivells inferiors de la distribució salarial.

L'anàlisi realitzat en aquest informe correspon al que es coneix com a bretxa salarial no ajustada a les característiques individuals, és a dir, valorant de manera global l'efecte de la discriminació directa i indirecta.

Les dades de l'Enquesta d'estructura salarial revelen que els salaris, en mitjana, són més elevats entre els homes que entre les dones (la bretxa salarial de gènere en el salari mitjà anual és del 26% l'any 2014). Però, les desigualtats no són uniformes en tots els nivells salarials, sinó que són especialment elevades en les franges salarials més baixes (en el percentil 10 la bretxa s'eleva fins al 42,6%).

El nombre d'hores treballades té un gran impacte en el salari anual de les persones treballadores, per aquest motiu, quan hi ha disponibilitat de dades, s'han analitzat les desigualtats per guany mitjà per hora enlloc del guany anual. En aquest cas, també els homes cobren més que les dones, però la bretxa es redueix en 10 punts (15,9%), posant de manifest l'efecte d'una taxa de parcialitat femenina que triplica la masculina.

Entre els principals resultats que s'observen en relació amb les característiques personals de les persones treballadores destacar que:

- ✓ Els homes cobren més que les dones en tots els trams d'edat considerats i aquestes diferències són creixents amb l'edat, amb la bretxa salarial de gènere més elevada en el grup de 55 i més anys. A partir dels 35 anys, el guany per hora de les dones es manté força estancat, fet que pot ser senyal de la influència que té per les dones en la seva carrera laboral l'obligació/necessitat de conciliar vida personal i laboral.

- ✓ Pel que fa a la formació, els homes també cobren més que les dones en tots els nivells, sent les diferències majors en els nivells formatius inferiors.
- ✓ Entre els nacionals hi ha més diferència salarial entre sexes que entre els estrangers, però això no reflecteix un avantatge de les dones estrangeres sobre les nacionals sinó un desavantatge dels homes estrangers en comparació amb els nacionals, per un major ajust dels seus salaris a la baixa.
- ✓ El salari dels homes creix més ràpidament amb l'antiguitat en l'empresa que el de les dones, fet que determina majors diferències en les franges centrals d'antiguitat (de 4 a 20 anys), tot i que més endavant es redueixen. Sembla, doncs, que la promoció professional dels homes sigui més ràpida i que les dones es trobin amb més obstacles, derivats de diversos factors com més treball a temps parcial, el tipus de llocs de treball que ocupen, més dedicació a la conciliació familiar i laboral, entre d'altres.

Pel que fa a les diferències atribuïbles a les característiques del lloc de treball:

- ✓ La bretxa salarial és més elevada en el treball a temps complet que a temps parcial.
- ✓ Les diferències salarials són majors entre les persones que treballen amb contracte indefinit que amb temporal, és a dir, les dones cobren menys que els homes quan treballen amb contracte indefinit que quan treballen amb un contracte de durada determinada. De fet, en els contractes temporals la bretxa és lleugerament favorable a les dones.
- ✓ El tipus d'ocupació i sector d'activitat determinen en gran mesura les diferències salarials per sexe; és a dir, la segmentació tant vertical com horitzontal que s'observa en el mercat laboral condiciona les retribucions d'ambdós sexes. En resum, hi ha menys dones que treballen en ocupacions que requereixen un major nivell de qualificació, i d'altra banda, les activitats més feminitzades acostumen a ser les que presenten menors salaris: això vol dir que hi ha moltes dones que es concentren en activitats amb salaris baixos. Concretament, les dones tenen un major pes en el sector serveis (55,7%), especialment en el grup de sanitat i serveis socials, activitats culturals i esportives i altres serveis, el comerç al detall i l'educació. Per contra, en la indústria no arriben a representar un terç dels ocupats i en la construcció són menys del 10%.
- ✓ Per tipus d'ocupació, la major bretxa salarial de gènere es registra en les persones treballadores dels serveis de restauració, personal i venedors i, per branca d'activitat econòmica, en les activitats financeres i assegurances.
- ✓ La realització de tasques de supervisió incrementa el salari per hora dels homes en una proporció major que el de les dones, motiu pel qual la bretxa s'eleva.

En relació amb les característiques de les empreses assenyalar que:

- ✓ En les unitats empresarials de menor dimensió els salaris són més baixos tant per homes com per dones i la major diferència salarial per sexe s'observa en les unitats d'1 a 9 treballadors.

