



Informe bretxa salarial de gènere

Febrer 2023

Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69

Contingut

PRINCIPALS DADES:	3
• Salari mitjà anual.	4
• Històric Salari mitjà anual.	5
• Inactius per tasques de la llar	6
• Accés a l'ocupació:	7
• Contractació temporal:.....	8
• Contractació a temps parcial:.....	9
• Contractes parcials per cura de menors, dependents o obligacions familiars:.....	10
• Nombre mitjà d' hores efectives setmanals treballades per tots els ocupats:	12
• Dones i homes a l'atur:	13
• Dades d'atur en matrimonis espanyols:	14
• Salari mitjà de dones i homes en ERTE:.....	15
BRETXA SALARIAL DE GÈNERE A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	16
• Contractació temporal administracions públiques:.....	16
• Ocupats sector públic jornada parcial	18
• Personal funcionari i laboral en excedència per cura de menors/familiars i agrupació familiar	19
• Personal funcionari i laboral amb reducció de jornada per situació família:	20
• Teletreball:.....	21
• Plans d'igualtat en les administracions públiques:	22
Des de CSIF Reclamem:	24
Indicadors analitzats per CSIF:	25

Dia de la Igualtat Salarial entre Dones i Homes.

22 de febrer

PRINCIPALS DADES:

- **La bretxa se situa en un 20%.** La bretxa salarial ha disminuït un 0,41% respecte a l'any anterior, a aquest ritme **trigaríem més de 48 anys a eliminar la bretxa salarial.**
- **Les dones treballen gratis a l'any 73 dies.**
- **La bretxa en la contractació temporal** continua ampliant-se, ha augmentat un 22,5% respecte a l'any passat i **s'ha multiplicat per 12 des de la pandèmia.**
- Hi ha gairebé el **triple de dones** que homes contractades a **temps parcial.**
- **El 93 per cent** de les persones que treballen a **temps parcial per cura de familiars són dones.**
- Malgrat la millora en l'ocupació, **continua havent-hi més dones que homes a l'atur.**
- **La bretxa salarial en ERTE se situa en el 30%.**
- A l'**administració pública** hi ha el **doble de dones** que homes amb **contractes temporals.**
- En l' **administració pública** el nombre de **dones funcionàries** que s' acull a **excedències** per cura de menors o majors **quadruplica al d' homes i sextuplica en el cas de reduccions de jornada.**

ANÀLISI CAUSES BRETXA SALARIAL DE GÈNERE:

- Salari mitjà anual.

Segons l'informe de "Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries 2021" de l'Agenda Tributària, la bretxa salarial es trobava en un 19,87%. El salari mitjà anual dels homes, va ascendir a 23.724 euros i el de les dones a 19.011 euros.

La bretxa salarial ha donat un 0,41% respecte a l'any anterior, a aquest ritme trigariem més de 48 anys a eliminar la bretxa salarial.

Les dones treballen gratis a l'any 73 dies, gairebé dos mesos i mig.

DONES		Assalariats	Salari Mitjà Anual
Total		8.877.258	19.011
Menor de 18 anys		22.205	1.563
De 18 a 25 anys		884.370	6.989
De 26 a 35 anys		1.843.528	16.468
De 36 a 45 anys		2.394.456	20.336
De 46 a 55 anys		2.300.394	22.405
De 56 a 65 anys		1.335.379	22.962
Major de 65 anys		96.926	13.325

Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries. Agenda Tributària 2021

HOMES		Assalariats	Salari Mitjà Anual
Total		10.096.989	23.724
Menor de 18 anys		34.637	2.245
De 18 a 25 anys		1.027.207	8.328
De 26 a 35 anys		2.000.053	18.638
De 36 a 45 anys		2.659.402	25.066
De 46 a 55 anys		2.632.089	28.956
De 56 a 65 anys		1.618.880	29.499
Major de 65 anys		124.721	24.088

- Històric Salari mitjà anual.

	Bretxa salarial
2021	19,87 %
2020	20,28 %
2019	21,60 %
2018	22,24 %
2017	22,60 %

Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries. Agenda Tributària



CSIF

- Inactius per tasques de la llar

Gairebé el 90% de les persones inactives per aquest motiu són dones.

