**Desigualtats salarials a Catalunya**

**Els efectes de la conciliació sobre la formació de la bretxa salarial**

**22 de Febrer de 2016**



1. **La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes**

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l’entorn internacional com a Espanya i Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d’activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l’altra, la segregació vertical limita l’ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

**Els rols de gènere juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial,** especialment a través de l’assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. Són elles les que encara ara concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit**, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són majors, accentuant-se aquesta amb el temps.**

A Catalunya, el guany mitjà anual dels homes el 2013 a Catalunya va ser de 27.684 euros, mentre el de les dones va ser de 20.741 euros, un 25,1% menor que els homes. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (19.515 i 25.675 euros respectivament) van situar la bretxa en un 24%.

**Salaris mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2013**



Fon: Enquesta Anual d’Estructura Salarial, INE

1. **Evolució de la bretxa salarial**

Les desigualtats d’ingressos entre dones i homes ha estat sempre elevada, per les raons abans esmentades. Però la crisi sembla haver agreujat aquesta situació. A Espanya, la taxa no ha deixat de créixer des del 2008, que ha passat d’un 21,9% el 2008 a un 24% el 2013. A Catalunya, si bé aquesta evolució no ha estat tant lineal, aquesta ha estat igualment creixent, passant d’una bretxa del 24,4% al 2008 fins el 25,1% al 2013.

**Evolució de la bretxa salarial. Catalunya i Espanya, 2008-2013**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’EAES, INE

1. **Evolució de la bretxa amb l’edat**

Tal i com abans indicàvem, de mitjana, al 2013 els homes a Catalunya van tenir guanys un 25,1% superior a les dones. Si descomponem però la bretxa per franja d’edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

**Guany mitjà anual. Euros, Catalunya, 2013**



Font: Enquesta Anual d’Estructura Salarial[[1]](#footnote-2), INE

**Augment dels salaris entre generacions. Euros, Catalunya, 2013**



Font: Elaboració pròpia a partir de l’EAES, INE

Amb l’edat, tant els guanys de les dones com els dels homes segueixen una pauta creixent. Així, en el cas de les dones, aquests passen de ser de 8.949 euros per a les menors de 25 anys i arriben als 22.172 entre les majors de 55 anys. L’augment acumulat és de 13.223 euros.

Si bé el comportament creixent dels salaris amb l’edat és també creixent per a ells, els augments d’ingressos entre franja i franja d’edat són molt més elevats que per a les dones. Els menors de 25 anys parteixen d’una mitjana salarial de 12.016 euros, que augmenta fins els 31.263 euros entre els majors de 55 anys. El seu augment salarial acumulat és de 19.247 euros.

Les dones parteixen, ja de joves, d’una diferència salarial del 25,5% respecte els homes: elles cobren de mitjana 8.949 euros i ells 12.016 euros. A la generació següent, la dels 25 als 34 anys, tant els ingressos de dones com d’homes augmenten al voltant dels 8.800 euros. Això fa que la bretxa baixi fins a un 14,6%.

A la generació següent, la dels 35 a 44 anys, elles cobren 4.254 euros més que l’anterior. L’augment entre les dues generacions masculines, en canvi és molt major, de 7.495 euros. Aquí, la bretxa és del 22,2%.

Seguidament, les dones de 45 a 54 anys cobren gairebé el mateix que la generació anterior, tan sols veuen augmentats els ingressos en 84 euros. Els homes en canvi, continuen amb uns ingressos creixents, aquest cop 3.240 euros superiors a la generació anterior. Això fa que la bretxa augmenti considerablement fins un 29,9%.

A la darrera generació, la de 55 anys i més, les dones segueixen estancades, perceben un lleuger augment de 74 euros, mentre ells veuen disminuir lleugerament els ingressos, en 277 euros. La bretxa es manté així molt elevada, en un 29,1%.

