



en
**volem
més!**

Bretxa salarial

LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE EN ELS DIFERENTS
TERRITORIS DE CATALUNYA

Informe 2026

ÍNDEX

Informe 2026 «La bretxa salarial de gènere en els diferents territoris de Catalunya»

INTRODUCCIÓ	5
1. La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes	6
Evolució de la bretxa salarial de gènere	8
Incidència de la reducció de la jornada laboral en la bretxa salarial de gènere	10
Incidència de les pujades del salari mínim interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos	13
Incidència de la reforma laboral de 2022 i el seu impacte	17
2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa	19
3. Evolució de la bretxa amb l'edat	23
4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis	24
5. Segregació laboral i bretxa	26
6. Salaries baixos i bretxa	37
7. Els complements salarials, factor de bretxa salarial	40
8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte	42
9. Més bretxa en empreses de petita dimensió	43
10. La bretxa salarial en els sectors públic i privat	44
11. La bretxa salarial en els alts càrrecs d'administració o direcció de les empreses	49
12. La bretxa salarial en els diferents territoris de Catalunya	57
CONCLUSIONS	74
PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA	88
ANNEXES	93

INTRODUCCIÓ:

La bretxa salarial de gènere constitueix una de les manifestacions més persistents de les desigualtats estructurals entre dones i homes en el mercat de treball. Malgrat els avenços normatius i socials assolits en els darrers anys, les dones continuen percebent unes retribucions inferiors a les dels homes. El passat 2025 les dones, en comparació als salaris dels homes i a causa de la bretxa salarial, varem treballar de franc 34 dies l'any, des del 28 novembre i fins al 31 de desembre, fet que demostra la discriminació salarial que suportem les dones.

Aquesta realitat no és conseqüència de decisions individuals, sinó del funcionament d'un sistema laboral i social que reproduïx desigualtats de gènere a través de múltiples factors interrelacionats.

La bretxa salarial és un problema estructural i transversal que deteriora la qualitat democràtica, genera impactes socials i econòmics en el conjunt de la societat, s'agreuja en funció de l'origen, l'edat o la situació laboral de les dones, està estretament vinculada a la desigual distribució del temps i de les cures, i exigeix amb urgència polítiques públiques valentes, responsabilitat empresarial i acció col·lectiva per a la seva erradicació.

Entre aquests factors destaquen la segregació horitzontal i vertical, la infravaloració dels llocs de treball feminitzats, la incidència més gran de la precarietat laboral i de la parcialitat involuntària, així com l'assumpció majoritària de les responsabilitats de cura per part de les dones. Tot plegat configura unes trajectòries professionals desiguals que es tradueixen en una menor remuneració, amb efectes acumulatius al llarg de la vida laboral i un impacte directe en les pensions futures.

La Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya elabora i presenta anualment aquest informe amb la voluntat d'analitzar, amb criteris rigorosos, l'evolució i les causes de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, així com de visibilitzar una desigualtat que vulnera el principi d'igualtat retributiva. Aquest informe esdevé una eina d'anàlisi, però també de denúncia i de reivindicació sindical, orientada a la transformació del model laboral vigent.

La reducció de la bretxa salarial de gènere exigeix l'aplicació efectiva de la normativa existent, polítiques públiques efectives, el compromís actiu de les empreses i el reforç de la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, la UGT de Catalunya reafirma el seu compromís amb la igualtat salarial efectiva entre dones i homes i amb la defensa dels drets laborals, la cohesió i la justícia social.

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

El salari mitjà de les dones continua sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i a Catalunya. D'una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. De l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones en la seva carrera professional, de manera que obtenen menys ingressos. La infravaloració 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 tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social a les dones del rol de cura i reproducció. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals en què les necessitats de conciliació són més grans, i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **2023**, el **guany mitjà anual** dels homes va ser de 32.721,58 euros, mentre que el de les dones va ser de 27.240,93 euros, **un 16,75% menys que el dels homes**. Per tant, les dones cobren 5.480,65 euros l'any menys que els homes, fet que suposa 456,72 euros mensuals de diferència.

A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (25.591 i 30.372 euros, respectivament) van situar la bretxa en un 15,74%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2023

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	27.240,93	32.721,58	16,75%
Espanya	25.591,31	30.372,49	15,74%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 12,07% a Catalunya** i d'un 9,24% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2022

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	17,19	19,55	12,07%
Espanya	16,30	17,96	9,24%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2019 en el 20,64%. El 2020 va disminuir un 0,95% fins al 19,69%. Aquesta minva de la bretxa salarial es va deure, en part, a la pujada del salari mínim interprofessional (d'ara endavant, SMI) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros, i l'any 2020 va pujar fins als 950 euros.

L'any 2021, **per primera vegada des de 2017, va canviar la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial va augmentar lleugerament en 0,16 punts, segons les dades de l'any 2021 respecte al 2020, fet prou significatiu a tenir en compte.**

El 2022 veiem un altre cop que la bretxa disminueix 0,34 punts respecte de l'any anterior, fins al 19,51%.

Aquest any, amb dades del 2023, la bretxa torna a disminuir fins al 16,75% (2,76 punts respecte a l'any anterior).

La UGT de Catalunya valora molt positivament aquesta baixada, encara que insuficient, ja que encara no hem assolit la igualtat salarial real.

Evolució de la bretxa salarial de gènere

Podem observar que la bretxa salarial entre dones i homes ha anat disminuint al llarg dels anys, però d'una manera progressiva i de forma molt lenta, excepte quan entren en vigor les pujades més elevades de l'SMI. Hem de tenir en compte que la pujada de l'SMI no és l'única solució per escurçar la bretxa, és necessari acabar també amb la segregació vertical, la segregació horitzontal i la feminització de feines, i amb la valoració dels llocs de treball sense perspectiva de gènere. Cal tenir en compte que la bretxa salarial s'origina per diversos factors.

El 2024 va ser el primer any, amb dades de 2021, que la bretxa salarial va augmentar en comptes de disminuir.

El perquè d'aquest canvi de tendència és difícil d'esbrinar, ja que no només pot deure's a una sola causa. Com a possible factor, hem de tenir en compte que la primera causa de disminució important de la bretxa va ser la motivada per les pujades tan importants de l'SMI a Espanya. Doncs bé, el 2021 l'SMI va augmentar un 1,6%. Aquesta pujada, com es pot comprovar, no ha tingut l'efecte dels anys anteriors.

Un factor a tenir en compte és com afecten els períodes de crisi i recuperació als salaris de les dones. L'any 2020 va ser un any de pandèmia, i les dones, principals afectades per la precarietat laboral (parcialitat i salaris més baixos), van ser les majoritàriament expulsades del mercat de treball. L'any 2021 es pot considerar com un any d'inici de la recuperació, fet que comporta més dones en el mercat de treball i, com a conseqüència, més bretxa.

El 2025, amb dades de 2022, la bretxa salarial de gènere va disminuir, encara que només va ser de 0,34 punts respecte a l'any anterior.

Per sort, aquest any 2026, amb dades de 2023, la bretxa ha tornat a disminuir, i de forma més significativa, fins a 2,76 punts respecte a l'any anterior (16,75%).

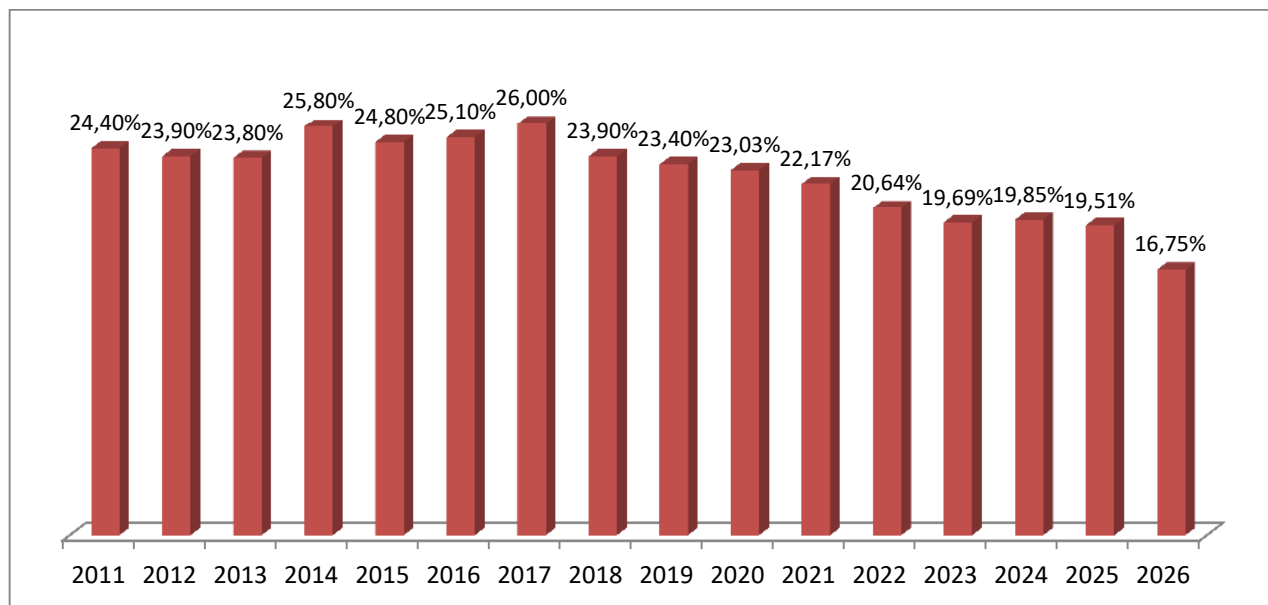
Volem que la tendència de disminució de la bretxa continuï, tal com passava els anys anteriors i de forma més significativa.

Encara queda molta feina a fer per assolir la igualtat salarial de gènere.

Evolució de la bretxa salarial entre dones i homes, Catalunya, 2011- 2026

	Bretxa	Dades de l'any
2026	16,75%	2023
2025	19,51%	2022
2024	19,85%	2021
2023	19,69%	2020
2022	20,64%	2019
2021	22,17%	2018
2020	23,03%	2017
2019	23,40%	2016
2018	23,90%	2015
2017	26,00%	2014
2016	25,10%	2013
2015	24,80%	2012
2014	25,80%	2011
2013	23,80%	2010
2012	23,90%	2009
2011	24,40%	2008

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



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

L'any 2011 la bretxa salarial de gènere era d'un 24,40%. L'any 2017 va assolir la diferència salarial més gran durant aquest període d'anys, amb un altíssim 26%. A partir d'aquí ha anat disminuint fins a arribar al 19,69% l'any 2023 (hem de tenir en compte que les dades corresponen als dos anys anteriors).

Fins a l'any 2023, aquesta tendència es pot explicar per l'increment d'un 22,3% de l'SMI l'any 2019 fins a arribar als 900 euros mensuals, i la pujada de l'SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), que va significar un increment del 5,6% i que la bretxa disminuís fins al 22,17%, quasi un punt per sota respecte de l'any anterior. Durant el 2021 i el 2022 l'SMI es va incrementar en 965 euros i 1.000 euros, respectivament, el 2023 en 1.080 euros i, aquest any 2024, en 1.134 euros. Aquests increments afecten sobretot les professions amb salaris més baixos, majoritàriament ocupades per dones (sector de la dependència, comerç, etc.), cosa que ha beneficiat l'escurçament de la bretxa salarial. En l'apartat següent («Incidència de les pujades del salari mínim interprofessional en els grups de cotització més baixos») us detallem més aquest fet.

És molt important destacar que l'any 2024, respecte a les dades d'anys anteriors, la bretxa salarial entre dones i homes no tan sols no s'ha mantingut ni disminuït, sinó que ha augmentat, passant del 19,69% (dades del 2020) al 19,85% (dades de 2021), trencant així la tendència dels darrers anys, la qual cosa és molt preocupant.

El 2025 es va tornar a la tendència dels darrers anys de disminució de la bretxa, en què es va passar del 19,85% (2021) al 19,51% (2022).

Cal destacar que aquest any 2026 la bretxa torna a disminuir passant de 19,51% (dades de 2022) a 16,75% (dades de 2023).

Incidència de la reducció de la jornada laboral en la bretxa salarial de gènere

La reducció de la jornada laboral de 40 a 37,5 hores setmanals sense afectar el salari, tindria un impacte directe en la bretxa salarial de gènere a causa de diversos factors estructurals del mercat laboral i de la distribució de rols de gènere a la societat.

Històricament, les dones han assumit les responsabilitats de cura d'infants i gent dependent, així com les feines de la llar. És per aquest motiu que són les dones les que majoritàriament sol·liciten reduccions de jornada i excedències, fet que disminueix els seus ingressos i oportunitats de promoció en comparació amb els homes, i també d'accedir als llocs de responsabilitat en les empreses.

La reducció de la jornada laboral permetria una millor distribució d'aquestes responsabilitats, amb més corresponsabilitat i conciliació entre dones i homes. Això podria ajudar que les dones romanguin al mercat laboral de manera més contínua i sense interrompre les seves carreres, fet que reduiria les bretxes salarials.

També hem de tenir en compte l'impacte de la bretxa salarial en les pensions. Si les dones treballassin la mateixa jornada que els homes i no agafessin excedències ni fessin jornada parcial, les cotitzacions s'igualarien i no hi hauria tantes diferències en les pensions.

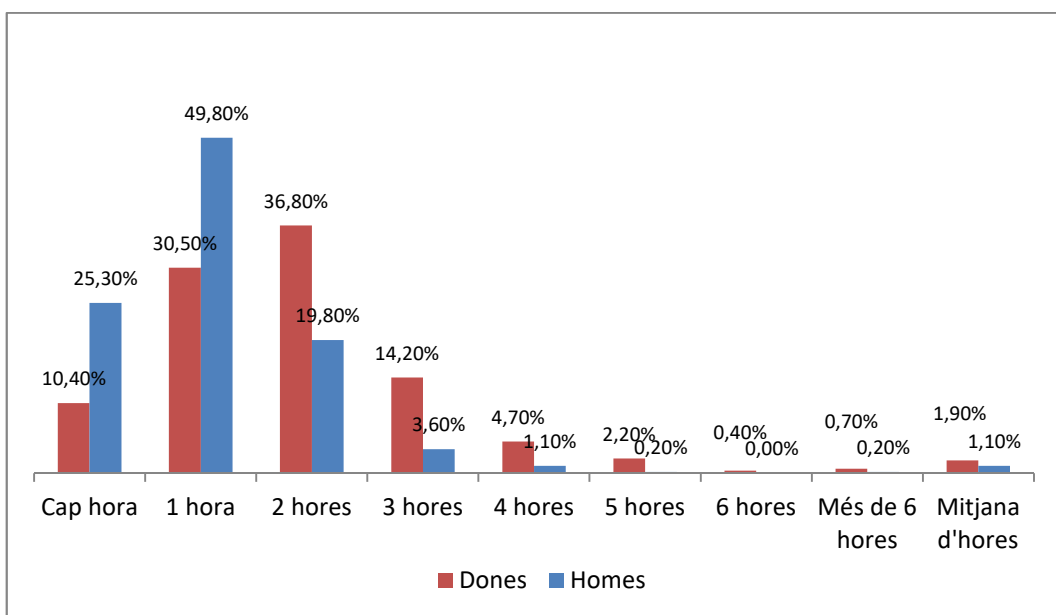
Segons l'informe *Les dones a Catalunya 2024*, elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, les dones dediquen una mitjana d'1,9 hores diàries a tasques domèstiques i de cura en dies feiners, mentre que els homes hi dediquen 1,1 hores. També cal destacar el 25,3% d'homes que no dediquen cap hora entre setmana a les tasques de la llar.

La diferència d'hores també es dona els caps de setmana (en què normalment no es treballa), durant els quals les dones dediquen una mitjana de 3,0 hores diàries a aquestes tasques, mentre que els homes n'hi dediquen 2,0. Aquesta diferència evidencia una manca de corresponsabilitat en l'àmbit domèstic.

Hores dedicades a activitats domèstiques en dia feiner, Catalunya, 2023

	Dones	Homes
Cap hora	10,40%	25,30%
1 hora	30,50%	49,80%
2 hores	36,80%	19,80%
3 hores	14,20%	3,60%
4 hores	4,70%	1,10%
5 hores	2,20%	0,20%
6 hores	0,40%	0,00%
Més de 6 hores	0,70%	0,20%
Mitjana d'hores	1,90%	1,10%

Font: Enquesta de Salut a Catalunya (ESCA)



Font: Enquesta de Salut a Catalunya (ESCA)

Un estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona (*Valoració econòmica de les cures a les persones grans dependents i impacte en la generació sandvitx*, de l'octubre de 2024) ha quantificat l'impacte econòmic de les cures informals a persones grans a Catalunya en 10.105 milions d'euros anuals, equivalent al 4,1% del PIB. Aquestes tasques recauen majoritàriament en dones d'entre 45 i 64 anys, que sovint es veuen obligades a reduir la seva jornada laboral o abandonar el mercat de treball per assumir aquestes responsabilitats.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'implementar polítiques efectives que promoguin la corresponsabilitat i facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar, amb l'objectiu de reduir les desigualtats de gènere a Catalunya inclosa la bretxa salarial. És important recalcar que una reducció de la jornada laboral crearia més temps lliure per a ambdós gèneres, i facilitaria doncs el repartiment de les tasques de cura i responsabilitats familiars, ajudant així a una corresponsabilitat real.

Incidència de les pujades del salari mínim interprofessional (SMI) en els grups de cotització més baixos

L'any 2018, amb un SMI de 735,9 euros mensuals (14 pagues), la UGT de Catalunya vam estimar que el 5,3% de les persones cotitzants —gairebé 145.000 persones— van rebre un salari inferior a l'SMI anual. El pes de les dones va ser més elevat respecte al total de les persones afectades, prop del 54%, i també va afectar el 6% de les dones cotitzants, mentre que en el cas dels homes va representar-ne el 4,7%.

Any 2018. Persones amb salari inferior a l'SMI			
	Dones	Homes	Total
Total	78.026	66.895	144.920
% sobre cotitzants	6,0%	4,7%	5,3%

Font: UGT de Catalunya

L'increment de l'SMI el 2019 d'un 22,3% fins a arribar als 900 euros mensuals (14 pagues) va suposar afegir un interval de persones treballadores amb salaris que eren superiors a l'SMI del 2018 i inferiors a l'SMI del 2019, les que rebien un salari entre 900 i 950 euros mensuals (14 pagues).

Any 2019			
	Dones	Homes	Total
Total	92.632	96.114	188.746
% sobre cotitzants	6,9%	6,6%	6,7%

Font: UGT de Catalunya

Així, l'increment net de persones afectades per la pujada de l'SMI el 2019 va ser de gairebé 44.000 persones. Les dones van ser les més afectades per l'increment de l'SMI, el 6,9% de les dones cotitzaven per un salari inferior a l'SMI, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge va ser del 6,6%. En total, unes 189.000 persones cotitzants el 2019 van rebre un salari inferior al marcat per l'SMI, el 6,7% del total de la població cotitzant.

L'any 2020, els efectes en l'activitat econòmica i el mercat de treball provocats per la irrupció i evolució de la pandèmia, van impactar i van fer caure el nombre de persones cotitzants, especialment les que tenien ocupacions més precàries i amb salaris més baixos. És per això que la pujada de l'SMI el 2020 a 950 euros (14 pagues), equivalent a un increment del 5,6%, no va fer créixer el nombre d'ocupacions susceptibles de revaloritzar-se per aquest augment.

Així, el 2020 unes 175.300 persones cotitzants tenien un salari inferior a l'SMI, cosa que va fer disminuir el percentatge del total de persones cotitzants al 6,5%. Així, les desigualtats entre dones i homes es mantenien: el 6,6% de les dones cotitzants i el 6,4% dels homes cotitzants van rebre un salari inferior a l'SMI vigent.

També hem de tenir en compte que la desigualtat estructural i les bretxes ja existents van augmentar i accentuar-se molt més a causa de la pandèmia mundial per la covid-19 de 2020. Aquest fet va suposar que la necessitat de les cures familiars recaigués majoritàriament en les dones, i també que els sectors més afectats fossin els serveis essencials, que són els que tenen més presència femenina, com els sectors sanitaris, de cures, de neteja, de comerç, etc., per ells mateixos més precaritzats a causa de la divisió sexual de la feina.

A Catalunya, **l'any 2021**, l'augment de l'SMI a 965 euros va afectar més de 196.000 persones, el 7,3% del total de cotitzants. Això representa que el 8% del total de dones cotitzants es van veure beneficiades (98.480 dones) i en el cas dels homes, l'augment va beneficiar el 7% del total d'homes cotitzants (97.873 homes).

L'augment de l'SMI **l'any 2022** va aconseguir arribar a la xifra de 1.000 euros i a Catalunya va afectar més de 237.000 persones, el 8,3% del total de cotitzants. Això va beneficiar el 8,9% del total de dones cotitzants (més de 120.000) i en el cas dels homes, el 7,7% del total d'homes cotitzants (més de 114.000).

Pel que fa **al 2023**, la UGT va estimar un augment de l'SMI del 8%, arribant als 1.080 euros bruts mensuals en 14 pagues. Aquesta pujada va beneficiar més de 2 milions i mig de persones treballadores a Espanya i més de 237.000 persones treballadores a Catalunya, gairebé el 8% del total de cotitzants, i va ajudar a reduir la bretxa de gènere (el perfil més habitual era el de dona d'entre 16 i 34 anys, amb contracte temporal en el sector agrícola o en els serveis).

El **2024** el Govern i els sindicats van arribar a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que l'elevà als 1.134 euros al mes amb 14 pagues, 15.876 euros anuals, fet que va suposar un augment de 54 euros mensuals i 756 euros anuals, respectivament. Aquesta pujada es va aplicar amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2024.

El **2025** els sindicats i el Ministeri de Treball van arribar a un acord per incrementar l'SMI el 4,4%, aquest es va situar als 1.184 euros bruts mensuals per una jornada completa, equivalent a 14 pagues (16.576 euros anuals). Aquest augment va suposar 50 euros més al mes, i buscava que l'SMI representés el 60% del salari mitjà a Espanya, en l'intent de reduir les desigualtats econòmiques.

A Catalunya, 304.714 persones van ser receptores del salari mínim interprofessional. Aquesta xifra, tot i ser un rècord, continua lluny de reflectir plenament la realitat dels costos de vida i les necessitats de les famílies treballadores.

Des del 2018, l'SMI ha registrat una pujada del 60,91%. Concretament, una persona que cobrava l'SMI el 2018, guanyava 736 euros al mes, 448 euros menys que la persona que hagi cobrat l'SMI el 2025. A l'any, representa una diferència de 6.273 euros més.

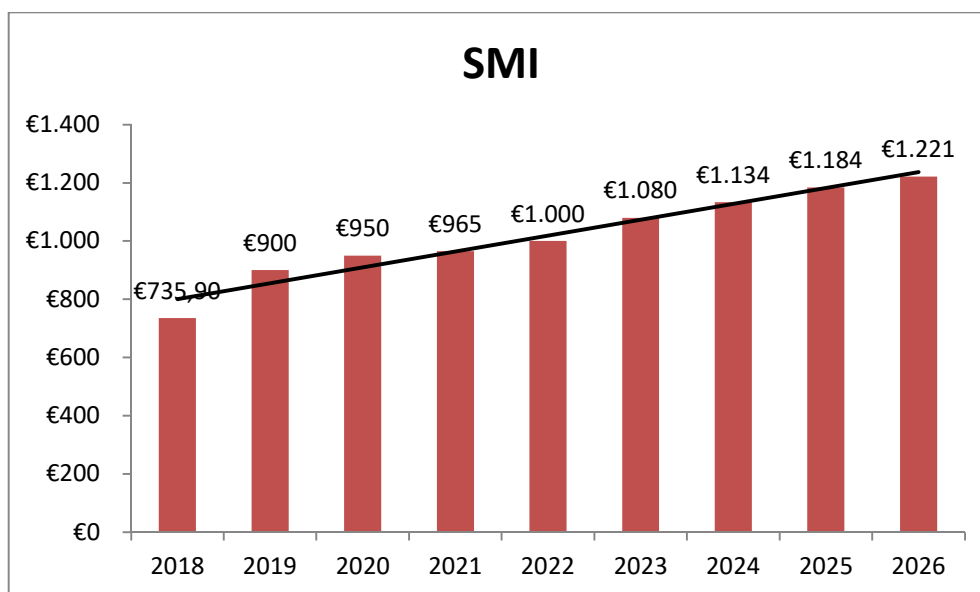
Es va estimar que a Catalunya aquest augment beneficiaria uns 300.000 treballadors i treballadores i reduiria la bretxa salarial de gènere, ja que les dones representen el 57% de les persones que perceben l'SMI.

Aquest any 2026, el Govern proposa als agents socials apujar l'SMI un 3,1%, fins als 1.221 euros mensuals en 14 pagues, que suposaria cobrar 37 euros més al mes. Aquesta pujada tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener i els beneficiaris seguiran, a la pràctica, sense tributar a l'IRPF.