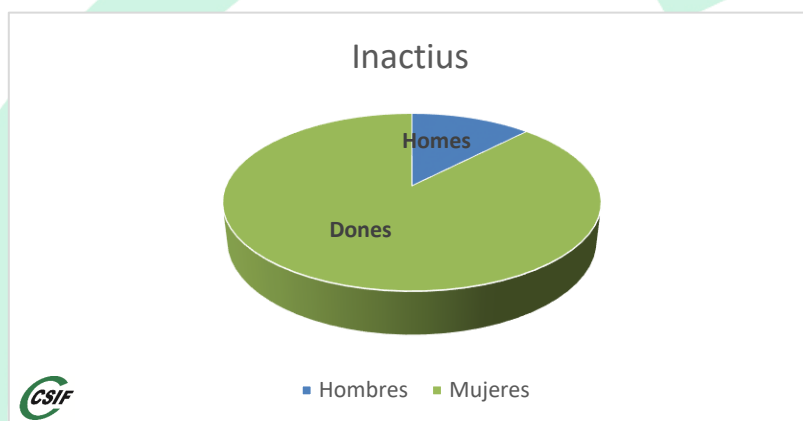
Ocupació T4 2022: 417,7 homes, enfront de 2985,3 dones.

Ocupació T4 2021: 430,6 homes, enfront de 2966,7 dones.

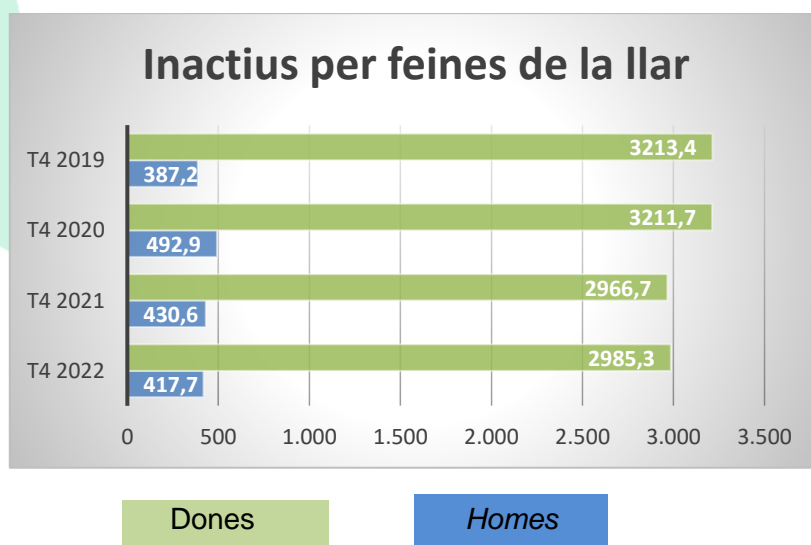
Ocupació T4 2020: 492,9 homes, enfront de 3211,7 dones.

Ocupació T4 2019: 387,2 homes, enfront de 3213,4 dones.

Unitats: milers de persones



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022



- Accés a l'ocupació:

Les dones continuen estant discriminades en l'accés a l'ocupació; segons l'última EPA l'ocupació d'elles és un 13,6 per cent menor. No millora respecte a l'any passat.

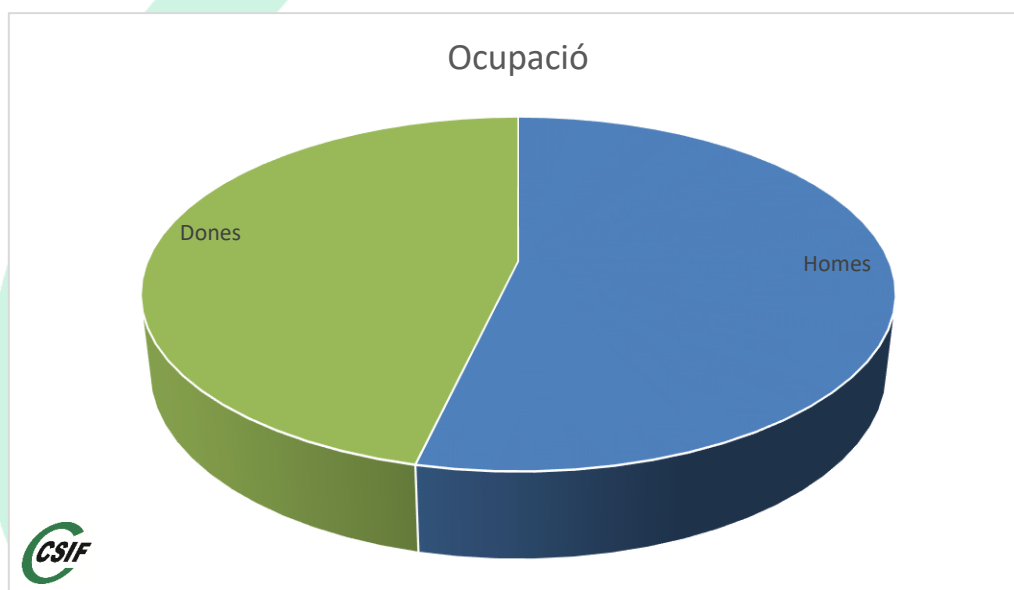
Ocupació T4 2022: 10.977,7 homes, enfront de 9.486,2 dones.