De les xifres, se’n poden treure vàries conclusions:

* La incorporació al mercat laboral dels i les joves, es produeix ja en desigualtat salarial. Tot i els baixos salaris, elles cobren un 25,5% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, a través de la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
* La primera generació que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys) augmenta els ingressos respecte la generació anterior en la mateixa quantitat independentment del sexe, al voltant dels 8.800 euros. La bretxa disminueix així fins a un 14,6%.
* A la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l’edat reproductiva, les dones veuen augmentat el salari en uns 4.300 euros, mentre ells ho fan en gairebé 7.500 euros. Això fa que la bretxa augment fins un 22,2%.
* A la tercera generació (45-54 anys), el salari de les dones s’ha estancat, mentre els dels homes continua augmentant, en aquest cas en 3.240 euros. Això fa que la bretxa encara s’ampliï més, i s’alci fins un 29,9%.

Aquest comportament sembla reproduir-se amb el temps, per tant podem parlar d’un patró de comportament de la bretxa segons l’edat. Així, als següents gràfics s’observa una similar evolució de la bretxa segons les franges d’edat, per als anys 2010, 2011, 2012 i 2013.

Per a tots els anys s’observa una bretxa de sortida molt elevada i un augment de bretxa que arriba al seu màxim per a les persones de 45 a 54 anys.

**Bretxa salarial mitjana i segons grups d’edat. Catalunya, 2010-2013**



Font: EAES, INE

1. **Inserció al mercat laboral i bretxa**

Tal i com s’ha vist, els nois i noies menors de 25 anys presents al mercat laboral presenten unes diferències salarials elevades. El 2013 aquesta diferència va arribar al 25,5%.

Però, com es pot explicar aquesta bretxa tan elevada? En primer lloc, el baix nivell salarial fa que la diferència en termes relatius sigui més elevada. De totes maneres, la diferència és alta, i es deu a que **les dones treballen tradicionalment en sectors d’activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.**

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una major concentració de dones a determinades ocupacions: Tal i com mostra el gràfic, el 70% de les dones ocupades ho estan en tan sols tres tipus d’ocupacions:

* Serveis de restauració, personals, protecció i venda
* Tècniques i professionals científiques i intel·lectuals
* Empleades contables, administratives i d’oficina

 Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d’una manera tan elevada.

**Persones ocupades per tipus d’ocupació i sexe. Catalunya, 2014**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’EPA, INE

**Salaris mitjans i grau de feminització dels sectors d’activitat econòmica, 2013 Espanya**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’EAES i EPA, INE

La taula anterior mostra quins són els sectors econòmics que estan millor remunerats i quina és la proporció de dones que hi treballa. Veiem que als sectors més ben remunerats hi ha una menor presència de dones. En canvi, els sectors fortament feminitzats (% de dones sobre el total de persones assalariades al sector), tenen en general uns sous inferiors: serveis, comerç o hostaleria són els exemples més clars.

El gràfic següent mostra la mateixa informació representada en dos eixos, de manera que els punts interiors representen a cada sector. S’observa que el núvol de punts fa una forma descendent, és a dir, que es pot afirmar que de manera tendencial, a major taxa de feminització (eix vertical), menor salari mitjà del sector (eix horitzontal).

**Relació entre la taxa de feminització i salaris dels sectors. 2013, Espanya**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l’EAES i EPA, INE

1. **Edat reproductiva, conciliació i bretxa**

Tal i com s’ha vist en apartats anteriors, la bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys i en endavant.

L’inici de l’edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fa que moltes dones estiguin parcialment ocupades al mercat laboral remunerat o bé desapareguin del mateix durant els anys amb necessitats de conciliar.

**Persones de 25 a 49 anys inactives, raons per no buscar treball, Espanya 2014**



Font: INE

Segons les dades, **la primera causa d’inactivitat de les dones** de 25 a 49 anys és tenir **responsabilitats familiars** (un 27,5% dels casos). El mateix percentatge baixa a un 5,6% en el cas dels homes. En el seu cas, el primer motiu d’inactivitat és estar malalt o incapacitat.

**Per tant, tenir família és una clara causa d’abandonament del mercat laboral entre les dones.** Les taxes d’ocupació d’homes i dones sense fills es situa en un 74,4% per a ells i un 66,9% per a elles. En canvi, quan tenen fills, aquesta augmenta fins un 78,9% pels homes i baixa fins a un 59,5% per les dones.

Per tant, tenir fills és factor d’inserció laboral per a ells i d’abandonament per a elles.