Evolució del % de persones beneficiades per les pujades de l'SMI

		% de persones beneficiades per les pujades de l'SMI		
Any	SMI	Dones	Homes	Punts de diferència
2018	735,90 €	6%	4,70%	1,3
2019	900,00 €	6,90%	6,60%	0,3
2020	950,00 €	6,60%	6,40%	0,2
2021	965,00 €	8%	7%	1
2022	1.000,00 €	8,9%	7%	1,2
2023	1.080,00 €			
2024	1.134,00 €	5,15%	5,05%	0,1
2025	1.184,00 €	15,6%	8,9%	
2026	1.221,00 €			

Font: UGT de Catalunya



En el cas de les treballadores de la llar i del sector de l'hostaleria, l'SMI és d'especial importància. Aquests sectors tenen una elevada proporció de dones, moltes de les quals perceben el salari

mínim. Les treballadores de la llar són un dels col·lectius més afectats per la revalorització de l'SMI.

L'hostaleria és un altre sector amb una presència significativa de dones treballadores, atès que moltes d'elles perceben també l'SMI. Per tant, la contínua revaloració d'aquest té un impacte significatiu en el sector, i és fonamental no només per garantir unes condicions laborals dignes, sinó també per reduir la bretxa salarial i afrontar les desigualtats existents en sectors molt feminitzats i amb baixos salaris.

La incidència de la reforma laboral de 2022 i el seu impacte

El 2 de febrer de 2022 es va aprovar la reforma laboral que té, entre els seus objectius, l'impuls d'un nou mercat de treball i la millora de les condicions laborals de les persones treballadores, amb un treball més estable i menys precari, reduint la temporalitat i la desocupació i incrementant la contractació indefinida. L'impacte de la reforma ha estat positiu, i ha millorat substancialment la situació laboral de les dones, després de dos anys de vigència.

A Catalunya el quart trimestre de 2025, respecte del 2019, va augmentar la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit**, passant del 77,6% al **88,30% de les dones** (augment de 10,70 punts), i de 79,2% al 89,30% dels homes (augment de 10,1 punts). La **contractació indefinida acumulada de l'any 2025** va representar el **43,1%** dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

El 2025 es redueix la **taxa de temporalitat** fins a l'11,40%, quan el 2019 era del 21,6%. **Pel que fa a les dones, se situa en un 11,89%** (22,4% el 2019) i en el 10,93% en homes (20,8% el 2019). La **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al **56,9%**, quan el 2019 era del 84,64%.

El gran èxit de la darrera reforma laboral ha estat, sens dubte, l'increment de l'estabilitat en la contractació i la gran reducció que ha provocat en la taxa de temporalitat, que suposa un canvi estructural de gran impacte. No obstant això, el nostre mercat laboral continua mostrant algunes deficiències que cal abordar. La primera està precisament relacionada amb la temporalitat, ja que la seva caiguda s'ha concentrat majoritàriament al sector privat (el més afectat directament per la

reforma), amb una reducció de 9,80 punts percentuals, passant del 21,2% (4t trimestre 2019) a l'11,4% (4t trimestre 2025).

L'any 2025 també s'ha reduït **la parcialitat** del total de contractes signats, més en les dones que en els homes, tenint en compte que les dones són les que pateixen més la parcialitat. En el 2019 **les dones** presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 22,5%, mentre que el 2025 ha estat del **18,30%** (4,2 punts menys que el 2019). Pel que fa als homes, el 2019 presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 7,5%, mentre que el 2025 és del 7,9% (0,4 punts més que el 2019).

El **nombre de persones en situació d'atur** el 2025 s'ha reduït respecte al de l'any 2019. En el cas de les dones, la reducció ha estat de 202.900 el 4t trimestre de 2019 a 166.400 el 4t trimestre de 2025 (36.500 dones desocupades menys), mentre que en el cas dels homes la reducció ha estat de 202.900 el 4t trimestre de 2019 a 184.800 (18.100 homes desocupats menys).

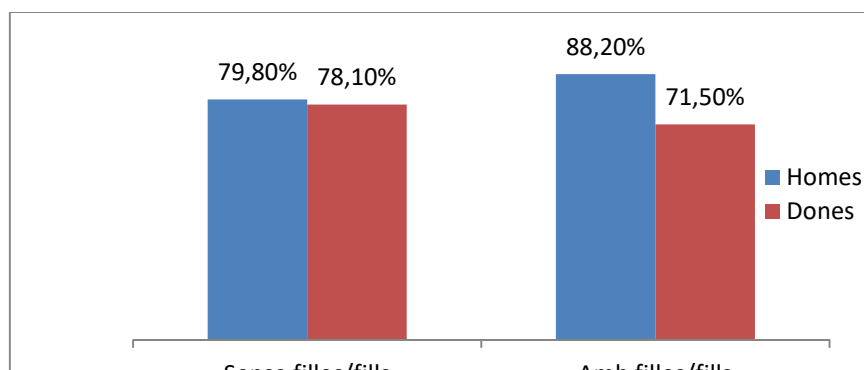
En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2025 en el 8,28%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,19%, el 10,6% el 2019.

2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

La bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys. L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment, associats a les dones, fan que moltes d'elles estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys que tenen més necessitats de conciliar.

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació de dones i homes sense filles i fills se situen en un 79,80% per a ells i un 78,10% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 88,20% entre els homes i baixa fins a un 71,50% en les dones. Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles. Com s'ha assenyalat anteriorment, aquestes dades podrien millorar a través d'una reducció de la jornada laboral, la qual pot ajudar a la corresponsabilitat real, i la millora de repartiment de les tasques de la llar i les cures, que actualment assumeixen majoritàriament les dones.

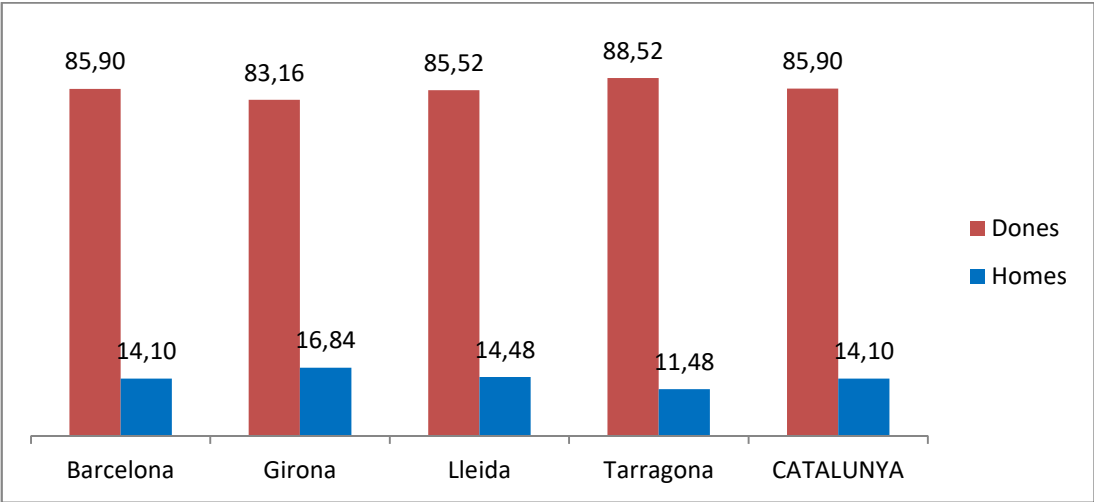
Taxes d'ocupació amb/sense filles, 25 a 49 anys, Espanya, 2024



Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, hi dediquen menys hores que els homes, i no sempre de forma voluntària. Estan «menys presents i menys disponibles» en el mercat laboral remunerat. Tenir filles i fills penalitza les dones en el mercat de treball i beneficia els homes.

Excedència per cura de filles i fills, per províncies, Catalunya, 2023



Font: Ministeri de Treball i Economia Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2023, el 85,90% les van demanar dones, i només el 14,10%, pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 83% d'aquestes excedències les van sol·licitar dones.

Tot i que el percentatge de dones que demanen excedències per cura de filles i fills és de més del 83%, a Girona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 16,84%, mentre que el més baix és a Tarragona amb un 11,48%.

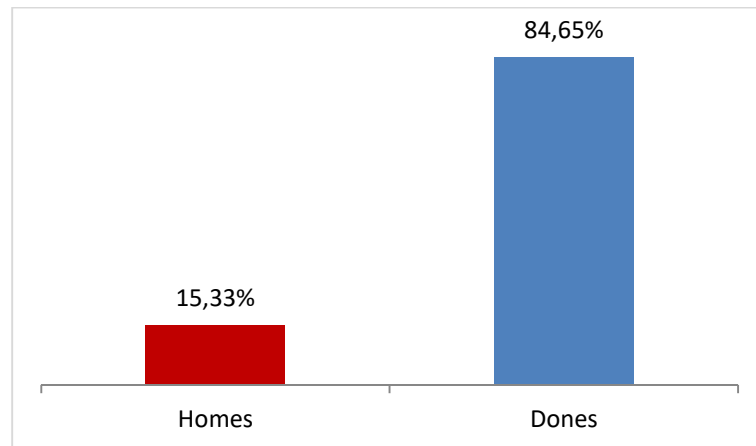
Excedència per cura de filles i fills, Catalunya, 2024

		%
Ambdós progenitors	6.475	
Mares	5.671	87,58
Pares	804	12,42

Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2024, el 87,58% les van sol·licitar dones i només el 12,42% ho van fer pares o progenitors diferents de la mare biològica.

**Persones (de 18 a 64 anys) que hagin reduït el temps de treball
per a la cura de filles i fills, Espanya, 2018**



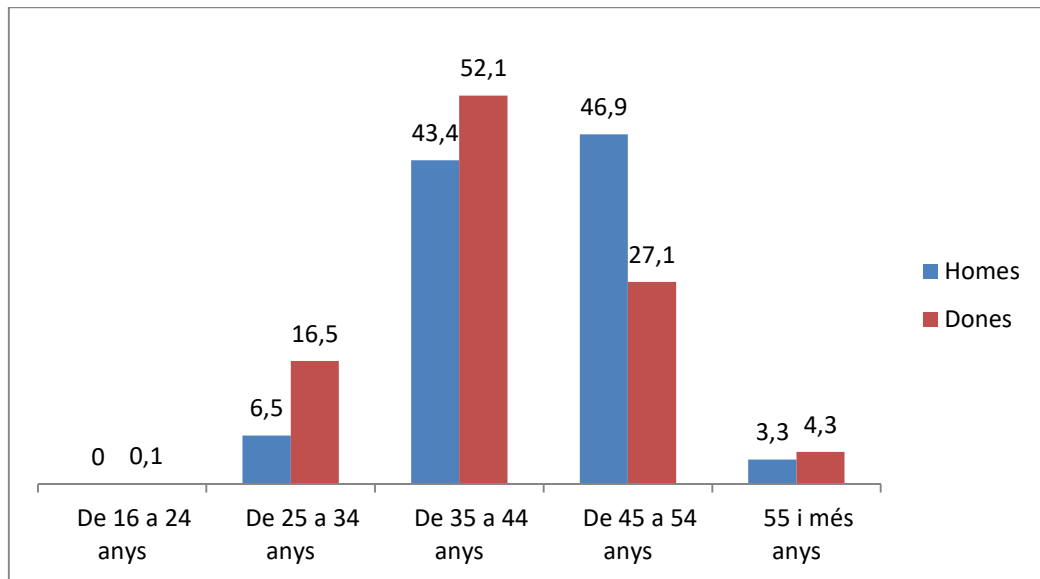
Font: EPA, INE

D'altra banda, segons dades de l'EPA, l'any 2018 a Espanya, un 84,65% d'entre les dones de 18 a 64 anys va reduir el nombre d'hores treballades per tenir cura de filles o fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 15,33%.

Quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones: més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial (el 84,65%) estan signats per dones.

Segons les enquestes, a Espanya, l'any 2022, el motiu pel qual fan servir aquesta modalitat de contractació el 52,1% de les dones d'entre 35 i 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents (vegeu gràfic). En canvi, en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 46,9% d'homes davant d'un 27,1% de dones. Una de les possibles causes que aquest percentatge sigui més elevat entre els homes que entre les dones, podria deure's al fet que la taxa d'ocupació de les dones en aquesta franja d'edat és inferior a la dels homes. Una altra causa podria ser el canvi de mentalitat pel que fa a la cura dels familiars dependents directes de l'home, el qual actualment assumiria fer-se'n càrrec, i no com abans, que el més habitual era que se n'ocupés la parella (dona).

**% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents,
per grups d'edat, Espanya, 2022**



Font: EPA, INE

Com hem vist anteriorment, totes aquestes dades es podrien millorar a través d'una reducció de la jornada laboral, cosa que podria ajudar a una millor corresponsabilitat entre dones i homes i a la millora del repartiment de les tasques de la llar i de les cures.

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2023 els homes a Catalunya van tenir guanys un 16,75% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual, per grups d'edat, Catalunya, 2023

	Homes	Dones	Bretxa
Menors de 25 anys	17.364,51	13.982,10	19,48%
De 25 a 34 anys	27.052,18	24.630,90	8,95%
De 35 a 44 anys	33.105,03	28.060,87	15,24%
De 45 a 54 anys	35.484,81	29.369,72	17,23%
De 55 anys i més	37.531,88	28.993,18	22,75%
Totes les edats	32.721,58	27.240,93	16,75%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 19,48% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació (la dels 25 als 34 anys), que està plenament incorporada al mercat laboral, augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 10.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 8,95%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 15,24%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa puja fins al 17,23%.
- Per últim, la bretxa salarial més elevada es dona en la generació de més de 55 anys i s'amplia fins al 22,75%.

4. Bretxa salarial segons el nivell d'estudis

Segons les darreres dades obtingudes a Catalunya (Enquesta quadriennal d'estructura salarial 2022 INE), el 2022 veiem clarament que **la bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats**. No disposem de dades estadístiques segregades per sexe de les persones sense estudis. En persones que tenen l'educació primària, la bretxa se situa en un 32,48%, i entre les que disposen d'educació secundària, en un 30,08%.

En el grup de persones amb estudis de formació professional, la bretxa torna a baixar al 28,62% pel fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada, tot i que cada cop hi ha més presència femenina a l'FP. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada segregació vocacional. La conseqüència la veiem en el tipus d'estudis d'FP escollits: les noies opten per estudis relacionats amb la imatge personal i vinculats als serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions «industrials» i les TIC generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però són molt poques les noies que es matriculen en aquests cicles formatius. Aquesta circumstància es trasllada als entorns professionals i genera una segregació horitzontal en el món laboral.

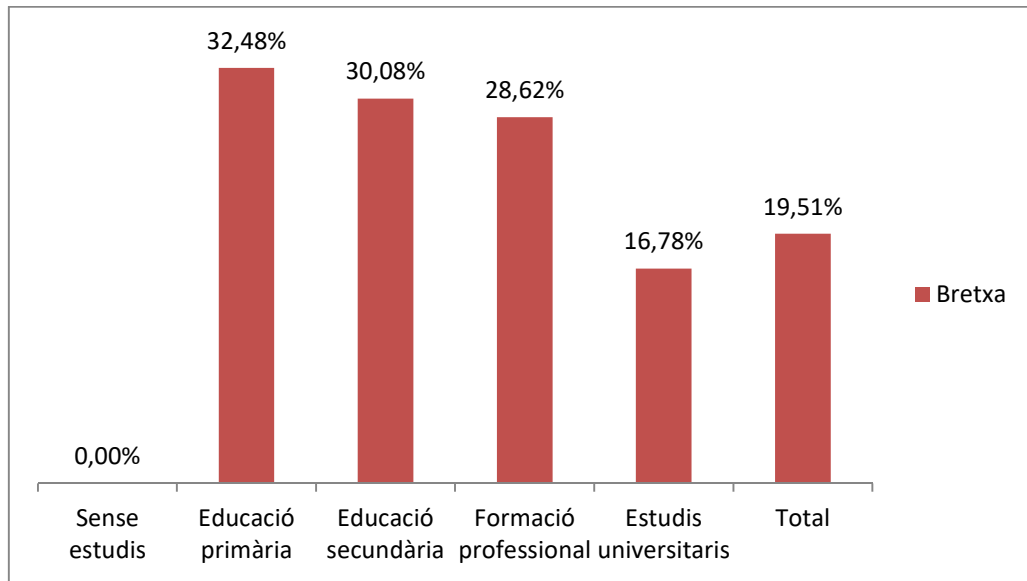
Entre les persones amb estudis universitaris la bretxa cau fins al 16,78%, i suposa una diferència de 15,70 punts respecte a les persones amb educació primària.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes amb el mateix nivell d'estudis. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya, 2022

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Sense estudis	16.753,41	Sense dades	Sense dades	-
Educació primària	20.085,58	15.660,46	23.194,65	32,48%
Educació secundària	23.229,89	18.908,62	27.044,16	30,08%
Formació professional	27.238,29	22.791,43	31.928,67	28,62%
Estudis universitaris	40.244,57	37.025,55	44.491,56	16,78%
Total	28.774,55	25.659,03	31.878,42	19,51%

Font: IDESCAT a través de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial INE



5. Segregació laboral i bretxa

Segregació segons l'ocupació

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix l'EPA, el tercer trimestre de 2025, **el 80,29% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 49,06% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional:**

- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe, Catalunya, 3r trimestre 2025

	Dones		Homes	
	Valor abs.	%	Valor abs.	%
1	415,2	22,44	337,6	16,07
2	481,6	26,03	375,5	17,87
3	360,9	19,51	121,7	5,79
4	227,6	12,30	195,9	9,33
Totals ocupacions (1 al 4)	1.485,3	80,29	1.030,7	49,06
5	185,5	10,03	310,0	14,76
6	50,9	2,75	241,9	11,52
7	94,1	5,09	111,3	5,30
8	30,0	1,62	358,8	17,08
9	4,1	0,22	47,1	2,24
TOTAL (1 al 9)	1.849,9	100	2.100,7	100

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

- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactures i construcció
- 9 Treballadors/ores sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segons l'ocupació

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i en les quals la bretxa és més gran. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el tercer trimestre de 2025 a Catalunya** (que hem vist que ocupen el 12,30% de les dones que treballen) i de **serveis de restauració, personals, protecció i venda** (que ocupa el 26,03% de les dones), el 2023 tenien uns salaris mitjans de 14.937,40 i 18.381,31 euros bruts anuals i una **bretxa del 31,83% i del 30%, respectivament**. El salari mitjà de les dones se situava en 27.240,93 euros i la bretxa mitjana en un 16,75%.

Salari brut anual segons l'ocupació, Catalunya, 2023

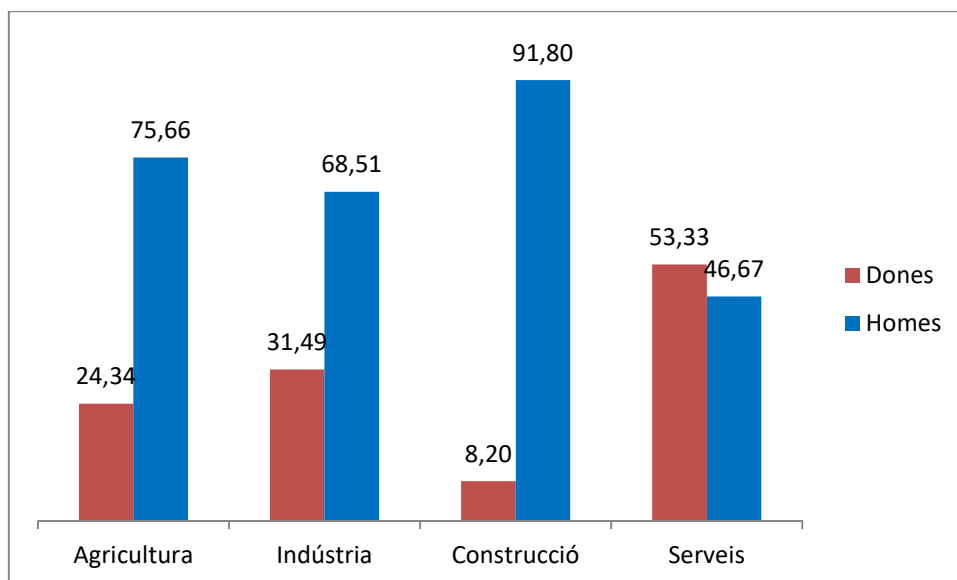
	Homes	Dones	Bretxa
Personal directiu i gerents	66.933,19	57.085,84	14,71
Professionals científics i intel·lectuals	45.891,07	39.074,95	14,85
Personal tècnic i professionals de suport	38.575,03	31.033,94	19,55
Empleats/ades oficina, comptables i administratius	29.173,54	25.026,85	14,21
Treballadors/ores restauració, personals i venedors/ores	26.258,50	18.381,31	30,00
Artesans/anes, treballadors/ores indústries i construcció	28.528,33	22.445,06	21,32
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors/ores	27.910,24	23.814,17	14,68
Ocupacions elementals	21.912,87	14.937,40	31,83
TOTAL SALARI BRUT ANUAL MITJÀ	32.721,58	27.240,93	16,75

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE (IDESCAT)

Bretxa i sector d'activitat

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2024, la **construcció, l'agricultura i la indústria** són sectors fortament **masculinitzats**, el **91,80%**, el **75,66%** i el **68,51%**, respectivament, estan ocupats per homes. En el sector **de serveis**, la **presència femenina arriba al 53,33%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors més ben remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya, 2024



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

Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2023 la diferència més gran es trobava en el sector de serveis, amb un 16,72%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 32.721 euros i de 27.240 euros, respectivament.

En canvi, en la construcció la bretxa en comparació és molt més petita, d'un 3,74%. Però aquesta dada no és real, perquè hem de tenir en compte que les enquestes parlen d'estimacions amb una alta variabilitat (la mostra de dones és petita i majoritàriament ocupen càrrecs superiors). Hem

de comentar que la bretxa en aquest sector l'any 2022 va ser negativa, de 0,74%, cosa que implica que la bretxa no disminueix sinó que creix.