Ocupació T4 2021: 10.830,9 homes, enfront de 9.354,1 dones.

Ocupació T4 2020: 10.469,8 homes, enfront de 8.874,5 dones.

Ocupació T4 2019: 10.808,6 homes, enfront de 9.158,3 dones.

Unitats: milers de persones



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Contractació temporal:

Hi ha més dones que homes en aquest tipus de contractació.

La bretxa en la contractació temporal continua ampliant-se, ha augmentat un 22,5% respecte a l'any passat i s'ha multiplicat per 12 des de la pandèmia.

En números absoluts la contractació temporal d'homes descendeix un 31,10% respecte a l'any passat però en les dones descendeix només un 24,71%.

Contractació temporal T4 2022: 1.390.400 homes davant dones 1.724.300 dones (333.900 més)

Contractació temporal T4 2021: 2.018.000 homes davant dones 2.290.500 dones (272.500 més)

Contractació temporal T4 2020: 1.919.000 homes davant 2.081.700 dones (162.700 més)

Contractació temporal T4 2019: 2.185.100 enfront de 2.212.800 dones (27.700 més)



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Contractació a temps parcial:

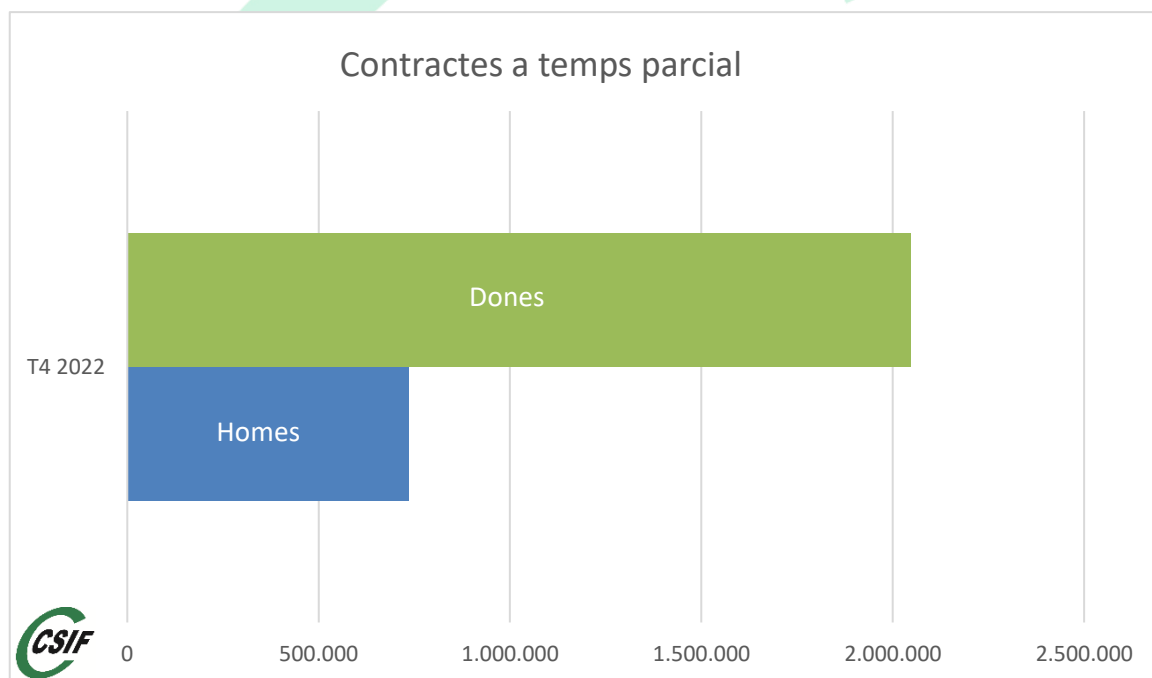
Hi ha casi el triple de dones que homes a temps parcial.

Jornada a temps parcial T4 2022: 736.100 homes davant 2.045.600 dones.

Jornada a temps parcial T4 2021: 667. 400 homes davant 2.070. 6.00 dones.

Jornada a temps parcial T4 2020: 717.400 homes davant 2.081.700 dones.

Jornada a temps parcial T4 2019: 762.000 homes davant 2.182.900 dones.