**Taxes d’ocupació amb/sense fills, 25 a 49 anys, Espanya 2014**



Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, aquestes hi dediquen menys hores que els homes. Estan “menys presents i menys disponibles” al mercat laboral remunerat.

Segons les dades i tal i com mostra el següent gràfic, les dones dediquen 6,9 hores de mitjana al treball remunerat front les 8,3 hores dels homes, mentre hi dediquen 3,8 hores diàries a la llar i família front les 2,4 hores dels homes.

**Duració mitjana de les activitats diàries. Homes i dones. Espanya 2009**



Font: Encuesta del Empleo del Tiempo, INE

D’altra banda, segons dades de l’EPA, un 22,5% de les dones enquestades va reduir el número d’hores treballades per a la cura de fills. Entre els homes, la xifra va ser d’un escàs 3,3%. Les dades també mostren que és a partir de l’edat reproductiva, quan les dones decideixen reduir el temps de treball remunerat.

**Persones (de 16 a 64 anys), que hagin reduït el número d’hores treballades per a la cura de fills, percentatge, 2010**



Font: EPA, INE

En quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones.

Segons les enquestes, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 63,6 % de les dones de 35 a 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents. (Veure gràfic)

**% de persones ocupades a temps parcial, perquè tenen cura de persones dependents, per grups d’edat. 2014, Espanya**



Font: EPA, INE

1. **Conclusions**
* El 2013 a Catalunya, la bretxa salarial es va situar en un 25,1%, 1,1 punt per sobre de la mitjana estatal.
* La bretxa salarial segons franges d’edat, segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d’edat dels 45 als 54 anys, on el 2013 a Catalunya es va situar en el 29,9% de bretxa.
* La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja en desigualtat salarial. Les menors de 25 anys cobren un 25,5% menys que ells. Una de les raons es la segmentació laboral: les noies estan ocupades a sectors i ocupacions típicament feminitzats, com els serveis, pitjor remunerats. En general, quan major està feminitzat el sector, menor és la seva remuneració.
* La taxa baixa al 14,6% a la següent generació, la dels 25 a 34 anys, però augmenta clarament a partir dels 34 anys fins al 22,2%, coincidint amb l’edat reproductiva i necessitats de conciliació.
* El salari de les dones s’estanca a partir d’aquest moment, mentre el dels homes continua augmentant. Aquest fet fa que la breta pugi fins el 29,9% entre la població ocupada de 45 a 54 anys.
* Aquest comportament, referent a l’any 213, és similar durant altres anys estudiats.
* L’edat reproductiva marca un punt d’inflexió en la vida laboral de les dones: tenir fills és factor d’abandonament del mercat laboral en elles, mentre que ells augmenten la taxa d’ocupació.
* Les dones estan menys presents al mercat laboral remunerat, parcial o totalment, a causa de la conciliació i aquest fet té conseqüències en les trajectòries laborals, moltes vegades estancades per aquest motiu.
1. **Recomanacions**

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tot tipus de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de coresponsabilitat i l’assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar, situa les dones en situació de desavantatge absoluta al mercat laboral front els homes.

Per aquest motiu, és indispensable **trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l’escola, la família i a la feina**.

Hem de dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no posa en valor les feines comunitàries, les feines d’atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible el manteniment de la resta de sectors.

En aquest sentit, hem de lluitar per **millorar les condicions laborals d’aquells sectors més feminitzats,** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.

**Exigim el desplegament de la Llei d’Igualtat de Catalunya**, especialment pel que fa a la implementació de la figura de **l’Agent d’Igualtat a les empreses**. Es tracta d’un/na delegat/da sindical a les empreses amb responsabilitats en l’àmbit d’igualtat d’oportunitats a l’empresa.

La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial. En aquest sentit **l’Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2015** estableix recomanacions a implantar als acords col·lectius de sector i d’empresa, també en l’àmbit de la bretxa salarial i discriminació de gènere.

Reclamem que s’obri el debat i posterior **aprovació d’una llei de transparència salarial** que obligui a les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes així com els criteris salarials i de promoció amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.

Per últim, és indispensable la **derogació de la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, doncs està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les dones treballadores.

1. EAES [↑](#footnote-ref-2)