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya, 2023

	Dones	Homes	Bretxa
Indústria	30.165,96	35.923,22	16,03%
Construcció	26.850,95*	27.895,59	3,74%
Serveis	26.920,05	32.326,20	16,72%
Salari brut anual mitjà	27.240,93	32.721,58	16,75%

* Estimació amb alta variabilitat

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

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

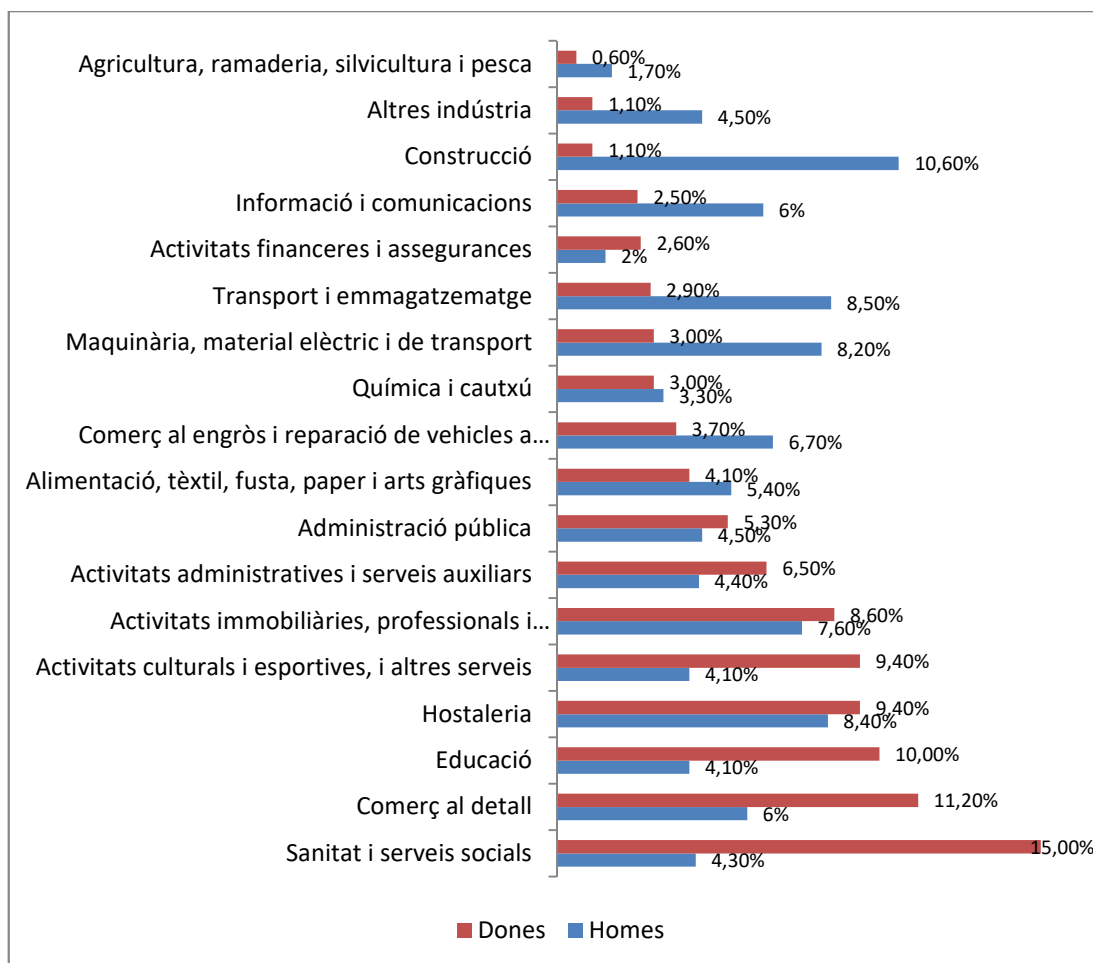
Distribució d'ocupació per activitat econòmica i per sexe

A Catalunya el 2024, **sobre el total de persones ocupades, les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (15%), el comerç al detall (10,6%) i l'educació (10%).** Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (10,6%), transport i emmagatzematge (8,5%) i hostaleria (8,4%). **Aquestes dades remarquen que els estereotips i rols de gènere tenen un impacte en la tipologia de treball que duen a terme dones i homes.**

Ocupació per sexe i branca d'activitat, sobre el total de persones ocupades,**Catalunya, 2024**

	Homes	Dones
Sanitat i serveis socials	4,30%	15,00%
Comerç al detall	6%	11,20%
Educació	4,10%	10,00%
Hostaleria	8,40%	9,40%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	4,10%	9,40%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	7,60%	8,60%
Activitats administratives i serveis auxiliars	4,40%	6,50%
Administració pública	4,50%	5,30%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	5,40%	4,10%
Comerç a l'engròs i reparació de vehicles a motor i motocicletes	6,70%	3,70%
Química i cautxú	3,30%	3,00%
Maquinària, material elèctric i de transport	8,20%	3,00%
Transport i emmagatzematge	8,50%	2,90%
Activitats financeres i assegurances	2%	2,60%
Informació i comunicacions	6%	2,50%
Construcció	10,60%	1,10%
Altres indústria	4,50%	1,10%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	1,70%	0,60%

Font: Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE

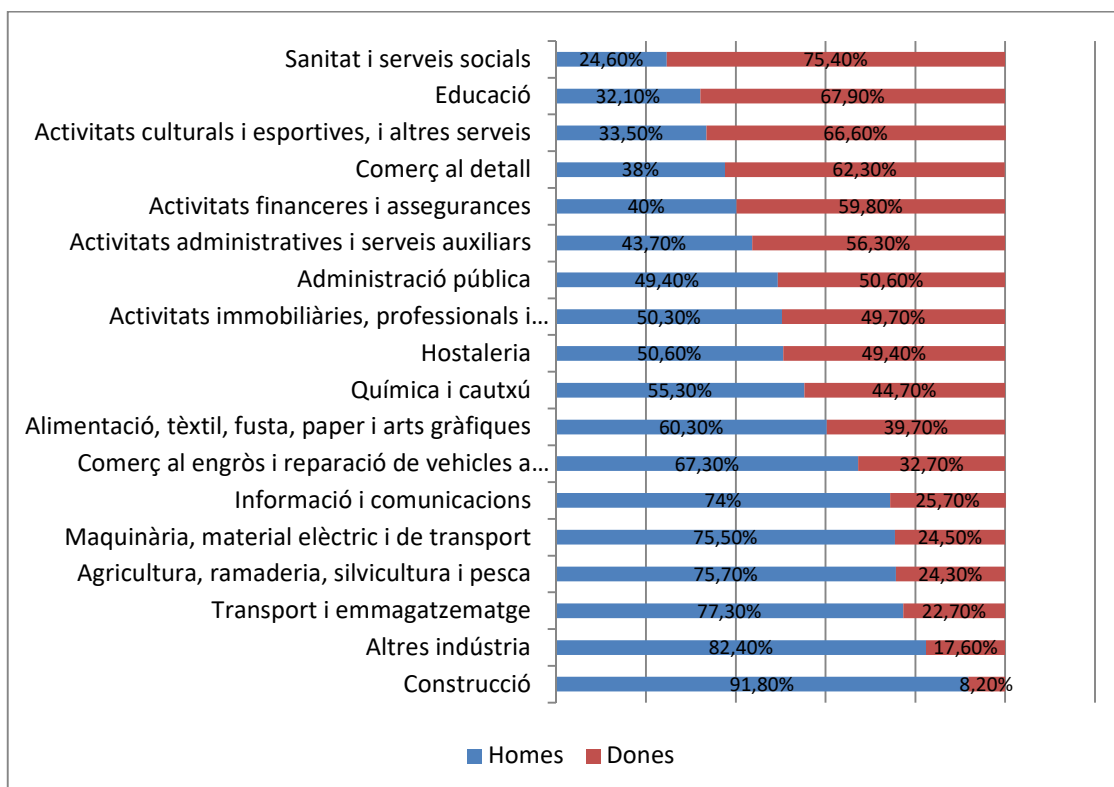


Quant a la distribució per sexe de les branques d'activitat, les dones representen el 75,4% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 67,9% del **personal del sector de l'educació** i el 66,6% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis de l'àmbit**. I, per contra, els homes ocupen quasi en la totalitat les branques de la construcció (91,8%), altres d'indústria (82,4%) i transport i emmagatzematge (77,3%).

Ocupació per sexe i branca d'activitat, sobre el total de la branca d'activitat,**Catalunya, 2024**

	Homes	Dones
Construcció	91,80%	8,20%
Altres indústria	82,40%	17,60%
Transport i emmagatzematge	77,30%	22,70%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	75,70%	24,30%
Maquinària, material elèctric i de transport	75,50%	24,50%
Informació i comunicacions	74%	25,70%
Comerç a l'engròs i reparació de vehicles a motor i motocicletes	67,30%	32,70%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	60,30%	39,70%
Química i cautxú	55,30%	44,70%
Hostaleria	50,60%	49,40%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	50,30%	49,70%
Administració pública	49,40%	50,60%
Activitats administratives i serveis auxiliars	43,70%	56,30%
Activitats financeres i assegurances	40%	59,80%
Comerç al detall	38%	62,30%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	33,50%	66,60%
Educació	32,10%	67,90%
Sanitat i serveis socials	24,60%	75,40%

Font: Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE



Avui en dia les dones encara estan discriminades en el món laboral i la desigualtat respecte als homes persisteix. Continua existint una forta segregació vertical i horitzontal, reflex dels rols de gènere de la nostra societat. També podem veure l'existència de la divisió sexual del treball, on les tasques i responsabilitats van lligades al gènere.

Els llocs de treball tradicionalment feminitzats són els menys valorats i remunerats respecte als homes.

Bretxa i taxa de feminització per activitat econòmica

Tots els sectors d'activitat estan afectats per bretxes salarials, que perjudiquen més les dones amb salaris molt baixos, i especialment en aquells sectors on la seva presència és més elevada que la dels homes.

Podem veure que a Catalunya el 2022 (últimes dades disponibles) les activitats econòmiques amb una presència femenina majoritària són el comerç al detall, activitats immobiliàries-professionals-tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars, educació, sanitat i serveis socials, i activitats culturals i esportives-i altres serveis.

Les dones no predominen en les branques d'activitat en què es cobra més: n'hi ha sis amb un guany superior als 30.000 euros anuals, però en cap d'elles les dones representen la majoria. En canvi, de les quatre branques d'activitat en què el guany brut mensual de les dones és inferior a 20.000 euros, tres d'elles són altament feminitzades, és a dir, les dones suposen més de la meitat de les persones treballadores.

De les sis activitats més feminitzades (ressaltades en vermell), quatre d'elles mostren una bretxa salarial superior a la mitjana (que era de 19,50% amb dades de 2022).

Salari brut anual segons activitat econòmica, Catalunya, 2022

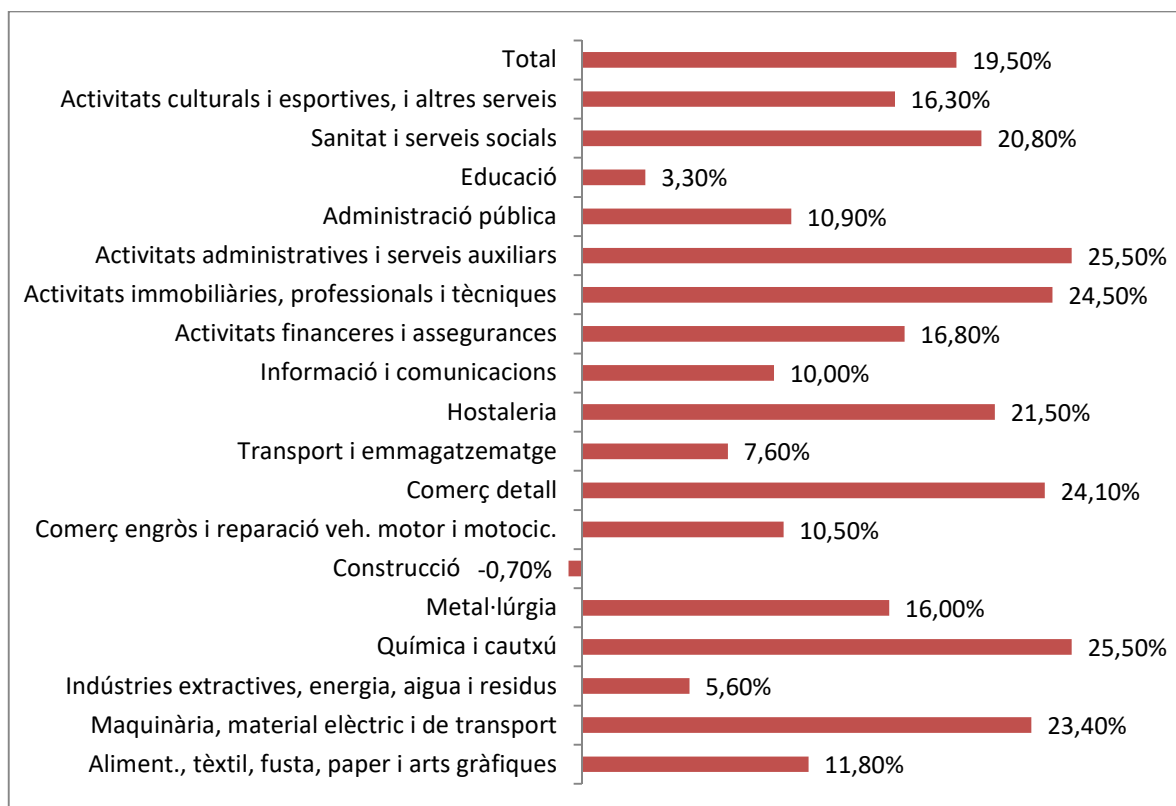
Activitat Econòmica	Homes	Dones	Bretxa	Taxa de feminització de l'activitat
Aliment., tèxtil, fusta, paper i arts gràfiques	37.836,81	33.355,30	11,80%	42,10%
Maquinària, material elèctric i de transport	29.670,44	22.734,17	23,40%	23,50%
Indústries extractives, energia, aigua i residus	39.463,99	37.242,25	5,60%	
Química i cautxú	31.226,65	23.261,14	25,50%	28,70%
Metal·lúrgia	37.301,47	31.330,70	16,00%	
Construcció	28.202,00	28.410,65	-0,70%	7,10%
Comerç engròs i reparació veh. motor i motocic.	33.531,85	30.020,73	10,50%	36,00%
Comerç detall	25.075,07	19.039,30	24,10%	61,50%
Transport i emmagatzematge	31.926,69	29.510,30	7,60%	22,60%
Hostaleria	19.297,97	15.155,14	21,50%	49,20%
Informació i comunicacions	40.148,33	36.152,05	10,00%	
Activitats financeres i assegurances	50.699,47	42.165,44	16,80%	37,40%
Activitats immobiliàries, professionals i tècniques	37.807,62	28.556,15	24,50%	50,10%
Activitats administratives i serveis auxiliars	24.541,54	18.288,27	25,50%	57,30%
Administració pública	39.339,12	35.034,83	10,90%	49,80%
Educació	27.890,86	26.958,43	3,30%	71,10%
Sanitat i serveis socials	35.649,17	28.250,55	20,80%	78,30%
Activitats culturals i esportives, i altres serveis	19.283,84	16.148,84	16,30%	64,40%
Total	31.878,42	25.659,03	19,50%	47,40%

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

⁽¹⁾ Pes de la població ocupada femenina en cada secció d'activitat econòmica amb mostra disponible. En vermell, sectors feminitzats.

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

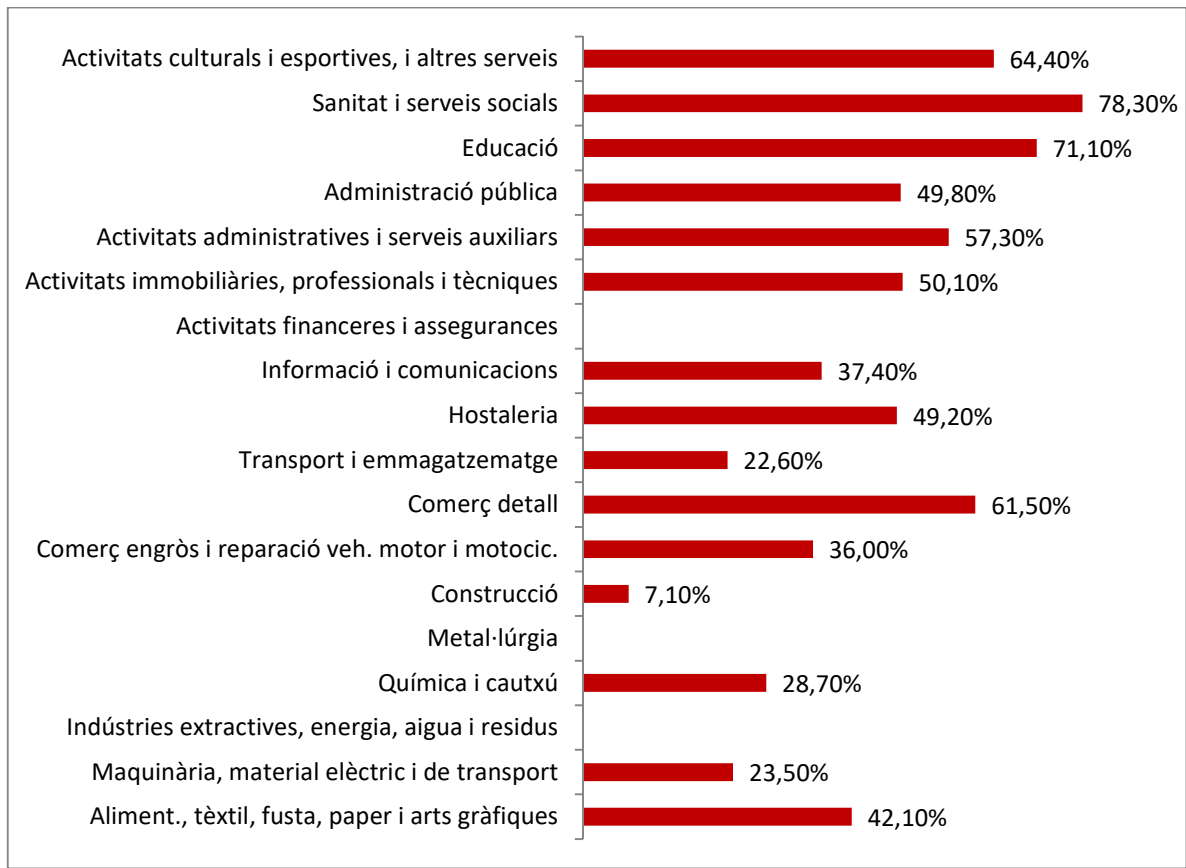
Bretxa salarial per activitats econòmiques, Catalunya, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta d'estructura salarial (Idescat i INE) i Enquesta de població activa (Idescat i INE).

En les branques d'activitat amb un salari més alt hi ha una menor presència de dones. Si les dones tinguessin una presència més elevada en els sectors on són més ben pagades, el salari mitjà femení s'incrementaria.

Feminització per activitats econòmiques, Catalunya, 2022



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

Com podem observar, les activitats econòmiques més feminitzades són la sanitat i serveis socials (78,30%), l'educació (71,10%) i activitats culturals i esportives, i altres serveis (64,40%).

Molts dels factors que afecten la discriminació salarial es corregirien si s'apliqués **l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors** sobre igualtat de remuneració per raó de sexe, en els termes establerts en el **Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes de 2020**. La infravaloració de les dones està darrere de les discriminacions salarials. La infravaloració del treball de les dones es reflecteix en l'assignació de salaris més baixos, en les escasses possibilitats de promoció professional i en l'assignació de complements salarials majoritàriament a homes no sempre de manera transparent i al marge de la negociació col·lectiva.

6. Salaris baixos i bretxa

L'estadística següent mostra el que hem observat anteriorment, que **en els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial**.

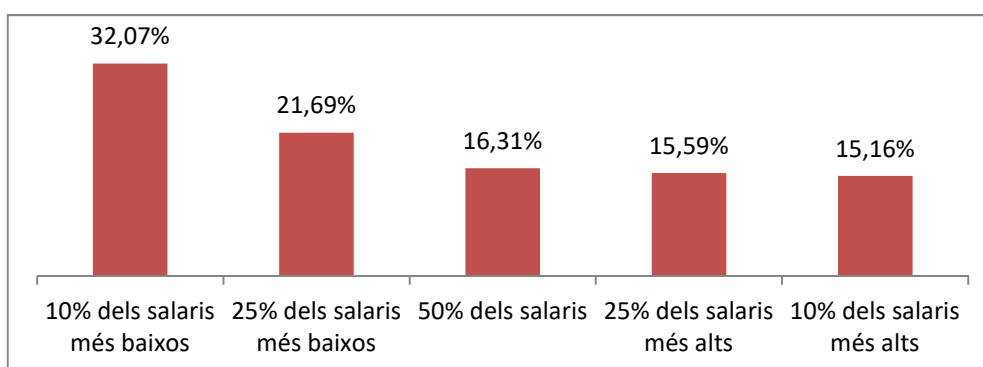
Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos** és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris d'homes i dones que cobren el 10% dels salaris més baixos **és del 32,07% a Catalunya el 2023, més de 15 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial (15,32) que, com hem vist, és del 16,75%, per tant, quasi el doble**.

Aquesta bretxa va disminuint a mesura que augmenta la franja salarial. El 10% dels salaris més elevats presenten una bretxa entre homes i dones del 15,16%, amb 1,59 punts per sota de la bretxa de la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya, 2023

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	9.979,37	14.690,54	32,07%
25% dels salaris més baixos	15.761,14	20.127,63	21,69%
50% dels salaris	23.407,44	27.970,36	16,31%
25% dels salaris més alts	34.243,08	40.565,61	15,59%
10% dels salaris més alts	48.224,13	56.838,68	15,16%
Mitjana salarial	27.240,93	32.721,58	16,75%

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



Font: Elaboració pròpia, a partir d'Idescat, INE

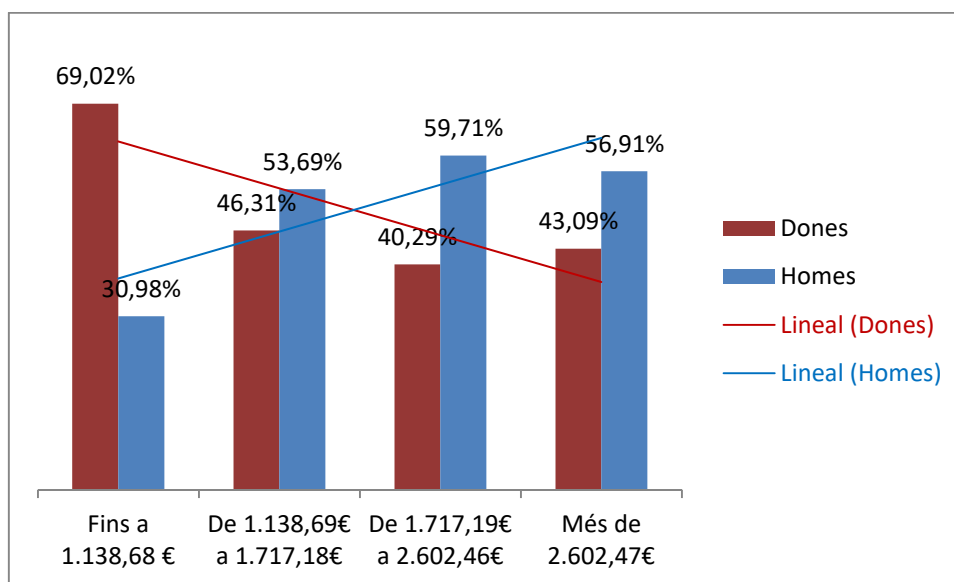
La taula següent mostra que la presència de les dones disminueix a mesura que creix la franja salarial: les dones representaven el 2022 el 69,02% de les persones que cobraven fins a 1.138,68 euros, el 46,31% de 1.138,69 fins a 1.717,18 euros, el 40,29% de les persones amb salaris de 1.717,19 fins a 2.602,46 euros i un 43,09% de les persones amb salaris superiors a 2.602,47 euros.

La presència de dones en la franja baixa és més de dos terços que la presència de dones a la franja alta (69,02% vs. 43,09%), mentre que la presència masculina va en augment entre la primera franja i l'última (30,98% vs. 56,91%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe, Espanya, 2022

	Dones	Homes	Dones	Homes
Fins a 1.138,68 €	2.366,2	1.061,9	69,02%	30,98%
De 1.138,69 € a 1.717,18 €	2.381,5	2.760,5	46,31%	53,69%
De 1.717,19 € a 2.602,46 €	2.071,9	3.071,0	40,29%	59,71%
Més de 2.602,47 €	1.477,5	1.951,1	43,09%	56,91%
Total	8.297,1	8.844,5	48,40%	51,60%

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



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

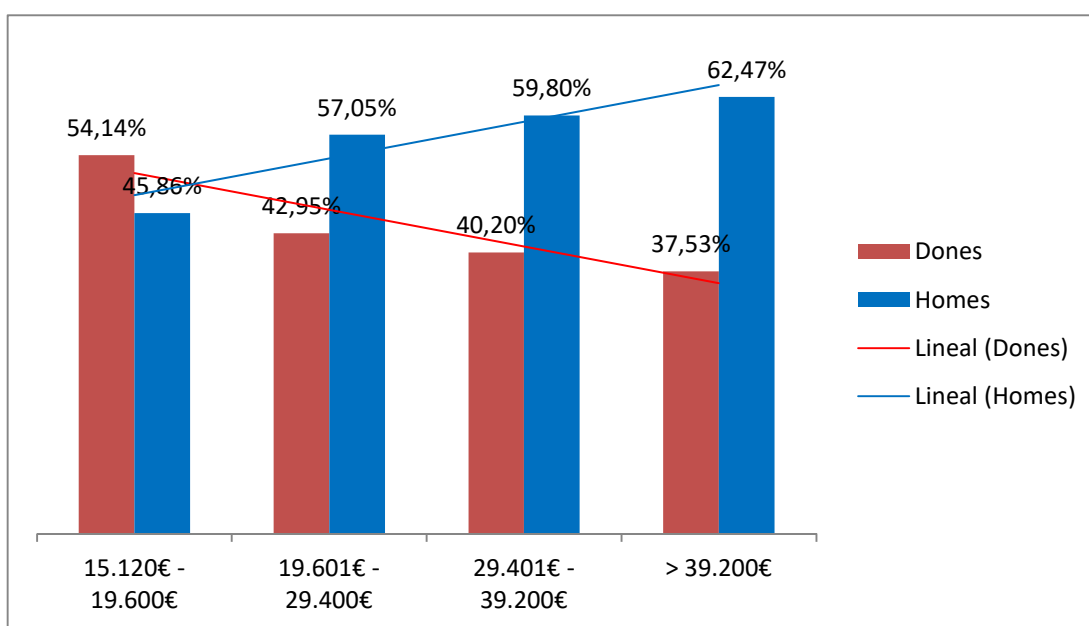
La següent taula mostra el nombre de persones assalariades a jornada completa per intervals de salari mitjà anual, a Catalunya el 2023, i on també podem observar que el tant per cent més alt de dones se situen en la franja de menors guanys de entre 15.120 euros - 19.600 euros. Aquest tant per cent va disminuint a mesura que s'incrementen els salaris, arribant només al 37,53% de les dones en la franja salarial de més de 39.200 euros. Per tant, a Catalunya, la presència de dones disminueix a mesura que creix la franja salarial.

Nombre de persones assalariades, segons salari mitjà anual i sexe, Catalunya, 2023

	Total	Dones	Homes	Dones	Homes
15.120 € - 19.600 €	318.800	172.600	146.200	54,14	45,86
19.601 € - 29.400 €	786.375	337.775	448.600	42,95	57,05
29.401 € - 39.200 €	444.000	178.500	265.500	40,20	59,80
> 39.200 €	528.500	198.325	330.175	37,53	62,47
Total	2.077.675	887.200	1.190.475	42,70	57,30

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la MCVL per l'Observatori del Treball i Model Productiu

Nota: La xifra de 15.120 euros correspon al salari mínim interprofessional anual per a l'any 2023



7. Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. Segons les últimes dades disponibles de l'Enquesta d'estructura salarial, segregades per sexe, el 2022 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 13,47% inferior** al dels homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 31,66%, el doble que la bretxa en el salari base. Les dones van cobrar, de mitjana, 492,60 euros al mes en complements salarials, mentre que per aquest mateix concepte els homes van cobrar 720,30 euros.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres «extres», la bretxa total mensual augmenta fins a un 19,65%.**

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 25,54% i un 30,02% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

En els complements salarials manca una perspectiva de gènere i moltes vegades van associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat) i no es tenen en compte les habilitats, les capacitats i altres característiques que tenen les feines majoritàriament ocupades per dones. Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no s'acostuma a aplicar-hi complements. Molts altres complements també estan associats a la presència en el lloc de treball, per la qual cosa la conciliació dificulta l'accés a aquesta mena de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 57,86% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya, 2022

	Composició del salari brut mensual (€)		Bretxa	Composició del salari brut mensual (%)	
	Dones	Homes		Dones	Homes
Salari base	1.395,55	1.612,79	13,47%	72,34	67,18
Complements salarials	492,60	720,82	31,66%	25,54	30,02
Complements salarials de nocturnitat, treball per torns o treballs durant el cap de setmana	18,52	32,27	42,61%	0,96	1,34
Pagaments per hores extraordinàries	7,18	17,04	57,86%	0,37	0,71
Pagues extraordinàries	33,70	50,21	32,88%	1,75	2,09
Salari brut	1.929,03	2.400,86	19,65%	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte

A Catalunya el 2023 les dades ens mostren una característica dels llocs de treball, que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet (bretxa del 8,34%) i a temps parcial (bretxa del 10,35%), atès que la parcialitat és una característica típica de les dones, i per això la bretxa és menor.