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Contractes parcials per cura de menors, dependents o obligacions familiars:

El 93 per cent de les persones que treballen a temps parcial per aquest motiu són dones. Per cada home hi ha més de 13 dones.

T4 2022: 25.300 homes davant 333.200 dones.

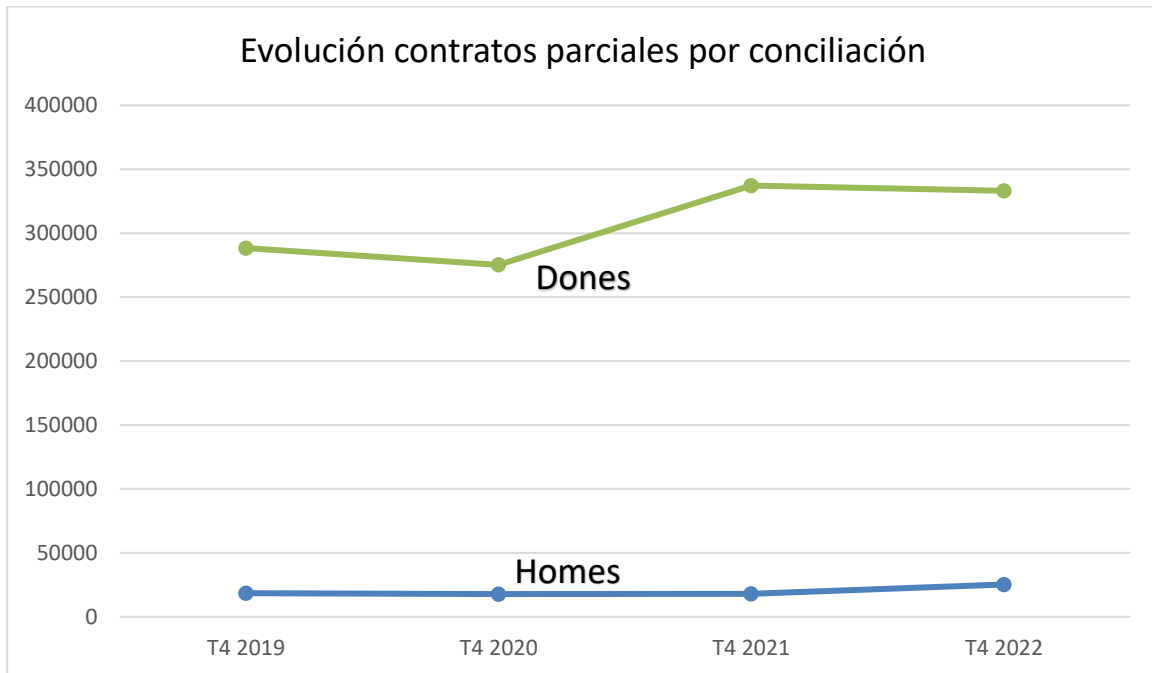
T4 2021: 17.900 homes davant 337.300 dones.

T4 2020: 17.800 homes davant 275.300 dones.

T4 2019: 18.500 homes davant 288.300 dones.



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Nombre mitjà d' hores efectives setmanals treballades per tots els ocupats:

Les dones treballen de mitjana 4,7 hores menys a la setmana que els homes.

Nº mitjà d'hores T4 2022: 34,2 hores els homes enfront de 29,5 hores les dones

Nº mitjà d'hores T4 2021: 34,4 hores els homes enfront de 28,9 hores les dones

Nº mitjà d'hores T4 2020: 34,8 hores els homes enfront de 29,7 hores les dones

Nº mitjà d'hores T4 2019: 36,4 hores els homes enfront de 30,7 hores les dones



Gràfic elaborat per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Dones i homes a l'atur:

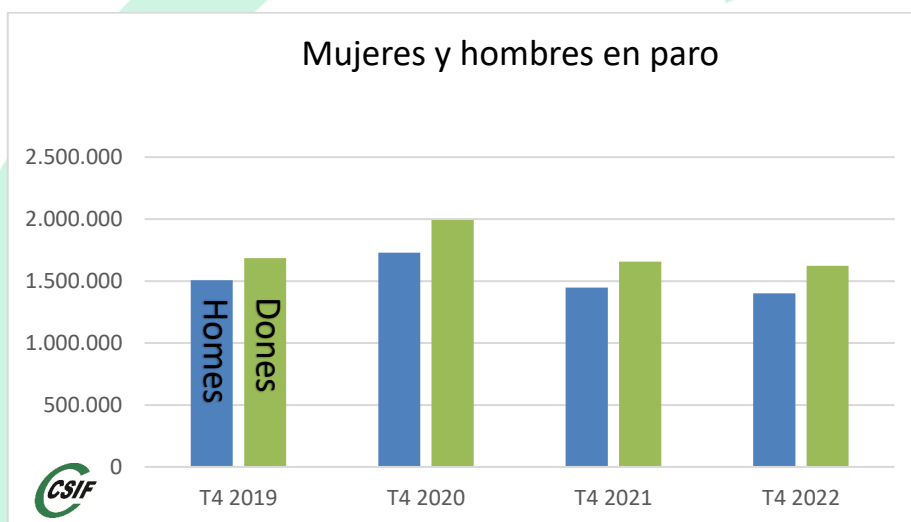
Malgrat la millora en l'ocupació, **continua havent-hi més dones que homes a l'atur.**