- ✓ Així mateix, en les empreses privades augmenten les diferències salarials en comparació amb les empreses que estan sota control públic.
- ✓ Considerant la forma de regulació de les relacions laborals, la major diferència salarial per sexe correspon als convenis de centre de treball i, en canvi, hi ha menys diferències salarials en els convenis d'abast intermedi (els d'àmbit d'empresa i d'àmbit inferior a l'estatal).

En analitzar les diferències per components del salari s'aprecia que:

- ✓ El menor guany de les dones s'explica principalment per diferències en el salari ordinari, atès que és el component que representa entorn del 80% de la retribució. Dins d'aquest, els pagaments per hores extraordinàries i els complements salarials presenten bretxes molt elevades, que provoquen un increment de la bretxa en el conjunt del salari ordinari (del 18,4% en el salari base al 24,7% en el salari ordinari).
- ✓ També cal remarcar que els pagaments extraordinaris (pagues extres i pagues per incentius o beneficis), que suposen el 15,5% de la retribució total anual, tenen una bretxa 6 punts per sobre del salari ordinari.
- ✓ Les diferències entre els tipus de feina que realitzen homes i dones quant a jornades de treball i tipus de feines més habituals condicionen en gran mesura les diferències quant a complements salarials.

Respecte de la comparativa de la situació catalana amb la del conjunt d'Espanya i de la UE-28 a partir de l'indicador europeu de bretxa salarial de gènere (*gender pay gap*) les dades mostren que:

- ✓ Les diferències salarials per sexe són per primera vegada més reduïdes a Catalunya (14,7% el 2014) que al conjunt d'Espanya i de la UE-28 (14,9% i 16,7%, respectivament).
- ✓ El fet que Catalunya i el conjunt d'Espanya presentin unes bretxes salarials inferiors a la mitjana europea no s'ha d'interpretar únicament com una situació de més igualtat laboral sinó que podria estar més influïda per canvis en la composició de l'ocupació que s'han produït com a conseqüència de la crisi.
- ✓ Els nivells de bretxa dels diferents països cal posar-los en relació amb la situació de la dona en cada mercat laboral i les polítiques que s'hi implementen.
- ✓ En la pràctica, es troben països amb una bretxa salarial molt baixa, que en realitat amaga una menor participació de la dona en el mercat laboral i, per tant, una situació més desfavorable.

8. Bibliografia

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

AZMAT, G.; GUELL, M.; MANNING, A. (2006), "Gender gaps in unemployment rates in OECD countries", *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, Núm 1, p. 1-37.

COMISSIÓ EUROPEA (2013). *The gender gap in pensions in EU*. Oficina de publicacions de la Unió Europea. Luxemburg. doi: 10.2838/43810

COMISSIÓ EUROPEA (2016). *Report on inequality between women and men 2015*. Oficina de publicacions de la Unió Europea. Luxemburg. doi:10.2838/782115

COMISSIÓ EUROPEA (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019*. Oficina de publicacions de la Unió Europea. Luxemburg. doi:10.2838/774831

CONDE-RUIZ, J. Ignacio; MARRA DE ARTIÑANO, Ignacio (2016). "Gender gaps in the Spanish labour market". FEDEA. *Estudios sobre la economía española* 2016/32.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2015). *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*.

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA (novembre 2010). *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*.

DEL BOCA, D.; PASQUA, S.; PRONZATO, C. (2009). "Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective", *Oxford Economic Papers*, Vol. 61 (Supl. 1), p. i147- i171.

EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer (2012). *Brecha salarial causas e indicadores*.

EUROFOUND (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. doi: 10.2806/75749

FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY; UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS (febrer 2015). *Informe con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial. Un futuro sin brecha*.

GUNER, Nezi; KAYA, Ezgi; SÁNCHEZ-MARCOS, Virginia (2014). "Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades". *SERIEs* (2014) Vol. 5 p. 61-103. doi: 10.1007/s13209-014-0104-z

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.

MINISTERIO DE SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2012). "Determinantes de la brecha salarial de género en España". *Economía mujer empresa*

TORNS, Teresa; RECIO CÁCERES, Carolina (2012). “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”. *Revista de Economía Crítica* Núm. 14 (segon semestre 2012) p. 178-202