Mitjana anual salarial segons tipus de jornada, per sexe, Catalunya, 2023

	Dones	Homes	Bretxa
Completa	32.445,05	35.395,89	8,34%
Parcial	14.202,29	15.841,07	10,35%
Salari brut anual mitjà	27.240,93	32.721,58	16,75%

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

Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 27.434,59 euros, mentre que els homes cobren 33.301,80 euros; així, la **bretxa entre dones i homes ascendeix fins al 17,62%**, quasi 1 punt (0,87 punts) per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 16,75%.

Veiem que la bretxa és negativa en els contractes temporals, d'un -2,17%. Això passa perquè les dones són les qui ocupen majoritàriament aquests contractes.

Mitjana anual salarial segons tipus de contracte, per sexe, Catalunya, 2023

	Dones	Homes	Bretxa
Indefinit	27.434,59	33.301,80	17,62%
Temporal	25.562,80	25.019,61	-2,17%
Salari brut anual mitjà	27.240,93	32.721,58	16,75%

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

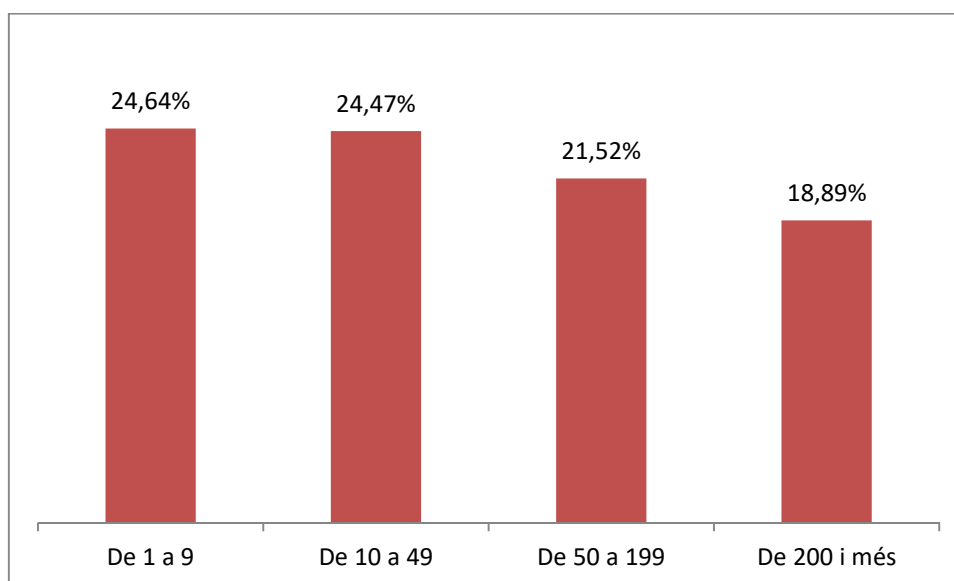
Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

9. Més bretxa en empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa també és determinant de les desigualtats salarials entre les dones i els homes que hi treballen. Així ho demostren les últimes dades disponibles, que són del 2022, a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes —d'1 a 9 persones treballadores— és del 24,64%**, quasi 8 punts (7,89) per sobre de la mitjana del 16,75%. Veiem que la bretxa disminueix com més gran és l'empresa.

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores en l'empresa petita és, sense dubte, un element que contribueix a més desigualtat salarial. Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència, o les persones que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria més discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials al seu personal, podria ser element clau en la generació més elevada de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial segons la mida de l'empresa, Catalunya, 2022

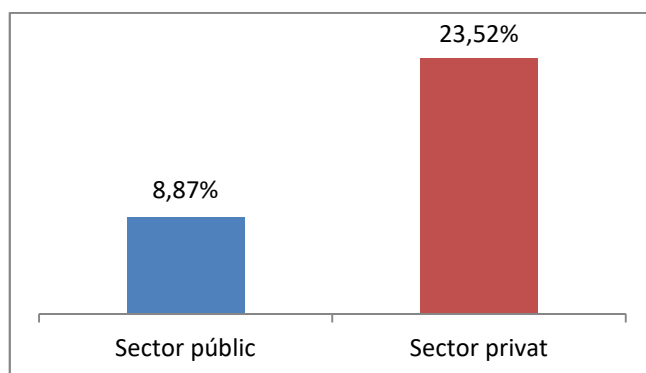


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

10. La brexa salarial en els sectors públic i privat

A Catalunya, el 2022 la brexa salarial en el sector privat va ser del 23,52%, més del doble de la brexa en el sector públic, que va ser del 8,87%. Aquesta diferència, en part, és deguda a la millor definició i control de processos selectius de promoció i remuneració que es donen en el sector públic.

Brexsa salarial en els sectors públic i privat, Catalunya, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Quadriennal d'Estructura Salarial (INE 2022)

Continuen persistint les diferències salarials en el sector públic, especialment en el català, que té una de les bretxes més elevades de tot l'estat espanyol.

Brexsa segons el volum d'ocupació en el sector públic

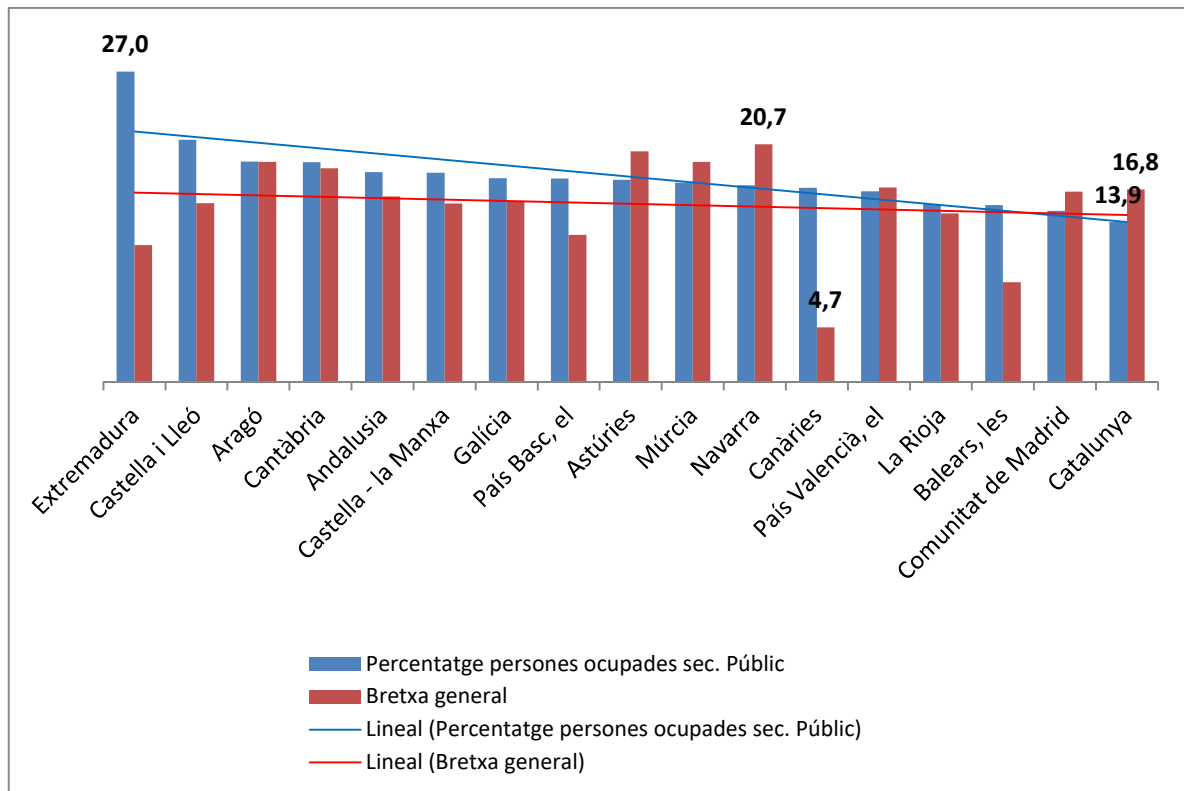
Hem vist que la brexa en el sector públic era molt més baixa que la del sector privat. El quadre següent mostra el percentatge de persones que estan ocupades en el sector públic, del total de gent ocupada, el 4t trimestre de 2023. **Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 13,90%** i, com ja hem vist, les dones cobren un **16,75%** menys que els homes, ocupant la **setena posició del rànkung de brexa** per territoris dins de l'estat. A l'altre extrem trobem **Extremadura, amb la taxa d'ocupació pública més alta de l'estat, d'un 27%** i una brexa de l'11,91%.

Pes de l'ocupació en el sector públic i bretxa salarial, per CA, 2023

	Percentatge persones ocupades sec. públic	Rànquing	Bretxa	Rànquing
Total Estat	16,9		15,74	
Extremadura	27,0	1	11,91	15
Castella i Lleó	21,1	2	15,56	11
Aragó	19,2	3	19,14	4
Cantàbria	19,1	4	18,59	5
Andalusia	18,3	5	16,14	9
Castella - la Manxa	18,2	6	15,53	12
Galícia	17,7	7	15,74	10
País Basc, el	17,7	8	12,81	14
Astúries	17,6	9	20,06	2
Múrcia	17,3	10	19,15	3
Navarra	17,1	11	20,68	1
Canàries	16,9	12	4,74	17
País Valencià, el	16,6	13	16,92	6
La Rioja	15,5	14	14,66	13
Balears, les	15,4	15	8,67	16
Comunitat de Madrid	14,9	16	16,55	8
Catalunya	13,9	17	16,75	7

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2023)

Volum del sector públic i bretxa salarial, per CA, 2023



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2022)

Distribució de càrrecs en les administracions públiques catalanes

Hem vist que la bretxa salarial entre dones i homes a les administracions públiques a Catalunya és de 16,75% (1,01 punts per sobre de la mitjana de l'estat), i que les administracions catalanes són les principals ocupadores. **Són elles, per tant, les administracions públiques catalanes (Generalitat, administració local i universitats) les màximes responsables d'aquesta bretxa salarial.**

Les dades següents es refereixen al tipus de contractació del **personal estructural i conjuntural de les administracions públiques catalanes**, que pertanyen a la Generalitat de Catalunya, als ens parlamentaris i organismes independents, a l'Administració local i a les universitats.

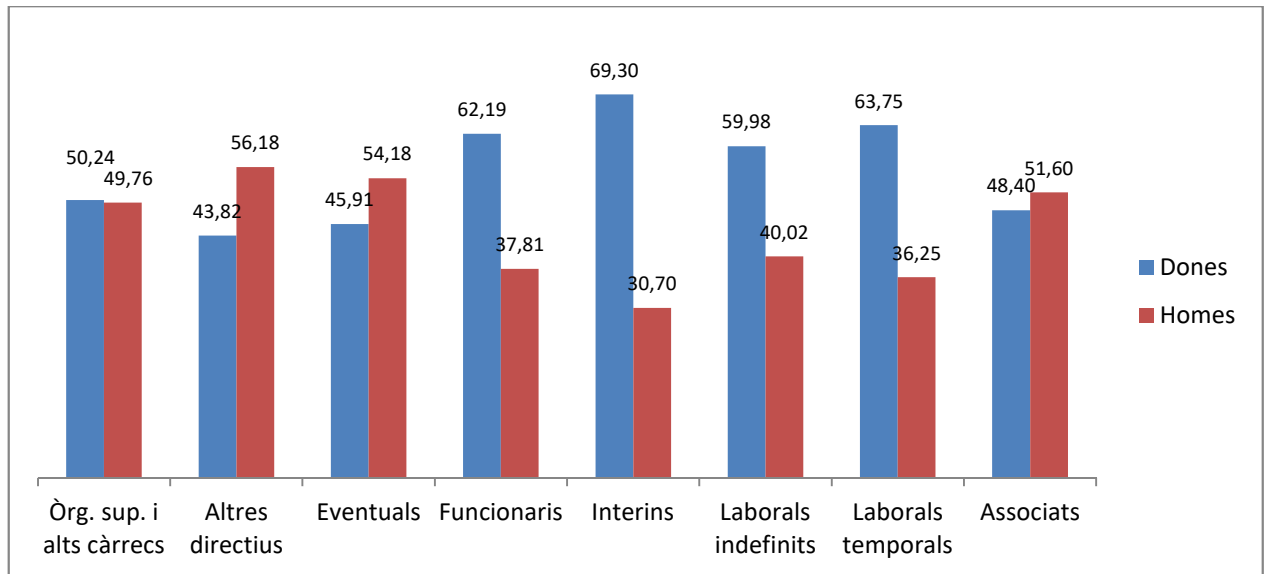
Personal de les administracions públiques catalanes, per sexe 2023

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Òrgans superiors i alts càrrecs	105	104	209	50,24	49,76
Altres directius	674	864	1.538	43,82	56,18
Eventuals	511	603	1.113	45,91	54,18
Funcionaris	105.820	64.333	170.153	62,19	37,81
Interins	50.240	22.254	72.494	69,30	30,70
Laborals indefinits	60.320	40.251	100.571	59,98	40,02
Laborals temporals	24.265	13.798	38.063	63,75	36,25
Associats	4.950	5.277	10.227	48,40	51,60
Total personal	246.885	147.484	394.369		
Distribució total dones i homes	63%	37%	100%		

Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública. Informe anual general 2023
(Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya), 2023

Veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana –representen el 63% del total—, però que pateixen la segregació vertical: **la presència de dones als grups de més «categoria» és menor**. Les dones ocupen només un 50,24% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 43,82% d'altre personal directiu; d'altra banda, són el 69,30% del personal interí, un 63,75% del personal laboral temporal i el 48,40% del personal associat.

Presència de dones i homes segons el tipus de contractació
a l'Administració pública catalana, 2023



Font: Elaboració pròpia a partir del Banc de dades d'ocupació pública, 2023

11. La bretxa salarial en alts càrrecs de l'administració o direcció de les empreses

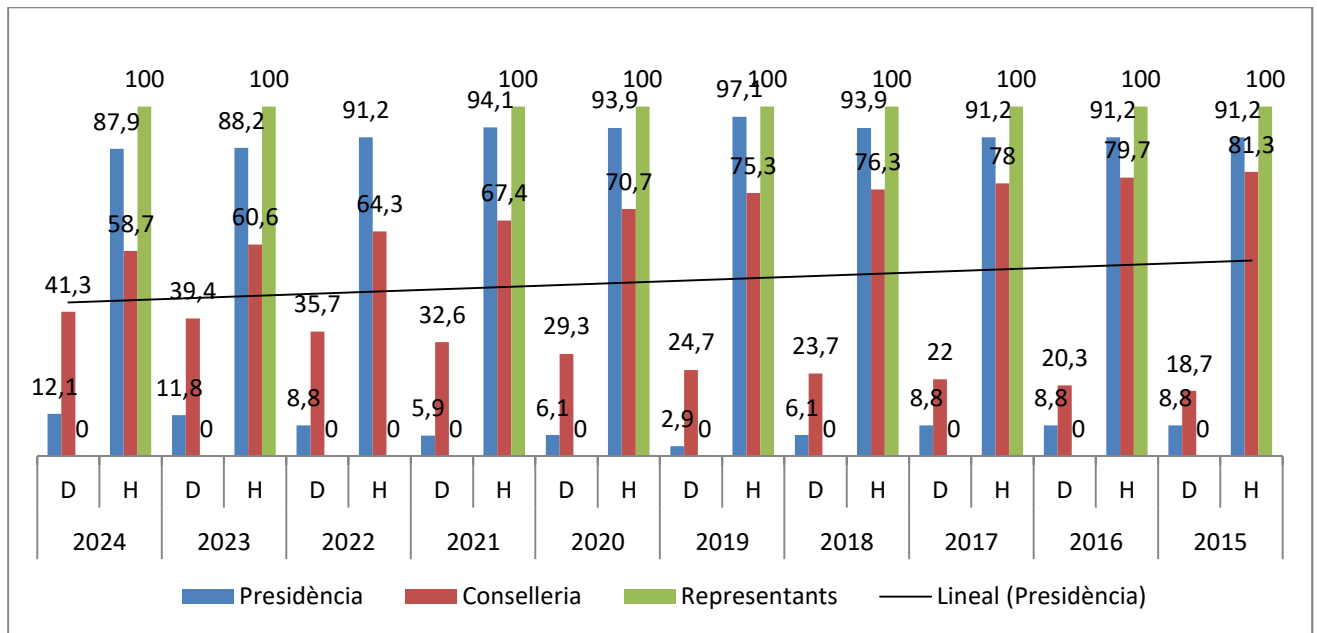
Per analitzar la bretxa salarial i quin és el percentatge de dones que ocupen o tenen presència en els llocs de direcció o els alts càrrecs d'administració en les empreses, hem d'extreure les dades de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE).

L'any 2024 a Espanya el percentatge de dones en la presidència i en el conjunt de consells d'administració de les empreses que formen part de l'IBEX-35 i que, per tant, tenien una posició de poder en la presa de decisions, va ser del 12,1% i del 41,3% respectivament. El 2015 era només d'un 8,8% i d'un 18,7% respectivament, és a dir, s'evoluciona cap a la paritat, però molt lentament.

Percentatge de dones en presidència i consells d'administració, empreses IBEX-35, Espanya 2015-2024

	2024		2023		2022		2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Presidència	12,1	87,9	11,8	88,2	8,8	91,2	5,9	94,1	6,1	93,9	2,9	97,1	6,1	93,9	8,8	91,2	8,8	91,2	8,8	91,2
Conselleria	41,3	58,7	39,4	60,6	35,7	64,3	32,6	67,4	29,3	70,7	24,7	75,3	23,7	76,3	22	78	20,3	79,7	18,7	81,3
Representants	0	100	0	100	0	0	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
Total Consell	39,2	60,8	37,3	62,7	33,7	66,3	30,7	69,3	27,7	72,3	24,7	75,3	22,5	77,5	21,1	78,9	19,5	80,5	18,0	82,0

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de gènere (EIGE)

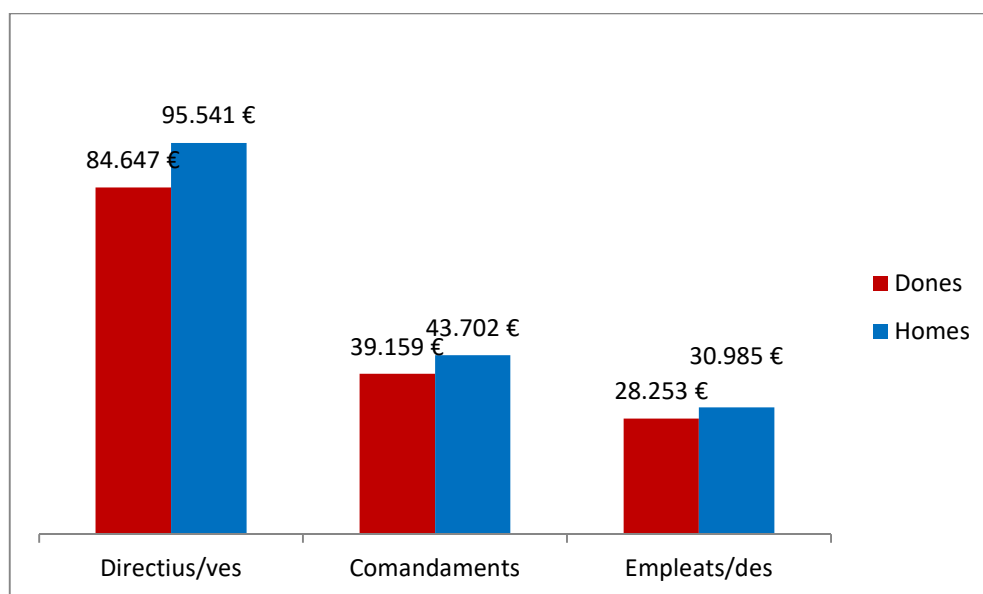


En les següents taules podem observar que la bretxa salarial entre dones i homes existeix també en els alts càrrecs, i suposa un 11,40% en la categoria de directius i directives, amb una diferència de 10.894 euros anuals, i una bretxa del 10,40% en els comandaments, amb una diferència de 4.543 euros anuals.

Diferència retributiva i bretxa, per categoria professional i sexe, Espanya 2025

	Dones	Homes	Bretxa
Directius/ives	84.647 €	95.541 €	11,40%
Comandaments	39.159 €	43.702 €	10,40%
Empleats/ades	28.253 €	30.985 €	8,82%

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) 2025, dades de 2023



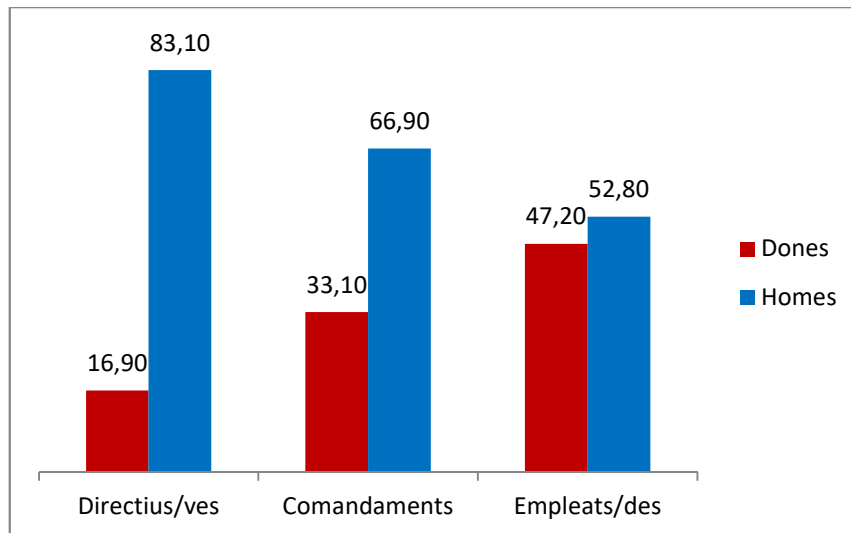
Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

En les categories més altes, com són els directius i directives, la quota o presència de dones només és del 16,90% respecte al 83,10% dels homes. Pel que fa a la categoria de comandaments, la diferència és d'un 33,10% de dones respecte al 66,90% d'homes. A mesura que anem baixant de categoria professional, es va igualant el percentatge de dones i homes, com en el cas d'empleades i empleats, d'un 47,20% de dones i un 52,80% d'homes, respectivament.

Quota per categoria professional i sexe, Espanya 2025

	Dones	Homes
Directius/ives	16,90	83,10
Comandaments	33,10	66,90
Empleats/ades	47,20	52,80

Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)



Font: Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE)

Percentatge de dones en posicions directives, segons la mida de l'empresa, Espanya 2025

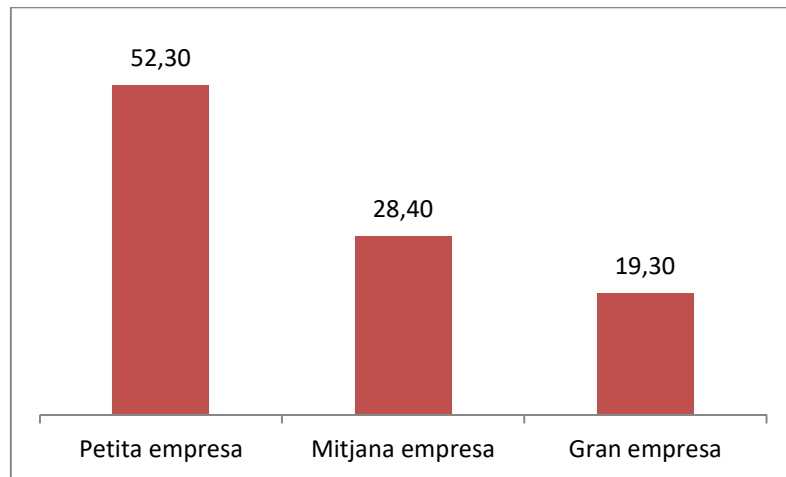
Pel que fa a la presència de dones en posicions directives, observem que en la petita empresa, amb plantilles de fins a 49 persones, la majoria són dones, un 52,30%. El motiu és que els petits negocis propis els solen dirigir sobretot dones.

Però a mesura que va augmentant la mida de l'empresa, disminueix el percentatge de dones en posicions directives, amb un 28,40% de dones en la mitjana empresa (de plantilles de 50 a 249 persones) i només un 19,30% de dones en la gran empresa (de plantilles de més de 250 persones).