Homes aturats T4 2022: 1.401.000 davant 1.623.000 dones.

Homes aturats T4 2021: 1.448.200 enfront d'1.655.600 dones.

Homes aturats T4 2020: 1.728.400 front a 1.991.400 dones.

Homes aturats T4 2019: 1.506.100 enfront d'1.685.800 dones.



Gràfics elaborats per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Dades d'atur en matrimonis espanyols:

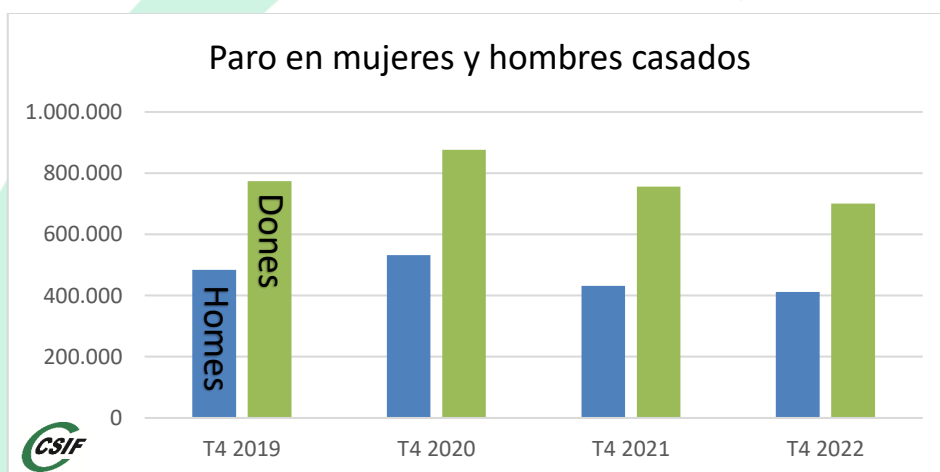
En els matrimonis espanyols hi ha gairebé el doble de dones que homes a l'atur, a més aquesta diferència, tot i que ha disminuït en els últims anys, continua sent similar a la del 2019.

Homes aturats T4 2022: 411.500 enfront de dones 700.200 (288.700 més).

Homes aturats T4 2021: 431.400 davant dones 756.200 (324.800 més).

Homes aturats T4 2020: 532.300 enfront de 876.100 dones (343.800 més).

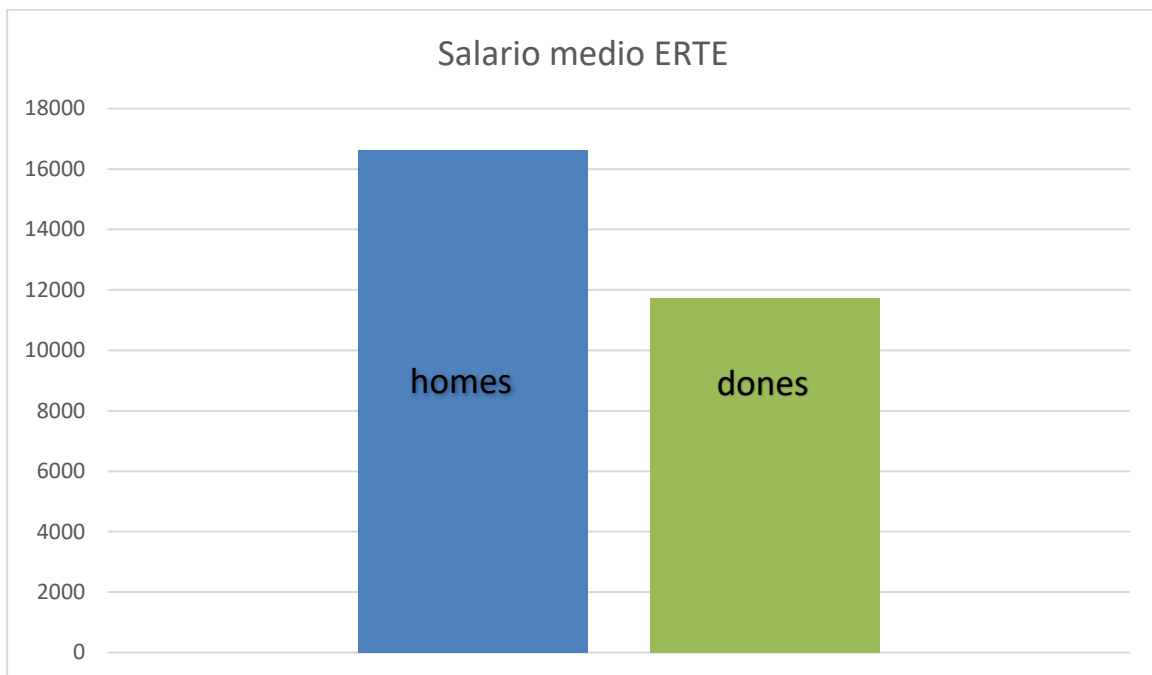
Homes aturats T4 2019: 483.500 davant 773.900 dones (290.400 més).