Percentatge de dones directives, segons mida de l'empresa, Espanya 2025

	% de Dones
Petita empresa	52,30
Mitjana empresa	28,40
Gran empresa	19,30

Font: Informe de remuneraciones 2025 i ICSA Grupo



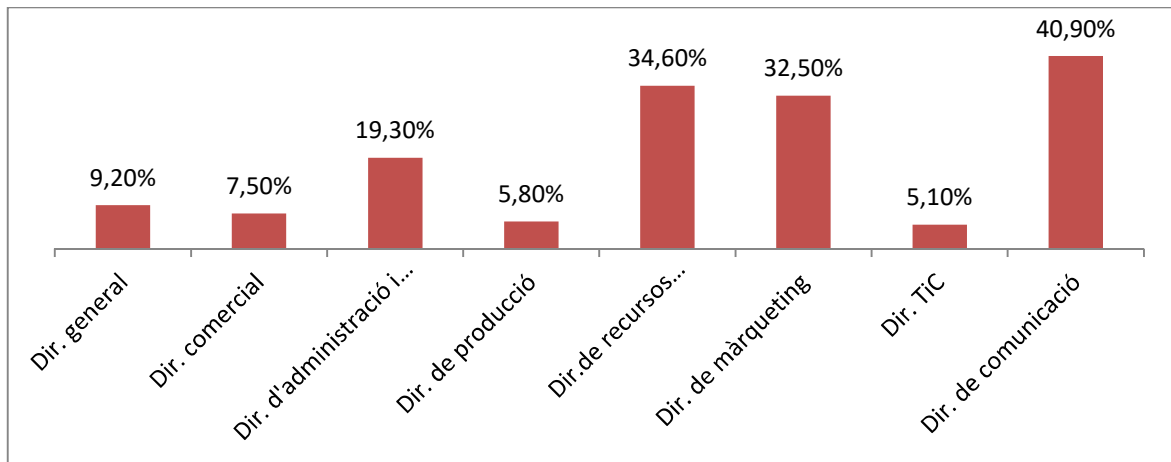
Com podem observar, les dones també estan segregades segons el tipus de direcció que es tracti. Així doncs, les dones se situen majoritàriament en els càrrecs de direcció tradicionalment feminitzats com són la direcció de comunicació, amb el 40,9%, la de recursos humans amb el 34,6% i la de màrqueting, amb el 32,5%.

Presència de dones en les categories de direcció,

Espanya 2025

	% de Dones
Dir. general	9,20%
Dir. comercial	7,50%
Dir. d'administració i finances	19,30%
Dir. de producció	5,80%
Dir. de recursos humans	34,60%
Dir. de màrqueting	32,50%
Dir. TiC	5,10%
Dir. de comunicació	40,90%

Font: *Informe de Remuneraciones 2025* i ICSA Grupo

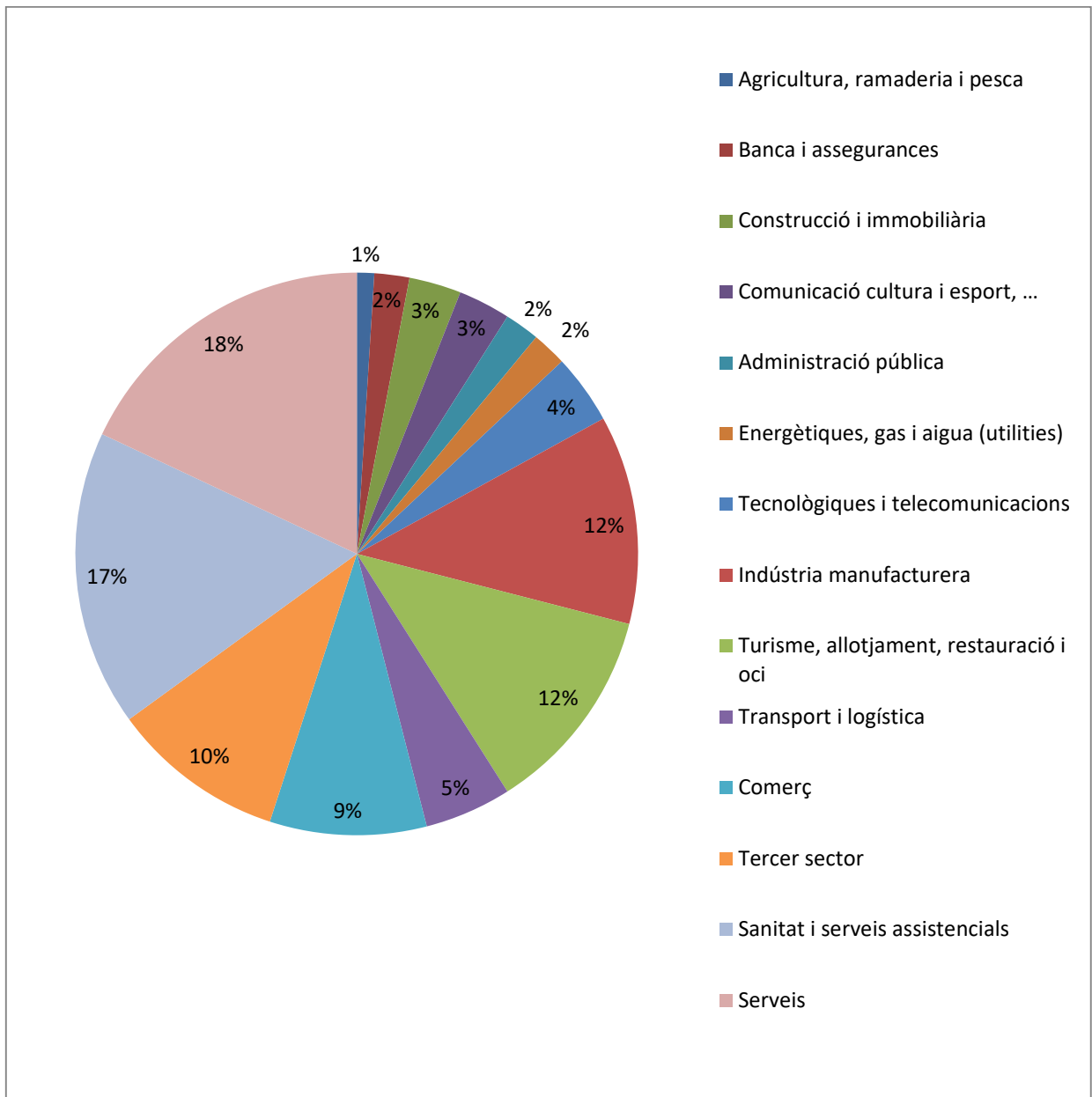


També veiem que la presència de les dones en càrrecs de direcció se situa en determinats sectors, que són els tradicionalment feminitzats, com són el sector serveis (18%), la sanitat i els serveis assistencials (17%) i el tercer sector (10%). En canvi, en els sectors fortament masculinitzats la presència de dones és quasi nul·la, com en agricultura-ramaderia-pesca (1%), en banca i assegurances (2%), construcció i immobiliària (3%); comunicació, cultura i esport (3%).

Presència directiva de dones per sectors, Espanya 2025

	% de Dones
Agricultura, ramaderia i pesca	1%
Banca i assegurances	2%
Construcció i immobiliària	3%
Comunicació cultura i esport, ...	3%
Administració pública	2%
Energètiques, gas i aigua (<i>utilities</i>)	2%
Tecnològiques i telecomunicacions	4%
Indústria manufacturera	12%
Turisme, allotjament, restauració i oci	12%
Transport i logística	5%
Comerç	9%
Tercer sector	10%
Sanitat i serveis assistencials	17%
Serveis	18%

Font: Informe de *remuneraciones 2025* i ICSA Grupo



Hi ha, doncs, discriminació pel simple fet de ser dona, tant a l'hora d'ocupar llocs de responsabilitat, com en la diferència retributiva en càrrecs d'igual valor.

Estem en una societat patriarcal en què els rols de les dones i dels homes estan, malauradament, fortament arrelats.

També cal tenir present que el Consell Europeu, l'octubre de 2022, va donar el vistiplau a les noves normes de la UE per promoure una representació més paritària en els consells d'administració de les empreses cotitzades. Aquesta directiva s'haurà d'incorporar en el nostre marc normatiu, i serà efectiva a partir de l'1 de juliol de 2024, i estableix que aquest 2026, almenys el 40% dels administradors no executius o el 33% d'executius han de ser membres del sexe menys representat.

A la Unió Europea, les dones amb llicenciatura universitària representen al voltant del 60%, i a Catalunya, segons dades de l'Idescat, l'any 2024 (curs 2023-2024) aquesta xifra era d'un 58,31% de dones front un 41,69% d'homes pel que fa a de les titulacions de graus i màsters oficials; en canvi, estan molt poc representades en la presa de decisions econòmiques, especialment en els llocs de més rellevància. Aquest desequilibri de gènere és especialment significatiu i agut en el sector privat, sobretot en empreses que cotitzen a borsa.

A Espanya, el BOE núm. 186, de 2 d'agost de 2024, publica la **Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes** que entra en vigor 20 dies després de la seva publicació.

Aquesta llei suposa un avenç legal important cap a una presència més elevada de les dones als alts càrrecs directius i d'administració i als llocs de responsabilitat, especialment en aquells sectors on continua havent-hi molt poca representativitat femenina. El principi de composició o presència equilibrada estableix que les persones de cada sexe no poden superar el 60% ni ser menys del 40%.

12. La bretxa salarial en els diferents territoris de Catalunya

Per analitzar la bretxa salarial de gènere al territori de Catalunya disposem de dades per províncies, així com per municipis, extretes de l'Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL (Mostra Contínua de les Vides Laborals).

Segons les dades que disposem, a Catalunya el 2023 (dades reals de l'any 2021) del salari brut mitjà anual, la província de Tarragona amb el 20,78% i la de Barcelona amb el 20,39% són les que tenen una bretxa salarial superior a la mitjana, que és del 19,85%. Pel contrari, la província de Lleida, és la que té una bretxa salarial menor, amb un 14,75%.

Salarial mitjà anual per províncies, Catalunya, 2023

	Home	Dona	Bretxa
Total	33.765,71 €	27.060,81 €	19,86 €
Barcelona	35.266,19 €	28.075,99 €	20,39 €
Girona	28.375,69 €	23.454,56 €	17,34 €
Lleida	27.588,95 €	23.519,24 €	14,75 €
Tarragona	30.070,60 €	23.821,34 €	20,78 €

Font: Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL –
Mostra Contínua de les Vides Laborals

Tal com hem vist en el quadre anterior, observem que Tarragona té la bretxa més elevada de Catalunya. Si desglossem la província de Tarragona per municipis, tant Tarragona ciutat com Reus estan per sota de la mitjana general de Catalunya (amb un 17,40% i un 17,88, respectivament); per tant, la bretxa se situa en la resta de municipis de Tarragona amb un 25,72%.

La següent província amb més bretxa a Catalunya és Barcelona. Per municipis veiem que la bretxa és molt més elevada a Vilanova i la Geltrú, Viladecans i Gavà (amb percentatges del 45,51%, 44,81% i 28,62%, respectivament).

Els municipis on la bretxa és menor són Mataró, Esplugues de Llobregat i Vic (amb el 2,16%, el 10,01% i el 10,32%, respectivament).

Salarial mitjà anual per municipis, Catalunya, 2023

Municipi	Home	Dona	Total	Bretxa
Barcelona	35.266,19 €	28.075,99 €	31.763,68 €	20,39 €
Badalona	30.284,41 €	25.100,48 €	27.769,21 €	17,12 €
Barcelona	38.382,25 €	29.980,96 €	34.046,79 €	21,89 €
Castelldefels	28.956,78 €	22.784,17 €	25.975,20 €	21,32 €
Cornellà de Llobregat	39.186,11 €	28.305,45 €	34.939,52 €	27,77 €
Esplugues de Llobregat	41.412,77 €	37.265,76 €	39.214,63 €	10,01 €
Gavà	41.601,52 €	29.693,54 €	36.446,64 €	28,62 €
Granollers	31.551,24 €	23.546,44 €	27.845,06 €	25,37 €
Hospitalet de Llobregat (L')	35.211,00 €	30.025,53 €	32.617,55 €	14,73 €
Igualada	29.575,35 €	22.571,60 €	26.020,42 €	23,68 €
Manresa	31.769,87 €	26.089,18 €	28.376,42 €	17,88 €
Mataró	29.842,22 €	29.198,43 €	29.466,31 €	2,16 €
Mollet del Vallès	33.572,76 €	25.837,19 €	29.787,27 €	23,04 €
Prat de Llobregat (El)	32.845,15 €	23.850,69 €	28.441,61 €	27,38 €
Rubí	34.210,61 €	27.263,53 €	31.431,78 €	20,31 €
Sabadell	32.755,05 €	27.437,95 €	29.909,49 €	16,23 €
Sant Boi de Llobregat	32.896,24 €	26.099,60 €	29.888,01 €	20,66 €
Sant Cugat del Vallès	40.838,28 €	30.730,05 €	35.731,01 €	24,75 €
Sant Feliu de Llobregat	33.359,25 €	29.217,93 €	31.014,88 €	12,41 €
Santa Coloma de Gramenet	24.406,84 €	21.517,45 €	22.989,66 €	11,84 €
Cerdanyola del Vallès	30.818,28 €	24.596,82 €	27.857,17 €	20,19 €
Terrassa	28.710,80 €	25.022,15 €	26.810,35 €	12,85 €
Vic	30.603,22 €	27.443,52 €	29.081,75 €	10,32 €
Viladecans	44.837,54 €	24.746,45 €	35.312,87 €	44,81 €
Vilafranca del Penedès	34.317,77 €	25.159,97 €	29.417,21 €	26,69 €
Vilanova i la Geltrú	37.935,39 €	20.672,18 €	29.889,50 €	45,51 €
Resta municipis de Barcelona	31.786,34 €	25.038,21 €	29.012,51 €	21,23 €
Girona	28.375,69 €	23.454,56 €	26.023,44 €	17,34 €
Blanes	24.565,97 €	20.677,43 €	22.749,61 €	15,83 €
Figueres	24.546,67 €	23.111,58 €	23.747,55 €	5,85 €
Girona	34.123,59 €	26.134,96 €	29.500,43 €	23,41 €
Lloret de Mar	22.710,26 €	19.732,21 €	21.179,55 €	13,11 €
Resta municipis de Girona	27.139,45 €	22.277,45 €	25.063,86 €	17,91 €
Lleida	27.588,95 €	23.519,24 €	25.645,36 €	14,75 €
Lleida	29.220,91 €	26.233,30 €	27.624,16 €	10,22 €
Resta municipis de Lleida	26.417,99 €	20.523,69 €	23.898,95 €	22,31 €
Tarragona	30.070,60 €	23.821,34 €	27.098,57 €	20,78 €
Reus	28.719,08 €	23.583,37 €	26.141,98 €	17,88 €
Tarragona	33.470,00 €	27.644,94 €	30.399,31 €	17,40 €
Resta municipis de Tarragona	28.769,54 €	21.371,25 €	25.506,10 €	25,72 €
Total general	33.765,71 €	27.060,81 €	30.515,34 €	19,86 €

Font: Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL –

Mostra Contínua de les Vides Laborals

Principal activitat laboral per municipis a Catalunya, 2023

Si analitzem quina és l'activitat econòmica dominant per municipis a Catalunya el 2023, podrem veure a quin municipi i en quina activitat hi ha més bretxa salarial.

Hem de tenir en compte que no hi ha publicada una base de dades pública desagregada per sexes per a tots els municipis (947 a tot Catalunya) amb la seva activitat econòmica principal.

L'**activitat de serveis** (comerç, turisme, educació, sanitat, administració pública i activitats professionals) és el **sector predominant en la majoria de municipis de Catalunya**, especialment en les capitals de comarca i municipis de més de 50.000 habitants com són Barcelona, Sabadell, Terrassa, Lleida, Girona, Tarragona, Mataró i Reus.

En aquests municipis, el sector serveis representa més del 75% del Valor Afegit Brut (d'ara en endavant VAB) i supera fins i tot el 90% en alguns casos (per exemple, Salou, Alella, Calella, Sant Vicenç de Montalt, Tossa de Mar, Sitges) a causa del pes del turisme, el comerç i els serveis al consumidor.

Per tant, en gran part del litoral i les àrees urbanes, el model productiu dominant continuen sent els serveis (terciari).

Pel que fa a la **indústria**, és present a diversos municipis, especialment d'interior o amb presència de grans instal·lacions industrials. La indústria manufacturera n'és l'activitat econòmica principal, destacant els següents municipis:

A Martorell, la indústria automobilística (Seat) representa gran part de l'agregat industrial.

A la Canonja (Tarragona), el complex petroquímic amb elevada contribució industrial.

En aquests municipis, la indústria supera el 65-80% del VAB, molt per sobre de la mitjana catalana (19%). Això passa sobretot en zones amb grans plantes productives o pols industrials (automoció, petroquímica, metal·lúrgia), com són Santa Margarida i els Monjos, Guissona, Súria, Vacarisses, Martorelles i Parets del Vallès.

Tot i que el sector de la **construcció** no és dominant a la major part de Catalunya (representa un 5% del VAB a escala regional), sí que és una activitat significativa en alguns municipis concrets, com són el Deltebre (on la construcció representa el 19% del VAB) i Santa Cristina d'Aro (amb un 17% del VAB).

Això sol donar-se en municipis amb creixement urbà recent o vinculats a activitats del totxo.

El sector de l'**agricultura** és important en entorns rurals concrets. El sector primari/agropecuari té presència dominant només en uns quants municipis, atès que a Catalunya representa menys de l'1% del VAB global, però destaca localment en els municipis següents: Alcarràs (gairebé el 19% del VAB prové de l'agricultura), Sant Hilari Sacalm (17% del VAB), i Almacelles i Alcanar (també significatiu a l'agricultura).

Això és característic de les comarques de producció agrícola intensiva, com el Segrià o el Montsià.

Principal activitat laboral per municipis a Catalunya, 2024

Sector d'activitat	Exemples de municipis
Serveis (terciari)	Barcelona, Sabadell, Terrassa, Lleida, Girona, Tarragona, Salou, Alella, Calella, Sitges...
Indústria (secundari)	Martorell, la Canonja, Santa Margarida i els Monjos, Guissona, Súria, Vacarisses...
Construcció (terciari/obra)	Deltebre, Santa Cristina d'Aro
Agricultura (primari)	Alcarràs, Sant Hilari Sacalm, Almacelles, Alcanar

El següent quadre ens mostra el salari mitjà anual segons activitat laboral i empresarial, segregat per sexe, a Catalunya, el 2024.

Els sectors amb la bretxa salarial més elevada són els sectors feminitzats com el personal domèstic, amb una bretxa del 36,93%, les activitats artístiques amb el 34,73%, les immobiliàries amb el 31,68%, la informació i comunicacions amb el 26,05%, i altres serveis amb el 25,88%.

Hi ha sectors que mostren una bretxa salarial negativa, però aquest fet no és real, ja són sectors altament masculinitzats i les poquíssimes dones que hi treballen ocupen càrrecs de direcció. Per exemple: indústries extractives (-102%), organismes extraterritorials (-40,33%), construcció (-7,29%) i energia elèctrica, gas, etc. (-1,96%).

Salarial mitjà anual segons activitat laboral i empresarial, Catalunya, 2024

Sector activitat	Dona	Home	Bretxa
Indústries extractives	45.948,80	22.747,13	-102,00%
Organismes extraterritorials	22.011,73	15.685,23	-40,33%
Construcció	23.890,37	22.266,09	-7,29%
Energia elèctrica, gas, etc.	35.055,50	34.380,71	-1,96%
Activitats professionals i científiques	27.714,49	29.547,28	6,20%
Indústria manufacturera	24.537,67	26.685,81	8,05%
Aigua, gestió de residus	26.534,06	28.955,11	8,36%
Activitats sanitàries	24.132,74	27.855,55	13,36%
Activitats administratives	15.025,18	17.571,16	14,49%
Hostaleria	12.907,84	15.162,26	14,87%
Administració pública	27.423,65	32.338,56	15,20%
Transport i emmagatzematge	18.492,56	21.870,87	15,45%
Comerç	18.583,71	22.095,68	15,89%
Educació	22.385,72	27.090,74	17,37%
Agricultura, pesca	14.394,60	18.097,06	20,46%
Financeres i d'assegurances	26.347,32	34.745,76	24,17%
Altres serveis	14.018,45	18.913,89	25,88%
Informació i comunicacions	25.224,80	34.110,69	26,05%
Immobiliàries	19.897,29	29.124,01	31,68%
Activitats artístiques	15.005,22	22.990,48	34,73%
Personal domèstic	13.092,62	20.759,77	36,93%

Font: Enquesta de condicions de vida, 2024

Bretxa salarial per grans sectors, per província, Catalunya, 2023

Com hem vist abans, a Catalunya el 2023 (dades reals de l'any 2021), la província de Tarragona i Barcelona són les que tenen una bretxa salarial superior a la mitjana, que és de 19,85% (amb un 20,78% i un 20,39%, respectivament). I la província amb menor bretxa és Lleida, amb un 14,75%.

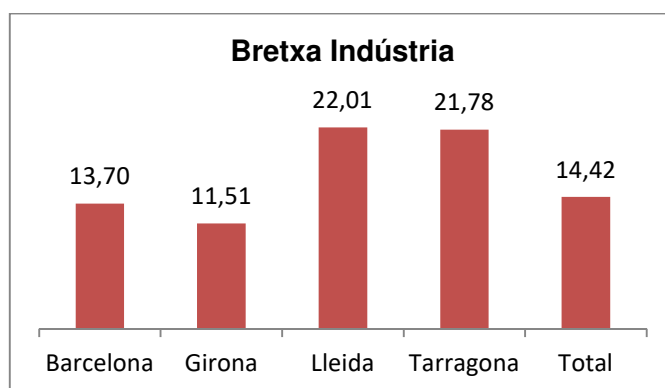
Pel que fa a la bretxa salarial segons els grans sectors (indústria, sector turístic i comerç), a Catalunya el 2023, observem el següent:

A la **indústria**, Lleida i Tarragona presenten una bretxa salarial més important i per sobre de la mitjana (amb un 22,01% i un 21,78%, respectivament). En canvi, Girona i Barcelona es troben per sota de la mitjana (amb un 11,51% i un 13,70%, respectivament). Això és degut al fet que en aquestes províncies (Girona i Barcelona) es concentren la major part de les indústries, on el sector supera el 65-80% del VAB i on hi han grans plantes productives i polígons o zones industrials (de l'automoció, metal·lúrgiques, etc.), i perquè aplega activitats molt masculinitzades.

Salarial mitjà anual a la indústria per províncies, Catalunya, 2023

Província	Home	Dona	Bretxa
Barcelona	38.630,50	33.337,91	13,70
Girona	30.113,02	26.648,46	11,51
Lleida	29.748,47	23.201,00	22,01
Tarragona	37.142,64	29.052,38	21,78
Total	36.925,08	31.599,98	14,42

Font: Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL –
Mostra Contínua de les Vides Laborals



Al sector **turístic**, Lleida i Girona presenten una bretxa salarial més elevada i per sobre de la mitjana (amb un 34,81% i un 29,66%, respectivament). Pel contrari, Tarragona i Barcelona es troben per sota de la mitjana (amb un 22,60% i un 23,88%, respectivament). Això es deu al fet que

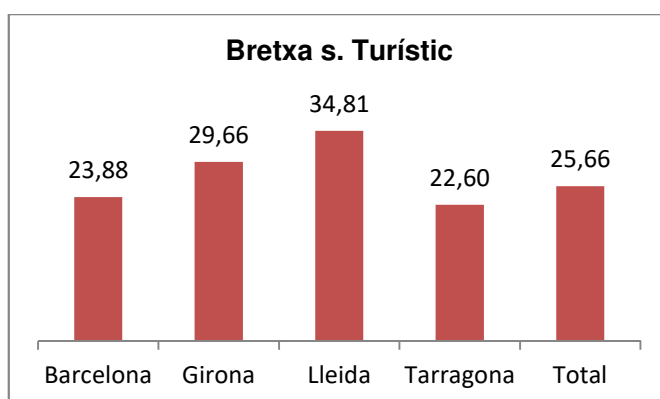
la concentració més important de turisme es concentra a Barcelona (seguit de Tarragona juntament amb Girona).

El sector turístic l'ocupen majoritàriament els homes, però amb poca diferència respecte les dones (hi ha un 58,6% d'homes davant d'un 41,4% de dones, segons les darreres dades del 4t trimestre de 2025 de l'Idescat), i aquestes tenen un pes rellevant en subsectors com l'hostaleria i la restauració.