Gràfics elaborats per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

- Salari mitjà de dones i homes en ERTE:

El salari mitjà dels homes en ERTE el 2021 és 16.645 euros i el de les dones 11.725 euros. **Hi ha 4920 euros de diferència pel que la bretxa salarial és del 29,6%.**



Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries. Agenda Tributària 2021

BRETXA SALARIAL DE GÈNERE A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Analitzem a continuació la situació actual de l'anècdota pública:

- Contractació temporal administracions públiques:

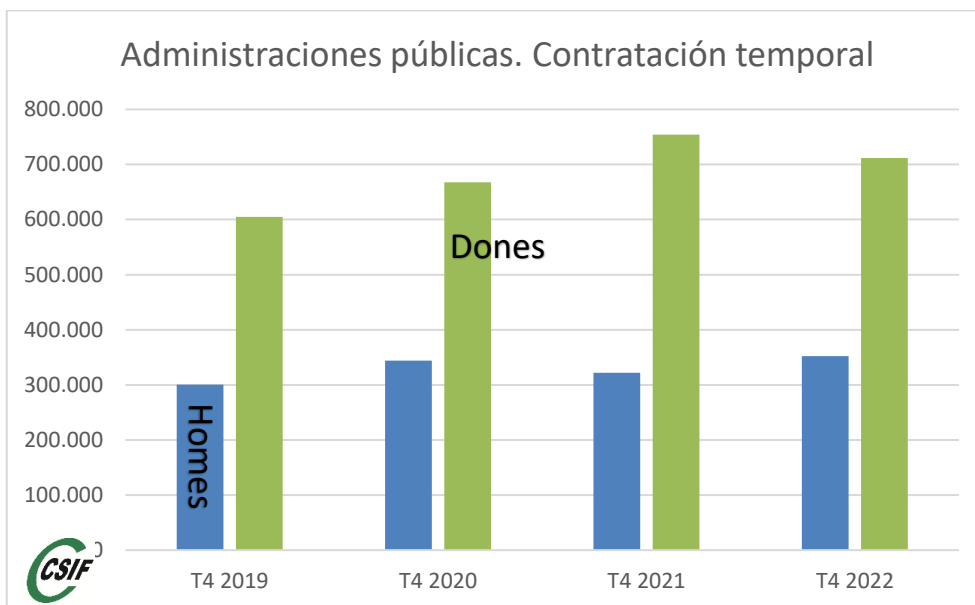
Hi ha el doble de dones que homes amb aquest tipus de contractació.

Contractes temporals al sector públic T4 2022: 352.300 homes davant 712.000 dones (359.700 més)

Contractes temporals al sector públic T4 2021: 321.800 homes davant 754.400 dones (432.600 més)

Contractes temporals al sector públic T4 2020: 344.100 homes davant 667.500 dones (323.400 més).

Contractes temporals al sector públic T4 2019: 300.300 davant 605.000 dones (304.700 més).