Salarial mitjà anual al sector turístic per províncies, Catalunya, 2023

Província	Home	Dona	Bretxa
Barcelona	27.726,10	21.106,34	23,88
Girona	25.462,24	17.909,47	29,66
Lleida	22.206,38	14.475,83	34,81
Tarragona	22.278,40	17.242,81	22,60
Total	26.782,03	19.910,74	25,66

Font: Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL –
Mostra Contínua de les Vides Laborals



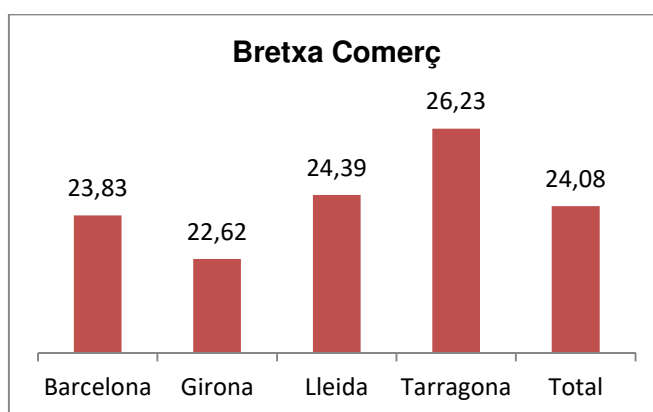
Pel que fa al **comerç**, Tarragona i Lleida presenten una bretxa salarial superior i per sobre de la mitjana (amb un 26,23% i un 24,39%, respectivament). Girona i Barcelona, en canvi, es troben per sota de la mitjana del sector del comerç (amb un 22,62% i un 23,83%, respectivament). El sector del comerç l'ocupen majoritàriament les dones, amb un 62% (Catalunya, 2024) i un 38% els

homes. Es tracta doncs d'un sector feminitzat, i la bretxa disminueix en les províncies (de Girona i Barcelona) on es concentra més aquest sector.

Salarial mitjà anual al comerç, per províncies, Catalunya, 2023

Província	Home	Dona	Bretxa
Barcelona	34.407,94	26.209,59	23,83
Girona	25.205,06	19.504,75	22,62
Lleida	25.568,70	19.331,99	24,39
Tarragona	24.794,45	18.290,47	26,23
Total	32.385,21	24.587,50	24,08

Font: Observatori de Treball i Model Productiu a partir de les dades de la MCVL –
Mostra Contínua de les Vides Laborals



Bretxa salarial a municipis de 50.000 habitants o més, Catalunya, 2023

A continuació us presentem algunes dades dels municipis de Catalunya de 50.000 habitants o més, segregades per sexe.

Segons les dades d'Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals, analitzarem els municipis següents: Badalona, Barcelona, Castelldefels, Cerdanyola del Vallès, Cornellà de Llobregat, Girona, Granollers, l'Hospitalet de Llobregat, Lleida, Manresa, Mataró, Mollet del Vallès, el Prat de Llobregat, Reus, Rubí, Sabadell, Sant Boi de

Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Santa Coloma de Gramenet, Tarragona, Terrassa, Viladecans i Vilanova i la Geltrú.

(Vegeu Annex I, Annex II i Annex III)

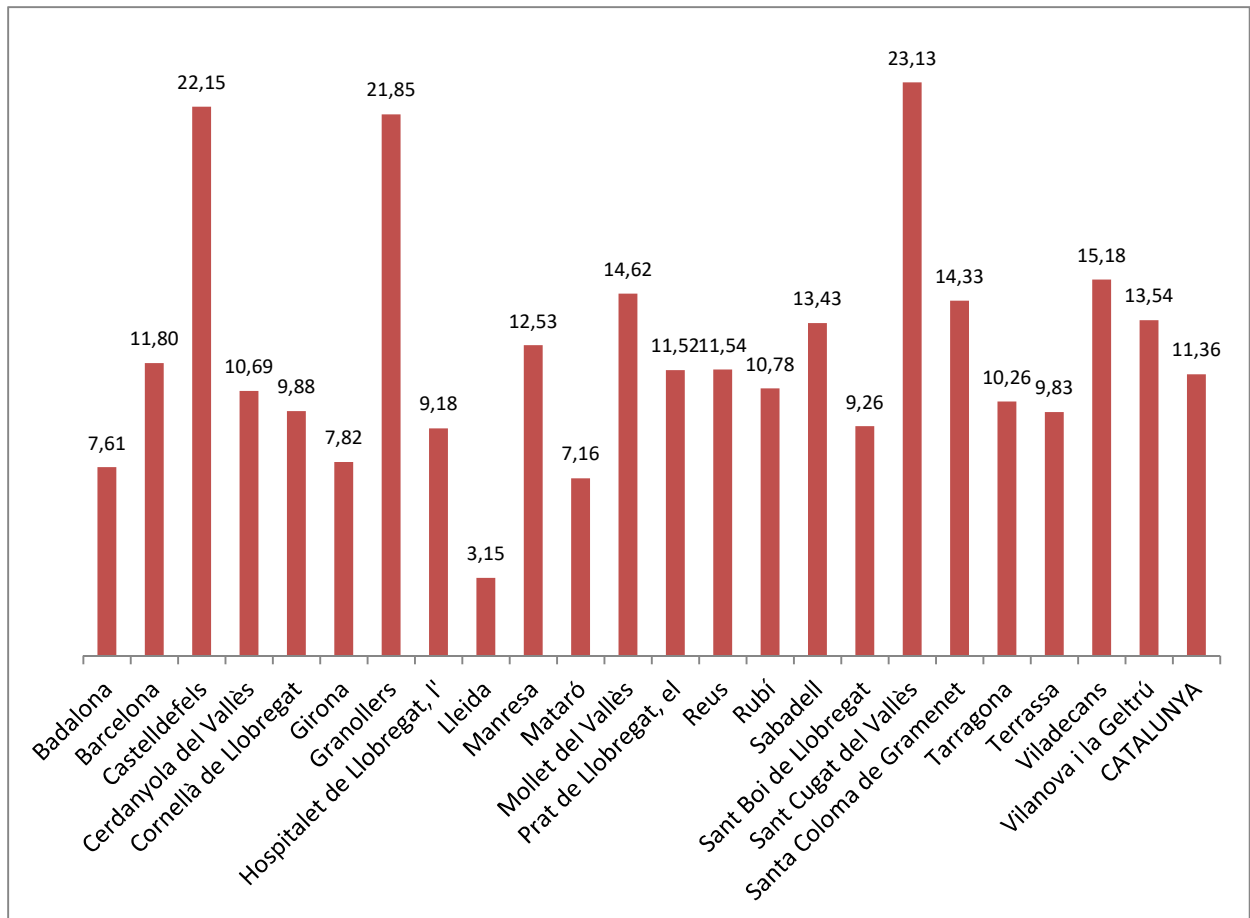
Bretxa salarial per tipus de jornada a municipis de 50.000 habitants o més, Catalunya, 2023 (Annex I)

Com hem vist amb anterioritat a Catalunya, en el punt 8 de l'informe, també en els municipis de 50.000 habitants o més de Catalunya, les dades ens mostren que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet i a temps parcial. La bretxa salarial és més elevada en el tipus de **jornada a temps complet** a tots els municipis i, en canvi, la bretxa en la **jornada a temps parcial** és inferior a tots els municipis, ja que la parcialitat és una característica típica de les dones (excepte a Girona, Lleida, Mataró i el Prat de Llobregat).

La bretxa salarial més elevada en jornades a temps complet es troba a Sant Cugat del Vallès (23,13%), Castelldefels (22,15%) i Granollers (21,85%).

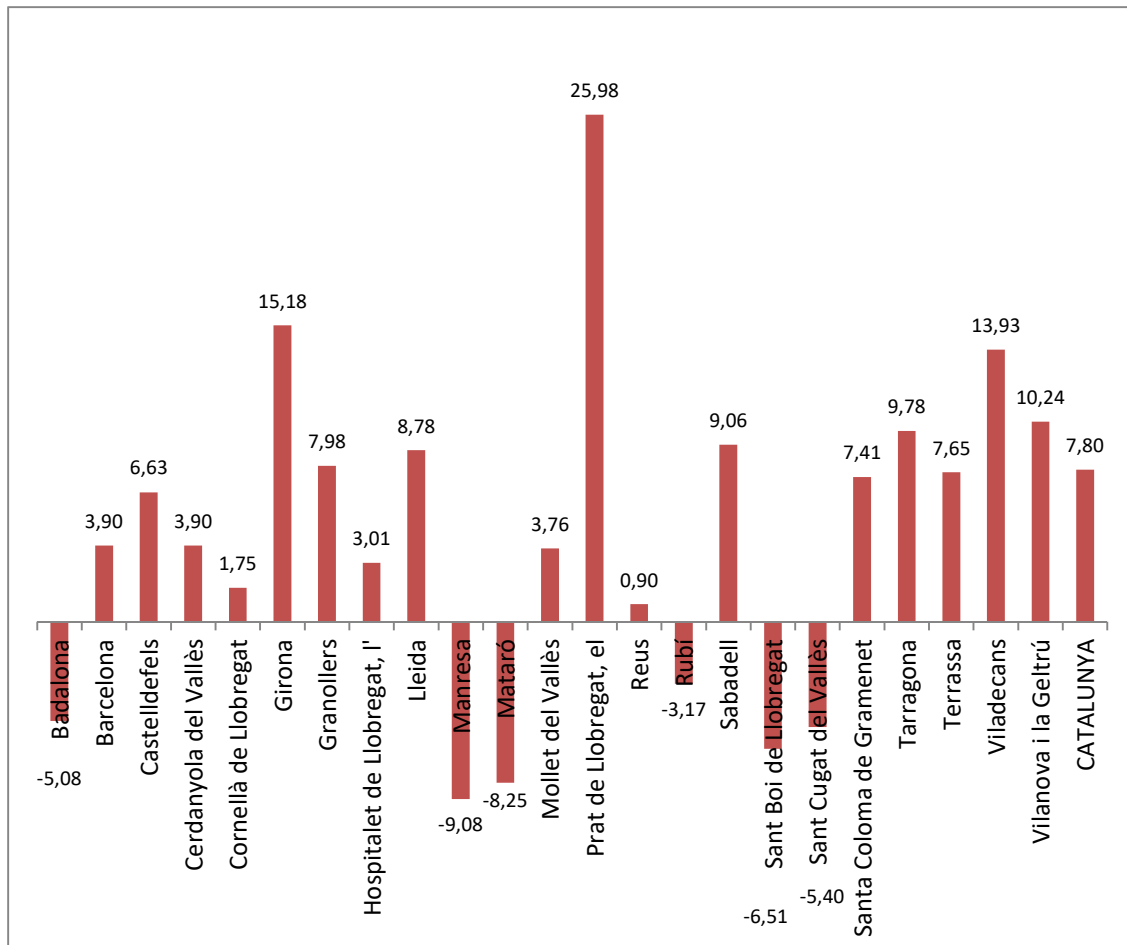
Hi ha municipis mostren una bretxa negativa en les jornades a temps parcial, pel fet que hi ha moltes activitats econòmiques fortament masculinitzades i, per tant, les poques dones que hi treballen ho fan en alts càrrecs de direcció. Aquests són Manresa (-9,08%), Sant Boi de Llobregat (-6,51%), Sant Cugat del Vallès (-5,40%), Badalona (-5,08%) i Rubí (-3,17%).

Bretxa salarial de jornada a temps complet, municipis de Catalunya de 50.000
habitants o més, 2023



Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals

Bretxa salarial de jornada a temps parcial, municipis de Catalunya de 50.000 habitants o més, 2023



Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals

Bretxa salarial segons el tipus de contracte a municipis de 50.000 habitants o més, Catalunya, 2023 (Annex II)

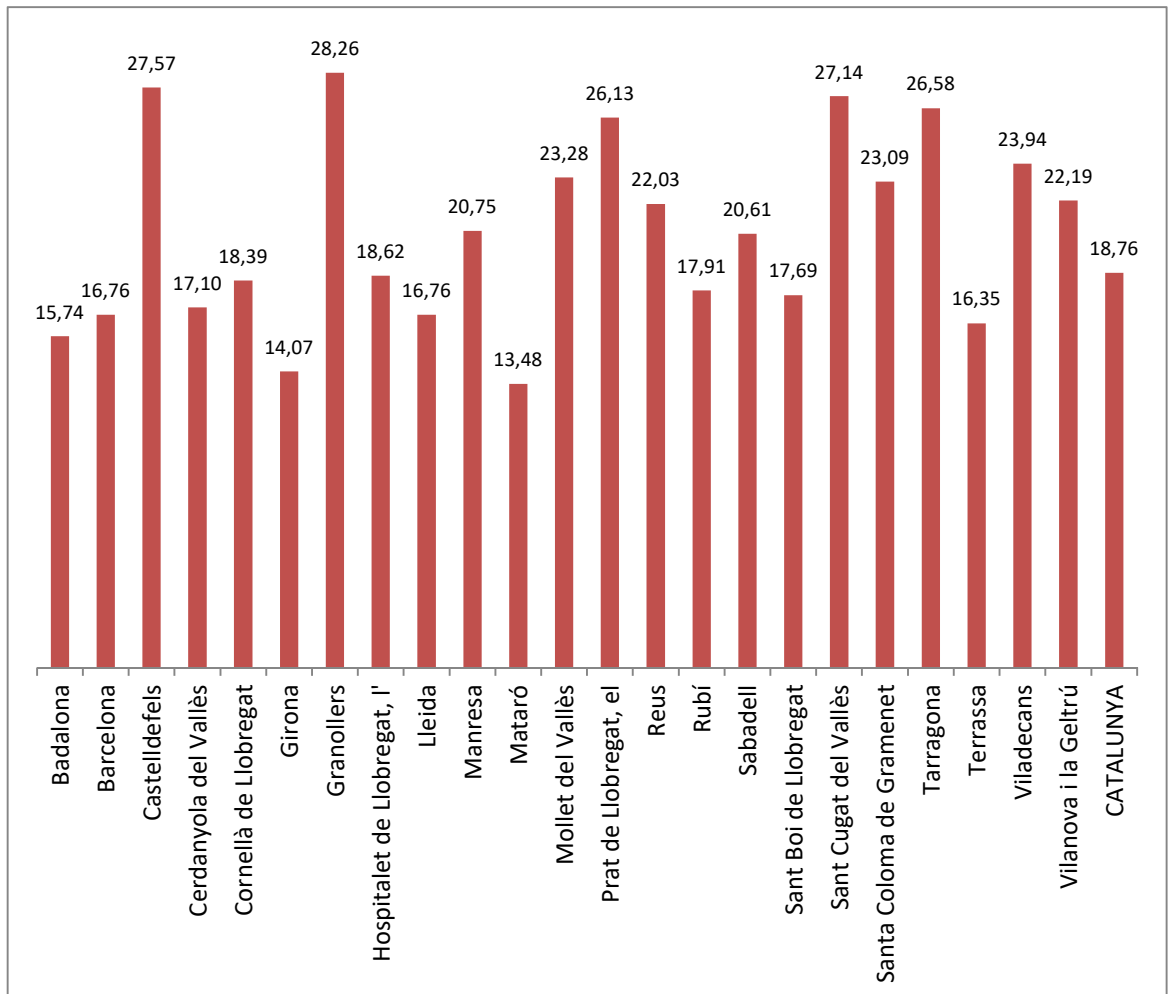
Com hem vist abans, a Catalunya, en el punt 8 de l'informe, també en els municipis de 50.000 habitants o més de Catalunya, les dades ens mostren que el tipus de contracte és diferent per a les dones i els homes que treballen amb **contractes indefinits** i **contractes**

temporals. La bretxa salarial és més elevada en els contractes indefinits en tots els municipis (excepte Girona, on la bretxa en contractes indefinits és del 14,07% i en contractes temporals de 24,64%), ja que els contractes temporals els ocupen principalment les dones, per dur a terme tasques de la llar i cura de menors i persones dependents (conciliació).

Els municipis amb la bretxa salarial més elevada en contractes indefinits són Granollers (28,26%), Castelldefels (27,57%), Sant Cugat del Vallès (27,14%), Tarragona (26,58%) i el Prat de Llobregat (26,13%).

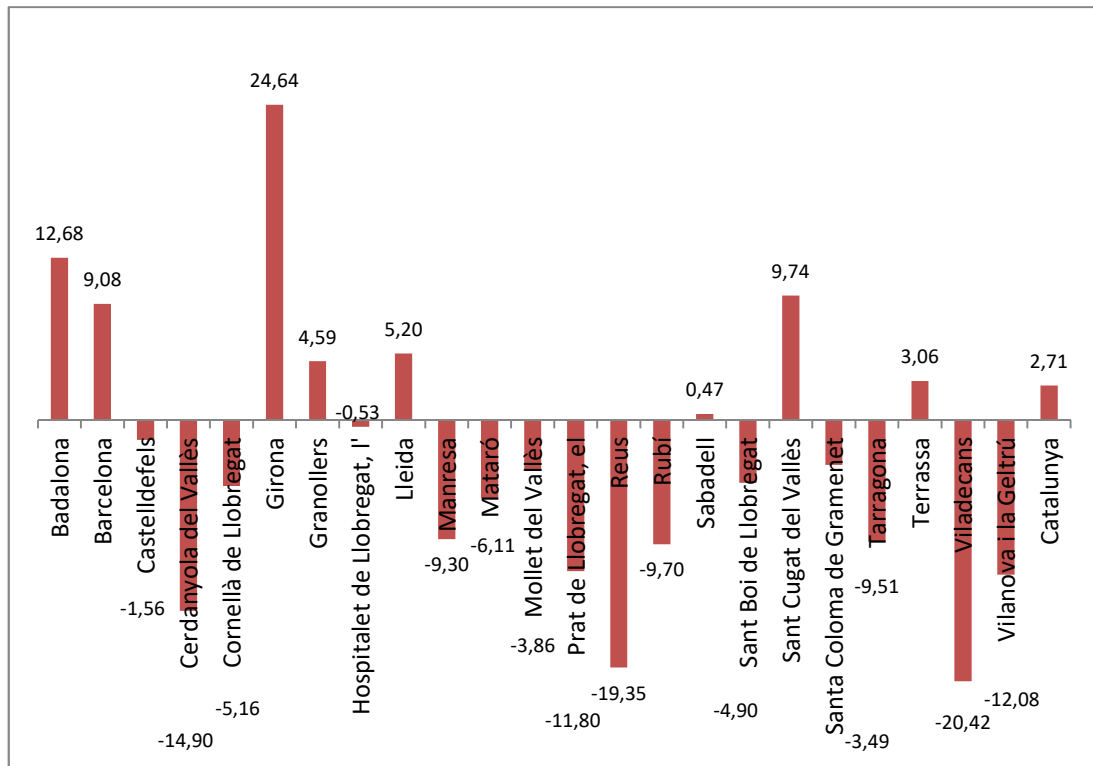
També trobem municipis on la bretxa salarial en contractes temporals és negativa, com Viladecans (-20,42%), Cerdanyola del Vallès (-14,90%), Vilanova i la Geltrú (-12,08%), el Prat de Llobregat (-11,80%), Rubí (-9,70%), Tarragona (-9,51%), Manresa (-9,30%), Sant Boi de Llobregat (-4,90%), Mollet del Vallès (-3,86%), Santa Coloma de Gramenet (-3,49%), Castelldefels (-1,56%) i l'Hospitalet de Llobregat (-0,53%). Això passa perquè en aquests municipis hi ha activitats econòmiques fortament masculinitzades, com per exemple activitats industrials, transports, química, etc. Com a conseqüència, hi ha menys dones treballadores i, possiblement, en llocs de direcció i més ben remunerats.

**Bretxa salarial en els contractes indefinits, municipis de Catalunya de 50.000
habitants o més, 2023**



Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals

Bretxa salarial en els contractes temporals, municipis de Catalunya de 50.000 habitants o més, 2023



Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals

Bretxa salarial per branca d'activitat econòmica a municipis de 50.000 habitants o més, Catalunya, 2023 (Annex III)

A continuació mostrarem municipi per municipi en quina branca d'activitat econòmica hi ha la bretxa salarial més elevada i la bretxa salarial més baixa.

Badalona

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 48,01%

Construcció 5,23%

Barcelona

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 25,57%

Construcció -9,76%

Castelldefels

Activitats professionals, científiques i administratives 44,92%

Administració pública i defensa i SS obligatòria 3,77%

Cerdanyola del Vallès

Comunicacions, activitats financeres i immobiliàries 23,39%

Comerç a l'engròs i al detall i reparació de vehicles 5,80%

Cornellà de Llobregat

Comerç a l'engròs i al detall i reparació de vehicles 29,78%

Indústria -0,63%

Girona

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 61,93%

Indústria 5,67%

Granollers

Transport, emmagatzematge i hostaleria 32,43%

Comunicacions, activitats financeres i immobiliàries 8,39%

L'Hospitalet de Llobregat

Activitats professionals, científiques i administratives 24,66%

Administració pública i defensa i SS obligatòria 9,97%

Lleida

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 43%

Educació, sanitat i serveis socials 2,39%

Manresa

Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles 27,43%

Transport, emmagatzematge i hostaleria 2,26%

Mataró

Transport, emmagatzematge i hostaleria 28,20%

Educació, sanitat i serveis socials -8,82

Mollet del Vallès

Indústria 26,25%

Educació, sanitat i serveis socials 6,44%

El Prat de Llobregat

Indústria 28,43% i Activitats professionals, científiques i administratives 28,62%

Administració pública i defensa i SS obligatòria 3,72%

Reus

Comerç a l'engròs i al detall i reparació de vehicles 27,12%

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis -7,08%

Rubí

Comunicacions, activitats financeres i immobiliàries 28,23%

Transport, emmagatzematge i hostaleria 14,28%

Sabadell

Activitats professionals, científiques i administratives 31,33%

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 12,92%

Sant Boi de Llobregat

Transport, emmagatzematge i hostaleria 19,34%

Activitats professionals, científiques i administratives -2,83%

Sant Cugat del Vallès

Indústria 34,48%

Administració pública i defensa i SS obligatòria -5,83%

Santa Coloma de Gramenet

Indústria 30,98%

Administració pública i defensa i SS obligatòria 10,64%

Tarragona

Transport, emmagatzematge i hostaleria 33,88%

Administració pública i defensa i SS obligatòria 6,93%

Terrassa

Activitats artístiques, recreatives i altres serveis 30,91% i Activitats professionals, científiques i administratives 27,53%

Construcció -4,84%

Viladecans

Administració pública i defensa i SS obligatòria 20,89%

Vilanova i la Geltrú

Comunicacions, activitats financeres i immobiliàries 31,85%

Educació, sanitat i serveis socials -11,04% i Transport, emmagatzematge i hostaleria - 2,04%

A Catalunya, sobre el total de persones ocupades, les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials, l'educació i les activitats culturals i esportives i d'altres serveis de l'àmbit, i això es reflecteix en el fet que són les branques amb menys bretxa salarial.

Per contra, les branques com la construcció, la indústria i el transport i emmagatzematge són professions altament masculinitzades i on la bretxa és més elevada.

Es pot comprovar que continuen existint els estereotips de gènere en les professions i això es reflecteix en la valoració del lloc de treball (salaris) i, per tant, en les bretxes salarials. Cal, tal com obliga la llei, fer una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere per arribar a la igualtat salarial real.

CONCLUSIONS:

- El 2025, amb dades de 2022, la bretxa salarial de gènere va disminuir, encara que només va ser de 0,34 punts respecte a l'any anterior.

Aquest any 2026, amb dades de 2023, la bretxa ha tornat a disminuir, i de forma més significativa, fins a 2,76 punts respecte a l'any anterior (16,75%).

Volem que la tendència de disminució de la bretxa continuï, tal com passava els anys anteriors i de forma més significativa.

- La bretxa salarial entre dones i homes a Catalunya se situava el 2019 en el 20,64%. El 2020 va disminuir un 0,95% fins al 19,69%. Aquesta minva de la bretxa salarial es va deure, en part, a la pujada del salari mínim interprofessional (d'ara endavant, SMI) que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019; la pujada va ser d'un 22,3%, fins als 900 euros, i l'any 2020 va pujar fins als 950 euros.

L'any 2021, per primera vegada des de 2017, va canviar la tendència descendent de la bretxa, situant-se en un 19,85%; per tant, la bretxa salarial va augmentar lleugerament en 0,16 punts, segons les dades de l'any 2021 respecte al 2020, fet prou significatiu a tenir en compte.

El 2022 veiem un altre cop que la bretxa disminueix 0,34 punts respecte de l'any anterior, fins al 19,51%.

Aquest any, amb dades del 2023, la bretxa torna a disminuir fins al 16,75% (2,76 punts respecte a l'any anterior).

Hem de tenir en compte que la pujada de l'SMI no és l'única solució per escurçar la bretxa, és necessari acabar també amb la segregació vertical, la segregació horitzontal i la feminització de feines, i amb la valoració dels llocs de treball sense perspectiva de gènere. Cal tenir en compte que la bretxa salarial s'origina per diversos factors. Encara queda molta feina a fer per assolir la igualtat salarial de gènere.

- La **incidència de les pujades del salari mínim interprofessional** (en endavant SMI) en els grups de cotització més baixos afecta de manera directa les dones. Per tant, apujar l'SMI redueix les desigualtats generals entre salaris alts i baixos i, com que les dones estan

situades majoritàriament en la part baixa dels salaris, l'augment de l'SMI incideix positivament en la reducció de la bretxa. El 2024 el Govern i els sindicats van arribar a un acord per incrementar un 5% l'SMI, que l'elevà als 1.134 euros al mes amb 14 pagues, 15.876 euros anuals, fet que va suposar un augment de 54 euros mensuals i 756 euros anuals, respectivament. Aquesta pujada es va aplicar amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2024.

El **2025** els sindicats i el Ministeri de Treball van arribar a un acord per incrementar l'SMI el 4,4%, aquest es va situar als 1.184 euros bruts mensuals per una jornada completa, equivalent a 14 pagues (16.576 euros anuals). Aquest augment va suposar 50 euros més al mes, i buscava que l'SMI representés el 60% del salari mitjà a Espanya, en l'intent de reduir les desigualtats econòmiques.

A Catalunya, 304.714 persones van ser receptores del salari mínim interprofessional. Aquesta xifra, tot i ser un rècord, continua lluny de reflectir plenament la realitat dels costos de vida i les necessitats de les famílies treballadores.

Des del 2018, l'SMI ha registrat una pujada del 60,91%. Concretament, una persona que cobrava l'SMI el 2018, guanyava 736 euros al mes, 448 euros menys que la persona que hagi cobrat l'SMI el 2025. A l'any, representa una diferència de 6.273 euros més.

Es va estimar que a Catalunya aquest augment beneficiaria uns 300.000 treballadors i treballadores i reduiria la bretxa salarial de gènere, ja que les dones representen el 57% de les persones que perceben l'SMI.

Aquest any 2026, el Govern proposa als agents socials apujar l'SMI un 3,1%, fins als 1.221 euros mensuals en 14 pagues, que suposaria cobrar 37 euros més al mes. Aquesta pujada tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener i els beneficiaris seguiran, a la pràctica, sense tributar a l'IRPF.

- **El 2 de febrer de 2022 es va aprovar la reforma laboral** que té, entre els seus objectius, l'impuls d'un nou mercat de treball i la millora de les condicions laborals de les persones treballadores, amb un treball més estable i menys precari, reduint la temporalitat i la

desocupació i incrementant la contractació indefinida. L'impacte de la reforma ha estat positiu, i ha millorat substancialment la situació laboral de les dones, després de dos anys de vigència.

A Catalunya el quart trimestre de 2025, respecte del 2019, va augmentar la **població ocupada assalariada amb contracte indefinit**, passant del 77,6% al **88,30% de les dones** (augment de 10,70 punts), i de 79,2% al 89,30% dels homes (augment de 10,1 punts). La **contractació indefinida acumulada de l'any 2025** va representar el **43,1%** dels contractes signats, quan el 2019 era només del 13,36%.

El 2025 es redueix la **taxa de temporalitat** fins a l'11,40%, quan el 2019 era del 21,6%. **Pel que fa a les dones, se situa en un 11,89%** (22,4% el 2019) i en el 10,93% en homes (20,8% el 2019). La **contractació temporal acumulada de l'any** cau fins al **56,9%**, quan el 2019 era del 84,64%.

El gran èxit de la darrera reforma laboral ha estat, sens dubte, l'increment de l'estabilitat en la contractació i la gran reducció que ha provocat en la taxa de temporalitat, que suposa un canvi estructural de gran impacte. No obstant això, el nostre mercat laboral continua mostrant algunes deficiències que cal abordar. La primera està precisament relacionada amb la temporalitat, ja que la seva caiguda s'ha concentrat majoritàriament al sector privat (el més afectat directament per la reforma), amb una reducció de 9,80 punts percentuals, passant del 21,2% (4t trimestre 2019) a l'11,4% (4t trimestre 2025).

L'any 2025 també s'ha reduït la **parcialitat** del total de contractes signats, més en les dones que en els homes, tenint en compte que les dones són les que pateixen més la parcialitat. En el 2019 **les dones** presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 22,5%, mentre que el 2025 ha estat del **18,30%** (4,2 punts menys que el 2019). Pel que fa als homes, el 2019 presentaven un percentatge de contractes signats a temps parcial de 7,5%, mentre que el 2025 és del 7,9% (0,4 punts més que el 2019).

El **nombre de persones en situació d'atur** el 2025 s'ha reduït respecte al de l'any 2019. En el cas de les dones, la reducció ha estat de 202.900 el 4t trimestre de 2019 a 166.400 el 4t trimestre de 2025 (36.500 dones desocupades menys), mentre que en el cas dels

homes la reducció ha estat de 202.900 el 4t trimestre de 2019 a 184.800 (18.100 homes desocupats menys).

En aquest sentit, la **taxa d'atur femenina s'ha situat el 2025 en el 8,28%**, quan el 2019 era de l'11,5%, i la masculina en el 8,19%, el 10,6% el 2019.

- **Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones.** Les taxes d'ocupació de dones i homes sense filles i fills se situen en un 79,80% per a ells i un 78,10% per a elles. En canvi, quan es tenen filles i fills, la taxa augmenta fins al 88,20% entre els homes i baixa fins a un 71,50% en les dones. Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles. Com s'ha assenyalat anteriorment, aquestes dades podrien millorar a través d'una reducció de la jornada laboral, la qual pot ajudar a la corresponsabilitat real, i la millora de repartiment de les tasques de la llar i les cures, que actualment assumeixen
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills, a Catalunya el 2023, el 85,90% les van demanar dones, i només el 14,10%, pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies, més del 83% d'aquestes excedències les van sol·licitar dones.
- Quant als **contractes a temps parcial**, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones: més de 8 de cada 10 contractes a temps parcial (el 84,65%) estan signats per dones.

El 52,1% de les dones d'entre 35 i 44 anys agafen contractes a temps parcial per la necessitat de tenir cura de persones dependents. En canvi, en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 46,9% d'homes davant d'un 27,1% de dones. Una de les possibles causes que aquest percentatge sigui més elevat entre els homes que entre les dones, podria deure's al fet que la taxa d'ocupació de les dones en aquesta franja d'edat és inferior a la dels homes. Una altra causa podria ser el canvi de mentalitat pel que fa a la cura dels familiars dependents directes de l'home, el qual actualment assumiria fer-se'n càrrec, i no com abans, que el més habitual era que se n'ocupés la parella (dona).

- A Catalunya el 2023 la bretxa per franja d'edats segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, amb un 22,75% i de les persones de 45 a 54 anys, amb un 17,23%.
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 19,48% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- **La bretxa salarial entre dones i homes creix com menys estudis cursats.** No disposem de dades estadístiques segregades per sexe de les persones sense estudis. En persones que tenen l'educació primària, la bretxa se situa en un 32,48%, i entre les que disposen d'educació secundària, en un 30,08%.

En el grup de persones amb estudis de formació professional, la bretxa torna a baixar al 28,62% pel fet que aquesta formació la cursen sobretot homes, amb una baixa presència femenina socialment no arrelada, tot i que cada cop hi ha més presència femenina a l'FP. La formació professional és una font directa de bretxa salarial, ja que encara avui existeix una marcada segregació vocacional. La conseqüència la veiem en el tipus d'estudis d'FP escollits: les noies opten per estudis relacionats amb la imatge personal i vinculats als serveis socioculturals i a la comunitat. Sabem que les professions «industrials» i les TIC generen ocupació de qualitat, estable i amb millor retribució, però són molt poques les noies que es matriculen en aquests cicles formatius. Aquesta circumstància es trasllada als entorns professionals i genera una segregació horitzontal en el món laboral.

Entre les persones amb estudis universitaris la bretxa cau fins al 16,78%, i suposa una diferència de 15,70 punts respecte a les persones amb educació primària.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes amb el mateix nivell d'estudis. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

- Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions (serveis de restauració, personals, protecció i venda; personal tècnic i professional científic i intel·lectual; personal comptable, administratiu i d'oficina; i ocupacions elementals). El 2025, **el 80,29% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre tipus d'ocupacions, davant el 49,06% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional.**
- **Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i en les quals la bretxa és més gran.** Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el tercer trimestre de 2025 a Catalunya** (que hem vist que ocupen el 12,30% de les dones que treballen) **i de serveis de restauració, personals, protecció i venda** (que ocupa el 26,03% de les dones), el 2023 tenien uns salaris mitjans de 14.937,40 i 18.381,31 euros bruts anuals i una **bretxa del 31,83% i del 30%, respectivament.** El salari mitjà de les dones se situava en 27.240,93 euros i la bretxa mitjana en un 16,75%.
- Quant a l'**ocupació segons el sector d'activitat** es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2024, la **construcció, l'agricultura i la indústria** són sectors fortament **masculinitzats, el 91,80%, el 75,66% i el 68,51%,** respectivament, estan ocupats per homes. En el sector **de serveis, la presència femenina arriba al 53,33%.** Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors més ben remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
- Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2023 la diferència més gran es trobava en el sector de serveis, amb un 16,72%, en què el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 32.721 euros i de 27.240 euros, respectivament.

En canvi, en la construcció la bretxa en comparació és molt més petita, d'un 3,74%. Però aquesta dada no és real, perquè hem de tenir en compte que les enquestes parlen d'estimacions amb una alta variabilitat (la mostra de dones és petita i majoritàriament ocupen càrrecs superiors). Hem de comentar que la bretxa en aquest sector l'any 2022 va ser negativa, de 0,74%, cosa que implica que la bretxa no disminueix sinó que creix.

- A Catalunya el 2024, **sobre el total de persones ocupades, les branques d'activitat amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials (15%), el comerç al detall (10,6%) i l'educació (10%)**. Per contra, els homes es dediquen majoritàriament a la construcció (10,6%), transport i emmagatzematge (8,5%) i hostaleria (8,4%). **Aquestes dades remarquen que els estereotips i rols de gènere tenen un impacte en la tipologia de treball que duen a terme dones i homes.**

Quant a la distribució per sexe de les branques d'activitat, les dones representen el 75,4% del **personal sanitari i dels serveis socials**, el 67,9% del **personal del sector de l'educació** i el 66,6% del **personal d'activitats culturals i esportives i d'altres serveis de l'àmbit**. I, per contra, els homes ocupen quasi en la totalitat les branques de la construcció (91,8%), altres d'indústria (82,4%) i transport i emmagatzematge (77,3%).

- La bretxa salarial està molt lligada a la taxa de feminització de les activitats econòmiques. Tots els sectors d'activitat estan afectats per bretxes salarials, que perjudiquen més les dones amb salaris molt baixos, i especialment en aquells sectors on la seva presència és més elevada que la dels homes.

A Catalunya el 2022 les activitats econòmiques amb una presència femenina majoritària són el comerç al detall, activitats immobiliàries-professionals-tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars, educació, sanitat i serveis socials, i activitats culturals i esportives i altres serveis.

Les dones no predominen en les branques d'activitat en què es cobra més: n'hi ha sis amb un guany superior als 30.000 euros anuals, però en cap d'elles les dones representen la majoria.

En canvi, de les quatre branques d'activitat en què el guany brut mensual de les dones és inferior a 20.000 euros, tres d'elles són altament feminitzades, és a dir, les dones suposen més de la meitat de les persones treballadores.

En les branques d'activitat amb un salari més alt hi ha una menor presència de dones. Si les dones tinguessin una presència més elevada en els sectors on són més ben pagades, el salari mitjà femení s'incrementaria.

Com podem observar, les activitats econòmiques més feminitzades són la sanitat i serveis socials (78,30%), l'educació (71,10%) i activitats culturals i esportives, i altres serveis (64,40%).

Molts dels factors que afecten la discriminació salarial es corregirien si s'apliqués **l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors** sobre igualtat de remuneració per raó de sexe, en els termes establerts en el **Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes de 2020**. La infravaloració de les dones està darrere de les discriminacions salarials. La infravaloració del treball de les dones es reflecteix en l'assignació de salaris més baixos, en les escasses possibilitats de promoció professional i en l'assignació de complements salarials majoritàriament a homes no sempre de manera transparent i al marge de la negociació col·lectiva.

- En els **salaris més baixos** és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos **és del 32,07% a Catalunya el 2023, més de 15 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial (15,32) que, com hem vist, és del 16,75%, per tant, quasi el doble.**
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2022 a Catalunya, la bretxa salarial va ser un 13,47%, mentre que la dels complements salarials va ser del 31,66%.
- Segons el tipus de jornada, hi ha característiques diferents entre dones i homes: la bretxa salarial a temps complet és d'un 8,34%, i la bretxa a temps parcial és d'un 10,35%. La parcialitat és una característica típica de les dones, i per això la bretxa és menor.

Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 27.434,59 euros, mentre que els homes cobren 33.301,80 euros; així, la **bretxa entre dones i homes ascendeix fins al 17,62%**, quasi 1 punt (0,87 punts) per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 16,75%.

La bretxa és negativa en els contractes temporals, d'un -2,17%. Això passa perquè les dones són les qui ocupen majoritàriament aquests contractes.

Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits, i això genera més bretxa, ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes —d'1 a 9 persones treballadores— és del 24,64%, quasi 8 punts (7,89) per sobre de la mitjana del 16,75%. Veiem que la bretxa disminueix com més gran és l'empresa.
- **A Catalunya, el 2022 la bretxa salarial en el sector privat va ser del 23,52%, més del doble de la bretxa en el sector públic, que va ser del 8,87%.**
- En quant el pes de l'ocupació pública al territori, **Catalunya té la menor taxa d'ocupació pública, amb un 13,90%.**
- **Segons el tipus de contracte, dins les administracions públiques a Catalunya el 2023 veiem que les dones són majoria a l'administració pública catalana** —representen el 63% del total—, però que pateixen la segregació vertical: **la presència de dones als grups de més «categoria» és menor.** Les dones ocupen només un 50,24% dels òrgans superiors i alts càrrecs, i un 43,82% d'altre personal directiu; d'altra banda, són el 69,30% del personal interí, un 63,75% del personal laboral temporal i el 48,40% del personal associat.
- El 2024 a Espanya el percentatge de dones en la presidència i en el conjunt de consells d'administració de les empreses que formen part de l'IBEX-35 i que, per tant, tenien una posició de poder en la presa de decisions, va ser del 12,1% i del 41,3% respectivament. El 2015 era només d'un 8,8% i d'un 18,7% respectivament, és a dir, s'evoluciona cap a la paritat, però molt lentament.

La bretxa salarial a Espanya el 2025 existeix també en els alts càrrecs, i suposa un 11,40% en la categoria de directius i directives, amb una diferència de 10.894 euros anuals, i una bretxa del 10,40% en els comandaments, amb una diferència de 4.543 euros anuals.

A Espanya, el 2025, en les categories més altes, com directius i directives, la quota o presència de dones només és del 16,90% respecte al 83,10% dels homes. Pel que fa a la categoria de comandaments, la diferència és d'un 33,10% de dones respecte al 66,90% d'homes. A mesura que anem baixant de categoria professional, es va igualant el percentatge de dones i homes, com en el cas d'empleades i empleats, d'un 47,20% de dones i un 52,80% d'homes, respectivament.

En el percentatge de dones en posicions directives, observem que en la petita empresa, amb plantilles de fins a 49 persones, la majoria són dones, un 52,30%. El motiu és que els petits negocis propis els solen dirigir sobretot dones.

A mesura que va augmentant la mida de l'empresa, disminueix el percentatge de dones en posicions directives, amb un 28,40% de dones en la mitjana empresa (de plantilles de 50 a 249 persones) i només un 19,30% de dones en la gran empresa (de plantilles de més de 250 persones).

Les dones també estan segregades segons el tipus de direcció que es tracti. Així doncs, les dones se situen majoritàriament en els càrrecs de direcció tradicionalment feminitzats com són la direcció de comunicació, amb el 40,9%, la de recursos humans amb el 34,6% i la de màrqueting, amb el 32,5%.

La presència de les dones en càrrecs de direcció se situa en determinats sectors, que són els tradicionalment feminitzats, com són el sector serveis (18%), la sanitat i els serveis assistencials (17%) i el tercer sector (10%). En canvi, en els sectors fortament masculinitzats la presència de dones és quasi nul·la, com en agricultura-ramaderia-pesca (1%), en banca i assegurances (2%), construcció i immobiliària (3%); i comunicació, cultura i esport (3%).

- També hi ha diferències en la bretxa salarial de gènere al territori de Catalunya. El 2023 (dades reals de l'any 2021) del salari brut mitjà anual, la província de Tarragona amb el 20,78% i la de Barcelona amb el 20,39% són les que tenen una bretxa salarial superior a la mitjana, que és del 19,85%. Pel contrari, la província de Lleida, és la que té una bretxa salarial menor, amb un 14,75%.

Si desglossem la província de Tarragona per municipis, tant Tarragona ciutat com Reus estan per sota de la mitjana general de Catalunya (amb un 17,40% i un 17,88, respectivament); per tant, la bretxa se situa en la resta de municipis de Tarragona amb un 25,72%.

La següent província amb més bretxa a Catalunya és Barcelona. Per municipis veiem que la bretxa és molt més elevada a Vilanova i la Geltrú, Viladecans i Gavà (amb percentatges del 45,51%, 44,81% i 28,62%, respectivament).

Els municipis on la bretxa és menor són Mataró, Esplugues de Llobregat i Vic (amb el 2,16%, el 10,01% i el 10,32%, respectivament).

Els sectors amb la bretxa salarial més elevada són els sectors feminitzats com el personal domèstic, amb una bretxa del 36,93%, les activitats artístiques amb el 34,73%, les immobiliàries amb el 31,68%, la informació i comunicacions amb el 26,05%, i altres serveis amb el 25,88%.

Hi ha sectors que mostren una bretxa salarial negativa, però aquest fet no és real, ja són sectors altament masculinitzats i les poquíssimes dones que hi treballen normalment ocupen càrrecs de direcció. Per exemple: indústries extractives (-102%), organismes extraterritorials (-40,33%), construcció (-7,29%) i energia elèctrica, gas, etc. (-1,96%).

- Pel que fa a la bretxa salarial segons els grans sectors (indústria, sector turístic i comerç), a Catalunya el 2023, observem el següent:

A la **indústria**, Lleida i Tarragona presenten una bretxa salarial més important i per sobre de la mitjana (amb un 22,01% i un 21,78%, respectivament). En canvi, Girona i Barcelona es troben per sota de la mitjana (amb un 11,51% i un 13,70%, respectivament). Això és degut al fet que en aquestes províncies (Girona i Barcelona) es concentren la major part de les indústries, on el sector supera el 65-80% del VAB i on hi han grans plantes productives i polígons o zones industrials (de l'automoció, metal·lúrgiques, etc.), i perquè aplega activitats molt masculinitzades.

Al sector **turístic**, Lleida i Girona presenten una bretxa salarial més elevada i per sobre de la mitjana (amb un 34,81% i un 29,66%, respectivament). Pel contrari, Tarragona i Barcelona es troben per sota de la mitjana (amb un 22,60% i un 23,88%, respectivament). Això es deu al fet que la concentració més important de turisme es concentra a Barcelona (seguit de Tarragona juntament amb Girona).

El sector turístic l'ocupen majoritàriament els homes, però amb poca diferència respecte les dones (hi ha un 58,6% d'homes davant d'un 41,4% de dones, segons les darreres dades del 4t trimestre de 2025 de l'Idescat), i aquestes tenen un pes rellevant en subsectors com l'hostaleria i la restauració.

Pel que fa al **comerç**, Tarragona i Lleida presenten una bretxa salarial superior i per sobre de la mitjana (amb un 26,23% i un 24,39%, respectivament). Girona i Barcelona, en canvi, es troben per sota de la mitjana del sector del comerç (amb un 22,62% i un 23,83%, respectivament). El sector del comerç l'ocupen majoritàriament les dones, amb un 62% (Catalunya, 2024) i un 38% els homes. Es tracta doncs d'un sector feminitzat, i la bretxa disminueix en les províncies (de Girona i Barcelona) on es concentra més aquest sector.

- En els municipis de 50.000 habitants o més de Catalunya, les dades ens mostren que el tipus de jornada és diferent per a les dones i els homes que treballen a temps complet i a temps parcial. La bretxa salarial és més elevada en el tipus de **jornada a temps complet** a tots els municipis i, en canvi, la bretxa en la **jornada a temps parcial** és inferior a tots els municipis, ja que la parcialitat és una característica típica de les dones (excepte a Girona, Lleida, Mataró i el Prat de Llobregat).

La bretxa salarial més elevada en jornades a temps complet es troba a Sant Cugat del Vallès (23,13%), Castelldefels (22,15%) i Granollers (21,85%).

Hi ha municipis que mostren una bretxa negativa en les jornades a temps parcial, pel fet que hi ha moltes activitats econòmiques fortament masculinitzades i, per tant, les poques dones que hi treballen ho fan en alts càrrecs de direcció. Aquests són Manresa (-9,08%), Sant Boi de Llobregat (-6,51%), Sant Cugat del Vallès (-5,40%), Badalona (-5,08%) i Rubí (-3,17%).

També en els municipis de 50.000 habitants o més de Catalunya, les dades ens mostren que el tipus de contracte és diferent per a les dones i els homes que treballen amb **contractes indefinits i contractes temporals**. La bretxa salarial és més elevada en els contractes indefinits en tots els municipis (excepte Girona, on la bretxa en contractes indefinits és del 14,07% i en contractes temporals de 24,64%), ja que els contractes temporals els ocupen principalment les dones, per dur a terme tasques de la llar i cura de menors i persones dependents (conciliació).

Els municipis amb la bretxa salarial més elevada en contractes indefinits són Granollers (28,26%), Castelldefels (27,57%), Sant Cugat del Vallès (27,14%), Tarragona (26,58%) i el Prat de Llobregat (26,13%).

També trobem municipis on la bretxa salarial en contractes temporals és negativa, com Viladecans (-20,42%), Cerdanyola del Vallès (-14,90%), Vilanova i la Geltrú (-12,08%), el Prat de Llobregat (-11,80%), Rubí (-9,70%), Tarragona (-9,51%), Manresa (-9,30%), Sant Boi de Llobregat (-4,90%), Mollet del Vallès (-3,86%), Santa Coloma de Gramenet (-3,49%), Castelldefels (-1,56%) i l'Hospitalet de Llobregat (-0,53%). Això passa perquè en aquests municipis hi ha activitats econòmiques fortament masculinitzades, com per exemple activitats industrials, transports, química, etc. Com a conseqüència, hi ha menys dones treballadores i, possiblement, en llocs de direcció i més ben remunerats.

- A Catalunya, el 2023, els municipis de 50.000 habitants o més, les **branques d'activitat** amb més presència de dones són la sanitat i els serveis socials, l'educació i les activitats culturals i esportives i d'altres serveis de l'àmbit, i això es reflecteix en el fet que són les branques amb menys bretxa salarial.

Per contra, les branques com la construcció, la indústria i el transport i emmagatzematge són professions altament masculinitzades i on la bretxa és més elevada.

Es pot comprovar que continuen existint els estereotips de gènere en les professions i això es reflecteix en la valoració del lloc de treball (salaris) i, per tant, en les bretxes salarials. Cal, tal com obliga la llei, fer una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere per arribar a la igualtat salarial real.

PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA

Des de la Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya, denunciem i lluitem contra tota mena 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 corresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que en el mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i, per extensió, es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora 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 mantenir la resta de sectors.
- **Reduir la jornada laboral** per avançar cap al repartiment real de les tasques familiars i les cures, aconseguint més corresponsabilitat i conciliació entre dones i homes, i reduir també la bretxa salarial de gènere.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per tractar-se de sectors nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra, amb perspectiva de gènere i aplicant el concepte que recull el Reial decret llei 6/2019, d'igual salari per feines d'igual valor, desenvolupat reglamentàriament pel Decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.
- **Atorgar complements salarials que reconeguin aquestes capacitats no valorades.**

- **Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses, sigui quina sigui la seva mida, de tenir un registre salarial i una auditoria salarial, així com per l'obligació de fer una correcta valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i garantir el dret d'informació de les persones treballadores, segons marca el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

Que totes les empreses estiguin obligades a:

- Tenir un **registre retributiu** de tota la plantilla. Les dades retributives de tota la plantilla han d'estar desglossades per sexe, mitjana aritmètica i mitjana per cada concepte, grup, categoria, nivell, lloc professional, etc., salari base, complements salarials extrasalarials.
- A garantir que totes les persones treballadores tenen **dret a l'accés de la informació** de les diferències retributives mitjanades. A més, la representació legal de les persones treballadores han de tenir accés al registre retributiu i a la informació íntegra com a mínim un cop l'any, i a ser consultada si se'n fa qualsevol modificació.

Les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat (empreses de més de 50 persones treballadores):

- A més dels registres amb auditoria **retributiva** interna, han d'incloure la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i dels seus resultats; i la justificació de les diferències retributives del 25%.
- Han de fer una **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere** de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu amb perspectiva de gènere (igual retribució per treball d'igual valor).

En resum, tenen l'obligació d'aplicar el principi de transparència retributiva a les empreses amb aquests instruments: els registres retributius, l'auditoria retributiva, la valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa amb perspectiva de gènere i del conveni col·lectiu i el dret d'informació tant de les persones treballadores com la representació legal de les persones treballadores (en endavant RLT) (cadascuna segons estableix el Reial decret 902/2020).

- Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses, tal com disposa el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, on estableix que totes les empreses estan obligades a respectar la **igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'àmbit laboral, i adoptar, prèvia negociació, **mesures dirigides a evitar discriminacions** entre dones i homes. A més, totes estan obligades a tenir un **protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe**, però no a registrar-lo (excepte les empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, que l'han d'incloure en aquest).

A més, les empreses amb plantilles de més de 50 persones estan obligades a elaborar, registrar i aplicar un **pla d'igualtat** a través d'una comissió negociadora, a fer una diagnosi de la situació, amb un contingut mínim obligatori, i a fer un seguiment i avaluació i revisió del pla.

- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial i la discriminació de gènere. La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, les dones menors de 25 anys cobren un 15,81% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La UGT de Catalunya disposa en la seva web de les clàusules i recomanacions per a la negociació col·lectiva «Decàleg de Negociació Col·lectiva», com també de la *Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. Negociar en igualtat*.
- **Fer ús de l'eina Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes** del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, fruit del consens de les organitzacions sindicals i patronals majoritàries juntament amb el Govern de la Generalitat de Catalunya. Així com la resta **d'eines del Instituto de la Mujer** (guia per a l'elaboració de plans d'igualtat, eina de registre retributiu, sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, eina de diagnosi de bretxa salarial de gènere, etc.) elaborades amb la participació i el consens dels sindicats majoritaris.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i des de la inspecció de treball:

- **Fent complir les lleis d'igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d'Inspecció de Treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- **Aplicar i fer complir la Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la **Llei catalana 17/20015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com la **Llei catalana 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació** i la **Llei estatal 15/2022 integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació**.

Aplicar la normativa, el **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019) i el seu desenvolupament reglamentari a través del **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (i la Resolució de 16 de març de 2023, el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques) i el **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, així com la Llei catalana de 2015 i l'estatal de 2007.

Com el **Reial decret llei 5/2023**, de 28 de juny, en matèria de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea.

El **Reial decret llei 2/2024**, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la vida familiar els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

I el recent **Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol**, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors.

- Exigim que es convoquin les taules de diàleg social per transposar a la nostra normativa nacional totes les novetats introduïdes per assolir la transparència salarial a totes les empreses que permetran avançar cap a la igualtat salarial de les dones, amb l'aprovació el 10 de maig de 2023

la **Directiva de la Unió Europea 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell**. Amb aquesta Directiva es reforça l'aplicació del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes per una mateixa feina o feina d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes pel seu compliment.

- **Necessitem de manera urgent que totes les dades estadístiques estiguin segregades per sexe**, cosa que la llei ja preveu i actualment no s'està fent efectiu. Per implantar la perspectiva de gènere, s'ha de tenir en compte no només les dades estadístiques segregades per sexe, sinó també els diferents vessants com els rols i estereotips de gènere que avui encara perduren. També és molt important que aquestes **dades estadístiques es recullin arreu del territori de Catalunya** per poder localitzar així les desigualtats i mancances específiques de cada província, comarca o municipi, i poder actuar amb conseqüència.
- **Demanem a totes les administracions públiques que siguin les primeres a donar exemple** a l'hora d'erradicar la bretxa salarial de gènere.
- Demanem que la Inspecció de Treball es doti dels **recursos necessaris**, tant humans com econòmics, per tal que faci la seva feina de manera efectiva i real, tant pel que fa a la part inspectora com també en el seu paper proactiu en el compliment de les normes.
- Per últim, és indispensable fer **complir amb l'acord de reforma laboral** en els convenis col·lectius i en la negociació col·lectiva (Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball), fruit del diàleg entre els interlocutors socials i el Govern, ja que **el paper de les delegades i delegats en el control i acompanyament de l'aplicació de la nova normativa serà fonamental perquè les millores que presenta aquesta reforma arribin a totes les treballadores i treballadors**.

(Annex I)

Ingressos salarials bruts: Municipi · Tipus de jornada · 2023 / Sexe

Municipi	Jornada	Homes	Dones	Bretxa
Badalona	Completa	31.560,00	29.159,00	7,61
	Parcial	16.816,00	17.670,00	-5,08
	Total	30.297,00	25.962,00	14,31
Barcelona	Completa	40.544,00	35.759,00	11,80
	Parcial	20.516,00	19.716,00	3,90
	Total	38.407,00	32.377,00	15,70
Castelldefels	Completa	45.104,00	35.114,00	22,15
	Parcial	21.384,00	19.967,00	6,63
	Total	42.690,00	31.689,00	25,77
Cerdanyola del Vallès	Completa	37.523,00	33.513,00	10,69
	Parcial	19.572,00	18.809,00	3,90
	Total	36.173,00	30.357,00	16,08
Cornellà de Llobregat	Completa	31.766,00	28.629,00	9,88
	Parcial	17.304,00	17.002,00	1,75
	Total	30.505,00	25.240,00	17,26
Girona	Completa	33.327,00	30.721,00	7,82
	Parcial	22.207,00	18.836,00	15,18
	Total	32.532,00	28.176,00	13,39
Granollers	Completa	36.377,00	28.429,00	21,85
	Parcial	17.689,00	16.277,00	7,98
	Total	35.176,00	26.147,00	25,67
Hospitalet de Llobregat, l'	Completa	29.458,00	26.755,00	9,18
	Parcial	16.775,00	16.270,00	3,01
	Total	28.221,00	23.730,00	15,91
Lleida	Completa	28.959,00	28.048,00	3,15
	Parcial	18.524,00	16.897,00	8,78
	Total	28.352,00	25.489,00	10,10
Manresa	Completa	33.139,00	28.988,00	12,53
	Parcial	14.970,00	16.330,00	-9,08
	Total	31.783,00	26.425,00	16,86

Mataró	Completa	30.309,00	28.139,00	7,16
	Parcial	16.068,00	17.394,00	-8,25
	Total	28.853,00	25.505,00	11,60
Mollet del Vallès	Completa	31.881,00	27.221,00	14,62
	Parcial	17.893,00	17.220,00	3,76
	Total	30.893,00	24.759,00	19,86
Prat de Llobregat, el	Completa	33.759,00	29.869,00	11,52
	Parcial	23.029,00	17.047,00	25,98
	Total	32.780,00	26.264,00	19,88
Reus	Completa	29.797,00	26.357,00	11,54
	Parcial	16.773,00	16.622,00	0,90
	Total	28.845,00	24.153,00	16,27
Rubí	Completa	31.516,00	28.117,00	10,78
	Parcial	16.473,00	16.996,00	-3,17
	Total	30.693,00	25.659,00	16,40
Sabadell	Completa	34.774,00	30.105,00	13,43
	Parcial	18.008,00	16.376,00	9,06
	Total	33.606,00	26.902,00	19,95
Sant Boi de Llobregat	Completa	31.272,00	28.376,00	9,26
	Parcial	17.690,00	18.842,00	-6,51
	Total	30.325,00	25.773,00	15,01
Sant Cugat del Vallès	Completa	62.425,00	47.984,00	23,13
	Parcial	26.026,00	27.432,00	-5,40
	Total	59.161,00	44.029,00	25,58
Santa Coloma de Gramenet	Completa	28.543,00	24.454,00	14,33
	Parcial	17.411,00	16.121,00	7,41
	Total	27.264,00	21.760,00	20,19
Tarragona	Completa	33.906,00	30.426,00	10,26
	Parcial	19.713,00	17.785,00	9,78
	Total	32.868,00	26.802,00	18,46
Terrassa	Completa	32.317,00	29.141,00	9,83
	Parcial	18.506,00	17.090,00	7,65
	Total	31.321,00	26.460,00	15,52
Viladecans	Completa	34.264,00	29.062,00	15,18
	Parcial	20.282,00	17.456,00	13,93
	Total	33.242,00	26.621,00	19,92
Vilanova i la Geltrú	Completa	35.962,00	31.093,00	13,54

	Parcial	19.309,00	17.331,00	10,24
	Total	34.411,00	27.959,00	18,75
Catalunya	Completa	34.746,00	30.798,00	11,36
	Parcial	19.588,00	18.061,00	7,80
	Total	33.506,00	27.835,00	16,93

Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals.

(Annex II)

Ingressos salarials bruts: Municipi · Tipus de contracte · 2023 / Sexe

Municipi	Contracte	Homes	Dones	Bretxa
Badalona	Indefinit	29.963,00	25.248,00	15,74
	Temporal	29.488,00	25.748,00	12,68
	No classificable	39.806,00	35.767,00	10,15
	Total	30.297,00	25.962,00	14,31
Barcelona	Indefinit	39.043,00	32.501,00	16,76
	Temporal	30.904,00	28.099,00	9,08
	No classificable	40.125,00	37.987,00	5,33
	Total	38.407,00	32.377,00	15,70
Castelldefels	Indefinit	43.025,00	31.164,00	27,57
	Temporal	27.005,00	27.425,00	-1,56
	No classificable	52.700,00	42.800,00	18,79
	Total	42.690,00	31.689,00	25,77
Cerdanyola del Vallès	Indefinit	36.962,00	30.640,00	17,10
	Temporal	23.338,00	26.815,00	-14,90
	No classificable	40.870,00	34.542,00	15,48
	Total	36.173,00	30.357,00	16,08
Cornellà de Llobregat	Indefinit	30.782,00	25.120,00	18,39
	Temporal	22.820,00	23.998,00	-5,16
	No classificable	39.360,00	29.569,00	24,88
	Total	30.505,00	25.240,00	17,26
Girona	Indefinit	30.925,00	26.575,00	14,07
	Temporal	37.561,00	28.305,00	24,64
	No classificable	42.263,00	39.402,00	6,77
	Total	32.532,00	28.176,00	13,39
Granollers	Indefinit	36.639,00	26.285,00	28,26
	Temporal	23.200,00	22.135,00	4,59
	No classificable	34.443,00	32.489,00	5,67

	Total	35.176,00	26.147,00	25,67
Hospitalet de Llobregat, l'	Indefinit	28.649,00	23.314,00	18,62
	Temporal	22.445,00	22.565,00	-0,53
	No classificable	32.478,00	34.193,00	-5,28
	Total	28.221,00	23.730,00	15,91
Lleida	Indefinit	26.872,00	22.369,00	16,76
	Temporal	28.504,00	27.023,00	5,20
	No classificable	44.291,00	39.900,00	9,91
	Total	28.352,00	25.489,00	10,10
Manresa	Indefinit	32.134,00	25.465,00	20,75
	Temporal	23.556,00	25.746,00	-9,30
	No classificable	38.898,00	40.008,00	-2,85
	Total	31.783,00	26.425,00	16,86
Mataró	Indefinit	28.838,00	24.951,00	13,48
	Temporal	23.551,00	24.990,00	-6,11
	No classificable	37.621,00	33.508,00	10,93
	Total	28.853,00	25.505,00	11,60
Mollet del Vallès	Indefinit	31.901,00	24.473,00	23,28
	Temporal	20.872,00	21.678,00	-3,86
	No classificable	34.708,00	34.361,00	1,00
	Total	30.893,00	24.759,00	19,86
Prat de Llobregat, el	Indefinit	33.588,00	24.813,00	26,13
	Temporal	23.880,00	26.699,00	-11,80
	No classificable	34.009,00	38.523,00	-13,27
	Total	32.780,00	26.264,00	19,88
Reus	Indefinit	29.038,00	22.641,00	22,03
	Temporal	21.136,00	25.225,00	-19,35
	No classificable	40.729,00	40.620,00	0,27
	Total	28.845,00	24.153,00	16,27
Rubí	Indefinit	31.580,00	25.923,00	17,91

	Temporal	20.840,00	22.861,00	-9,70
	No classificable	35.243,00	28.770,00	18,37
	Total	30.693,00	25.659,00	16,40
Sabadell	Indefinit	34.057,00	27.039,00	20,61
	Temporal	24.433,00	24.318,00	0,47
	No classificable	40.089,00	32.141,00	19,83
	Total	33.606,00	26.902,00	19,95
Sant Boi de Llobregat	Indefinit	30.859,00	25.400,00	17,69
	Temporal	23.023,00	24.152,00	-4,90
	No classificable	34.304,00	33.577,00	2,12
	Total	30.325,00	25.773,00	15,01
Sant Cugat del Vallès	Indefinit	62.161,00	45.288,00	27,14
	Temporal	35.258,00	31.823,00	9,74
	No classificable	45.177,00	46.444,00	-2,80
	Total	59.161,00	44.029,00	25,58
Santa Coloma de Gramenet	Indefinit	27.199,00	20.918,00	23,09
	Temporal	22.130,00	22.903,00	-3,49
	No classificable	41.780,00	31.773,00	23,95
	Total	27.264,00	21.760,00	20,19
Tarragona	Indefinit	33.153,00	24.342,00	26,58
	Temporal	25.539,00	27.969,00	-9,51
	No classificable	44.903,00	41.397,00	7,81
	Total	32.868,00	26.802,00	18,46
Terrassa	Indefinit	31.784,00	26.587,00	16,35
	Temporal	24.406,00	23.660,00	3,06
	No classificable	34.678,00	31.606,00	8,86
	Total	31.321,00	26.460,00	15,52
Viladecans	Indefinit	33.635,00	25.583,00	23,94
	Temporal	23.565,00	28.378,00	-20,42
	No classificable	41.095,00	33.977,00	17,32

	Total	33.242,00	26.621,00	19,92
Vilanova i la Geltrú	Indefinit	34.766,00	27.053,00	22,19
	Temporal	24.297,00	27.232,00	-12,08
	No classificable	45.520,00	40.724,00	10,54
	Total	34.411,00	27.959,00	18,75
Catalunya	Indefinit	33.716,00	27.391,00	18,76
	Temporal	26.687,00	25.965,00	2,71
	No classificable	41.194,00	36.795,00	10,68
	Total	33.506,00	27.835,00	16,93

Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals.

(Annex III)

Ingressos salarials bruts: Municipi · Branca d'activitat econòmica · 2023 / Sexe

Municipi	Branca activitat econòmica	Homes	Dones	Bretxa
Badalona	Indústria	36.101,00	29.802,00	17,45
	Construcció	24.499,00	23.218,00	5,23
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	27.120,00	21.580,00	20,43
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	26.137,00	22.433,00	14,17
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	43.775,00	34.183,00	21,91
	Activitats professionals, científiques i administratives	25.523,00	22.689,00	11,10
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	43.238,00	35.558,00	17,76
	Educació, sanitat i serveis socials	31.871,00	28.845,00	9,49
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	39.804,00	20.696,00	48,01
	Total	30.297,00	25.962,00	14,31
Barcelona	Indústria	47.473,00	46.068,00	2,96
	Construcció	26.703,00	29.309,00	-9,76
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	35.749,00	29.233,00	18,23
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	25.839,00	22.717,00	12,08
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	54.958,00	42.140,00	23,32
	Activitats professionals, científiques i administratives	38.334,00	29.793,00	22,28
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	44.580,00	39.995,00	10,28
	Educació, sanitat i serveis socials	39.505,00	33.582,00	14,99
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	31.415,00	23.382,00	25,57
	Total	38.407,00	32.377,00	15,70
Castelldefels	Indústria	49.785,00	36.637,00	26,41
	Construcció	28.119,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	49.124,00	29.872,00	39,19
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	37.350,00	32.584,00	12,76
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	49.993,00	44.243,00	11,50
	Activitats professionals, científiques i administratives	47.388,00	26.102,00	44,92
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	43.872,00	42.218,00	3,77
	Educació, sanitat i serveis socials	39.140,00	30.414,00	22,29
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	26.680,00	21.484,00	19,48
	Total	42.690,00	31.689,00	25,77
Cerdanyola del Vallès	Indústria	38.697,00	33.797,00	12,66
	Construcció	28.779,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	35.688,00	33.617,00	5,80
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	27.222,00	24.035,00	11,71
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	51.377,00	39.361,00	23,39
	Activitats professionals, científiques i administratives	33.113,00	26.429,00	20,19
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	43.245,00	34.138,00	21,06
	Educació, sanitat i serveis socials	33.957,00	29.606,00	12,81
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-

	Total	36.173,00	30.357,00	16,08
Cornellà de Llobregat	Indústria	33.303,00	33.513,00	-0,63
	Construcció	25.223,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	31.807,00	22.334,00	29,78
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	24.021,00	23.042,00	4,08
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	43.368,00	32.043,00	26,11
	Activitats professionals, científiques i administratives	24.714,00	19.952,00	19,27
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	38.200,00	32.084,00	16,01
	Educació, sanitat i serveis socials	31.920,00	27.313,00	14,43
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	42.474,00	u	-
	Total	30.505,00	25.240,00	17,26
Girona	Indústria	34.010,00	32.082,00	5,67
	Construcció	28.422,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	24.629,00	21.168,00	14,05
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	21.798,00	18.368,00	15,74
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	46.874,00	33.963,00	27,54
	Activitats professionals, científiques i administratives	29.355,00	21.747,00	25,92
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	40.911,00	34.788,00	14,97
	Educació, sanitat i serveis socials	36.391,00	33.953,00	6,70
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	56.926,00	21.672,00	61,93
	Total	32.532,00	28.176,00	13,39
Granollers	Indústria	35.407,00	30.047,00	15,14
	Construcció	57.494,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	29.660,00	21.040,00	29,06
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	26.347,00	17.803,00	32,43
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	41.640,00	38.146,00	8,39
	Activitats professionals, científiques i administratives	29.638,00	21.488,00	27,50
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	44.055,00	30.430,00	30,93
	Educació, sanitat i serveis socials	34.099,00	31.182,00	8,55
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	35.176,00	26.147,00	25,67
Hospitalet de Llobregat, l'	Indústria	32.809,00	29.285,00	10,74
	Construcció	24.346,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	25.868,00	20.781,00	19,67
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	23.857,00	20.585,00	13,72
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	43.367,00	34.254,00	21,01
	Activitats professionals, científiques i administratives	25.887,00	19.502,00	24,66
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	37.822,00	34.050,00	9,97
	Educació, sanitat i serveis socials	30.400,00	26.504,00	12,82
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	23.627,00	18.311,00	22,50
	Total	28.221,00	23.730,00	15,91
Lleida	Indústria	30.590,00	22.899,00	25,14

	Construcció	25.918,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	24.311,00	18.976,00	21,94
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	19.343,00	16.700,00	13,66
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	35.972,00	33.530,00	6,79
	Activitats professionals, científiques i administratives	28.367,00	19.278,00	32,04
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	41.103,00	32.934,00	19,87
	Educació, sanitat i serveis socials	32.697,00	31.914,00	2,39
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	28.110,00	16.024,00	43,00
	Total	28.352,00	25.489,00	10,10
Manresa	Indústria	34.775,00	25.271,00	27,33
	Construcció	22.813,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	34.050,00	24.709,00	27,43
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	22.972,00	22.452,00	2,26
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	45.574,00	u	-
	Activitats professionals, científiques i administratives	24.573,00	21.034,00	14,40
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	46.046,00	36.577,00	20,56
	Educació, sanitat i serveis socials	36.039,00	30.044,00	16,63
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	31.783,00	26.425,00	16,86
Mataró	Indústria	32.775,00	26.655,00	18,67
	Construcció	23.877,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	26.411,00	22.922,00	13,21
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	23.737,00	17.044,00	28,20
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	41.146,00	34.215,00	16,84
	Activitats professionals, científiques i administratives	27.388,00	21.585,00	21,19
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	39.351,00	31.288,00	20,49
	Educació, sanitat i serveis socials	26.235,00	28.549,00	-8,82
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	22.680,00	18.586,00	18,05
	Total	28.853,00	25.505,00	11,60
Mollet del Vallès	Indústria	35.872,00	26.455,00	26,25
	Construcció	27.602,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	26.060,00	22.718,00	12,82
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	27.887,00	23.579,00	15,45
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	41.558,00	34.389,00	17,25
	Activitats professionals, científiques i administratives	23.921,00	19.058,00	20,33
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	u	32.616,00	-
	Educació, sanitat i serveis socials	29.928,00	28.001,00	6,44
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	30.893,00	24.759,00	19,86
Prat de Llobregat, el	Indústria	35.952,00	25.731,00	28,43
	Construcció	30.923,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	33.632,00	24.182,00	28,10

	Transport, emmagatzematge i hostaleria	31.245,00	24.739,00	20,82
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	35.077,00	u	-
	Activitats professionals, científiques i administratives	28.538,00	20.371,00	28,62
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	37.893,00	36.484,00	3,72
	Educació, sanitat i serveis socials	36.953,00	31.368,00	15,11
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	32.780,00	26.264,00	19,88
Reus	Indústria	34.012,00	27.756,00	18,39
	Construcció	23.546,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	27.779,00	20.246,00	27,12
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	20.822,00	16.145,00	22,46
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	45.296,00	37.232,00	17,80
	Activitats professionals, científiques i administratives	26.707,00	19.646,00	26,44
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	38.840,00	31.207,00	19,65
	Educació, sanitat i serveis socials	35.907,00	30.538,00	14,95
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	15.801,00	16.919,00	-7,08
	Total	28.845,00	24.153,00	16,27
Rubí	Indústria	33.601,00	28.101,00	16,37
	Construcció	29.828,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	29.956,00	23.984,00	19,94
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	23.482,00	20.129,00	14,28
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	44.094,00	31.647,00	28,23
	Activitats professionals, científiques i administratives	24.492,00	19.839,00	19,00
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	39.416,00	u	-
	Educació, sanitat i serveis socials	33.670,00	30.472,00	9,50
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	30.693,00	25.659,00	16,40
Sabadell	Indústria	35.019,00	28.115,00	19,72
	Construcció	25.980,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	29.705,00	24.142,00	18,73
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	25.685,00	20.859,00	18,79
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	47.058,00	39.526,00	16,01
	Activitats professionals, científiques i administratives	33.846,00	23.315,00	31,11
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	43.117,00	33.722,00	21,79
	Educació, sanitat i serveis socials	39.068,00	28.750,00	26,41
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	23.213,00	20.213,00	12,92
	Total	33.606,00	26.902,00	19,95
Sant Boi de Llobregat	Indústria	33.869,00	28.751,00	15,11
	Construcció	28.805,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	27.775,00	22.520,00	18,92
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	29.918,00	24.132,00	19,34
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	38.908,00	32.592,00	16,23

	Activitats professionals, científiques i administratives	24.072,00	24.754,00	-2,83
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	40.053,00	33.242,00	17,00
	Educació, sanitat i serveis socials	32.277,00	26.391,00	18,24
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	15.876,00	-
	Total	30.325,00	25.773,00	15,01
Sant Cugat del Vallès	Indústria	89.081,00	58.365,00	34,48
	Construcció	47.710,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	59.301,00	45.262,00	23,67
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	43.654,00	32.069,00	26,54
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	65.283,00	54.331,00	16,78
	Activitats professionals, científiques i administratives	54.774,00	38.730,00	29,29
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	43.130,00	45.645,00	-5,83
	Educació, sanitat i serveis socials	51.148,00	41.327,00	19,20
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	27.854,00	-
	Total	59.161,00	44.029,00	25,58
Santa Coloma de Gramenet	Indústria	34.334,00	23.699,00	30,98
	Construcció	22.684,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	26.354,00	18.411,00	30,14
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	24.211,00	19.107,00	21,08
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	37.002,00	27.921,00	24,54
	Activitats professionals, científiques i administratives	24.268,00	19.470,00	19,77
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	34.509,00	30.837,00	10,64
	Educació, sanitat i serveis socials	29.648,00	23.881,00	19,45
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	19.804,00	14.288,00	27,85
	Total	27.264,00	21.760,00	20,19
Tarragona	Indústria	44.666,00	38.590,00	13,60
	Construcció	25.143,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	25.996,00	18.932,00	27,17
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	24.811,00	16.404,00	33,88
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	40.825,00	32.309,00	20,86
	Activitats professionals, científiques i administratives	29.788,00	20.852,00	30,00
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	36.276,00	33.763,00	6,93
	Educació, sanitat i serveis socials	38.100,00	34.462,00	9,55
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	21.324,00	16.552,00	22,38
	Total	32.868,00	26.802,00	18,46
Terrassa	Indústria	35.140,00	33.654,00	4,23
	Construcció	25.787,00	27.036,00	-4,84
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	28.745,00	22.266,00	22,54
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	25.177,00	20.156,00	19,94
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	38.335,00	32.853,00	14,30
	Activitats professionals, científiques i administratives	29.914,00	21.678,00	27,53
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	41.033,00	35.760,00	12,85

	Educació, sanitat i serveis socials	34.746,00	28.560,00	17,80
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	27.759,00	19.178,00	30,91
	Total	31.321,00	26.460,00	15,52
Viladecans	Indústria	37.153,00	32.460,00	12,63
	Construcció	38.559,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	30.622,00	24.685,00	19,39
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	29.449,00	26.067,00	11,48
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	41.337,00	u	-
	Activitats professionals, científiques i administratives	24.678,00	21.294,00	13,71
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	42.398,00	33.539,00	20,89
	Educació, sanitat i serveis socials	33.250,00	29.254,00	12,02
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	18.820,00	-
	Total	33.242,00	26.621,00	19,92
Vilanova i la Geltrú	Indústria	40.640,00	32.537,00	19,94
	Construcció	26.428,00	u	-
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	28.616,00	21.452,00	25,03
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	21.473,00	21.911,00	-2,04
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	60.455,00	41.201,00	31,85
	Activitats professionals, científiques i administratives	37.673,00	26.396,00	29,93
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	42.692,00	34.386,00	19,46
	Educació, sanitat i serveis socials	27.018,00	30.001,00	-11,04
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	u	u	-
	Total	34.411,00	27.959,00	18,75
Catalunya	Indústria	36.643,00	31.188,00	14,89
	Construcció	26.399,00	26.590,00	-0,72
	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles	31.398,00	24.228,00	22,84
	Transport, emmagatzematge i hostaleria	25.396,00	20.542,00	19,11
	Comunicacions, act. financeres i immobiliàries	49.422,00	39.052,00	20,98
	Activitats professionals, científiques i administratives	32.028,00	24.483,00	23,56
	Administració pública, Defensa i SS obligatòria	40.181,00	34.506,00	14,12
	Educació, sanitat i serveis socials	36.532,00	30.739,00	15,86
	Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	31.474,00	19.782,00	37,15
	Total	33.506,00	27.835,00	16,93

Font: Idescat, a partir de la Mostra contínua de vides laborals.

(u) Dada amb baixa fiabilitat