Gràfics elaborats per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022

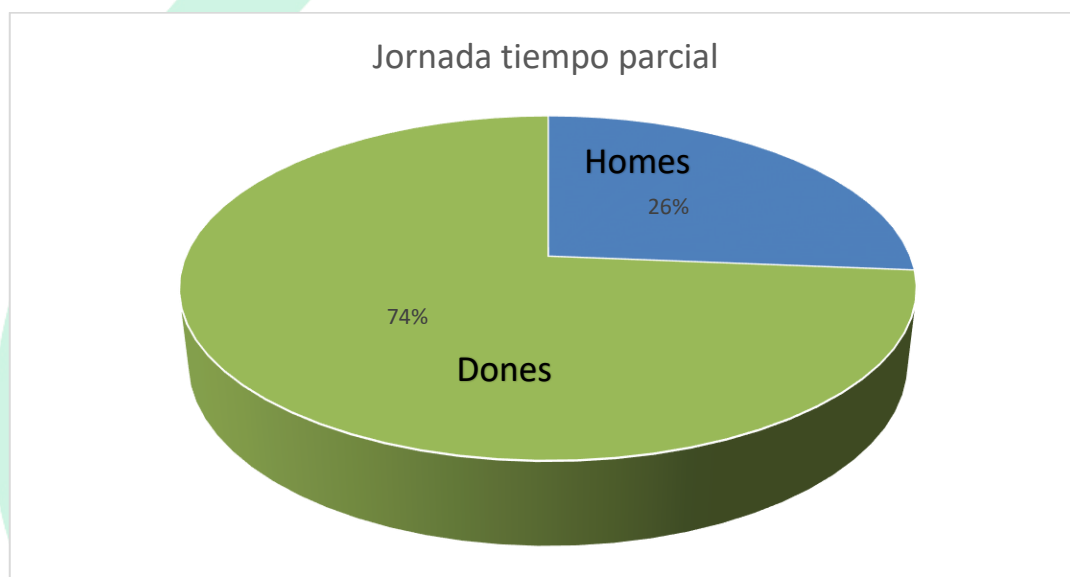


- Ocupats sector públic jornada parcial

Hi ha més dones que homes amb jornada a temps parcial. De tots aquests contractes, **el 74,1% són dones** davant el 25,9% d'homes. La bretxa entre dones i homes a temps parcial augmenta respecte a l'any passat. Per cada home hi ha 2,85 dones amb aquest tipus de jornada.

Sector públic	2022 T4	2021 T4	2020 T4
Homes	52,3	52,8	44
Mujeres	149,3	147,9	150,5

Gràfics elaborats per CSIF a partir de dades de l'enquesta de població activa T4 2022



- Personal funcionari i laboral en excedència per cura de menors/familiars i agrupació familiar

- *Quant a personal funcionari:*

Amb caràcter general, el nombre de dones que s'acull a aquestes mesures és 2,4 vegades el d'homes.

Quant a excedència **per cura de fills**, la proporció de dones que ho demanen és **quatre vegades més gran a la d'homes**.

Hi ha un total de 237 homes davant 573 dones. Dades Informe impacte de gènere. PGE 2023. Elaborat amb dades del Butlletí Estadístic del personal al servei de les Administracions Públiques. Gener 2022

- *Pel que fa al personal laboral:*

El nombre de dones que demana aquest tipus d'excedència en el total del personal laboral és 3,6 vegades el nombre d'homes.

Hi ha un total de 91 homes davant 325 dones. Dades Informe impacte de gènere. PGE 2023. Elaborat amb dades del Butlletí Estadístic del personal al servei de les Administracions Públiques. Gener 2022

- Personal funcionari i laboral amb reducció de jornada per situació família:

- Quant a personal funcionari:

El nombre de dones que demana aquest tipus de jornada gairebé **sexuplica el d'homes**.

En 5 supòsits dels 8 existents només són dones les que s' acullen a aquestes modalitats de reducció de jornada.

Hi ha un total de 295 homes davant 1683 dones. Dades Informe impacte de gènere. PGE 2023. Elaborat amb dades del Butlletí Estadístic del personal al servei de les Administracions Públiques. Gener 2022.

- Pel que fa al personal laboral

Ens trobem amb una proporció molt elevada de dones que demanen aquestes jornades reduïdes motivades per situacions de cura familiar.

En l' àmbit de tots els Convenis **la proporció és més de 4,5 vegades superior en el cas de les dones**.

Hi ha un total de 95 homes davant 432 dones. Dades Informe impacte de gènere. PGE 2023. Elaborat amb dades del Butlletí Estadístic del personal al servei de les anècdotes Públiques. Gener 2022

- Teletreball:

Més dones s'acullen a la modalitat de teletreball (tant al 20% o al 100% de la jornada) fins i tot puja alguna cosa respecte a l'any passat (un 0,83)

	Percentatge efectius totals AGE		Personal en actiu que presta serveis en modalitat presencial (3a) 100%		Personal en actiu que presta serveis en modalitat presencial (3b) distància 20%		Personal en actiu que presta serveis en modalitat no presencial (quarta) Malaltia personal o cura fills covid	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dones	50,95	50,90	46,44	46,27	58,24	58,66	57,32	56,07
Homes	49,04	49,10	53,55	53,73	41,75	41,34	42,67	43,93

Elaboració pròpia CSIF. Dades AGE. Maig 2022

- Plans d'igualtat en les administracions públiques:

Des de CSIF seguim denunciant la falta de dades per poder realitzar una anàlisi exhaustiva de la situació de les AAPP del nostre país. **Encara hi ha Comunitats Autònomes que no compten amb Plans d'Igualtat** per a tots els seus empleats i empleades públiques, **així com múltiples entitats locals** que manquen d'ells.

Els empleats i empleades públiques no compten per tant amb directrius per abordar qüestions tan rellevants com la bretxa salarial, l' accés de les dones a llocs de responsabilitat en igualtat de condicions, la conciliació o mesures contra l' assetjament sexual o per raó de sexe o la violència de gènere.

Per això des de CSIF, instem al Ministeri d'Igualtat que exigeixi el compliment de la llei també per part de les entitats públiques de les Comunitats Autònomes tal com marca el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en la seva disposició addicional setena:

Plans d' igualtat:

"1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sens perjudici del que disposo en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix."

Així mateix reivindicuem la necessitat de posar en marxa el III Pla d'Igualtat de l'AGE la implantació del qual porta dos anys de retard.

A més, exigim la creació de normativa específica similar al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, per a realitzar auditories retributives en les administracions públiques.

L' auditoria retributiva resulta una eina necessària i prèvia per poder procedir a establir les mesures efectives d' eliminació de qualsevol discriminació retributiva. És per això que en els plans d'igualtat dels àmbits del personal funcionari al servei de les administracions públiques no s'estan incloent mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe, tal com s'estableix a l'article 51 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En no incloure's l'auditoria retributiva prevista en l'article 7 del Reial decret 902/2020, i sent aquesta auditoria una eina imprescindible per a avaluar i establir les mesures oportunes, no s'està podent concretar les mateixes.

A més, es clara la relació entre falta de corresponsabilitat i conciliació i la bretxa salarial, per això instem el Govern a no desapropiar l'oportunitat de legislar en aquest àmbit en la futura Llei de Famílies.

Des de CSIF hem realitzat al·legacions a l'Avantprojecte que ajudin a millorar la falta de conciliació i corresponsabilitat que existeix actualment en l'àmbit laboral, entre elles:

- Oferta universal de places públiques en el primer cicle d' educació infantil.
- Creació d'un permís denominat "bossa d'hores de lliure disposició" que consisteixi en la disposició d'un nombre d'hores (fins a un 5 % de la jornada anual), dirigida de forma justificada a la cura i atenció de persones grans, persones amb discapacitat, fills o filles menors i menors subjectes a tutela o acolliment.
- Demanem que, en el cas de les reduccions de jornada per motius de cura de menors o familiars, es reconegui a efectes d'accés a la pensió de jubilació com si s'hagués realitzat el treball al 100% de la jornada per la qual s'estigui contractat/ada (assimilant la situació en el cas d'excedència per cura de fills/es)

Desde CSIF Reclamem:

- Anàlisi i avaluació anual de la bretxa salarial de gènere tant en administracions públiques com en empreses privades, amb especial atenció a la retribució per treball d' igual valor.
- Implantació de mesures de conciliació sense pèrdua retributiva. Hem fet aportacions en aquest sentit a l'avantprojecte de llei de famílies.
- Creació de places per a escoles infantils de 0 a 3 anys de caràcter públic i gratuït.
- Foment de la corresponsabilitat mitjançant campanyes formatives i de sensibilització.
- Creació de la figura del delegat/ada sindical especialitzada en igualtat i contra la violència de gènere en cada centre de treball que pugui vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'àmbit laboral.
- Integració de l' enfocament de gènere en les administracions públiques.
- Creació de normativa específica similar al RD 902 per realitzar auditories retributives a les administracions públiques.
- Negociació i posada en marxa de Plans d'Igualtat encara pendents tant en empresa privada como en administracions públiques, així com de protocols contra l'ansuamentsexual o per raó de sexe.
- Creació d' un registre oficial de Plans d' Igualtat d' Administracions Públiques.

Indicadors analitzats per CSIF:

- Seguretat Social. Gener 2023
- Informe impacte de gènere. PGE 2023.
- EPA. Quart trimestre 2022
- Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries. Agenda Tributària 2021
- Butlletí Estadístic del personal al servei de les administracions públiques. Gener 2023





Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69