

La bretxa salarial i el sostre de vidre a Espanya

La bretxa salarial i el sostre de vidre continuen sent realitats a Espanya. Tot i viure en una societat democràtica, les dones encara afronten més dificultats en l'àmbit laboral.

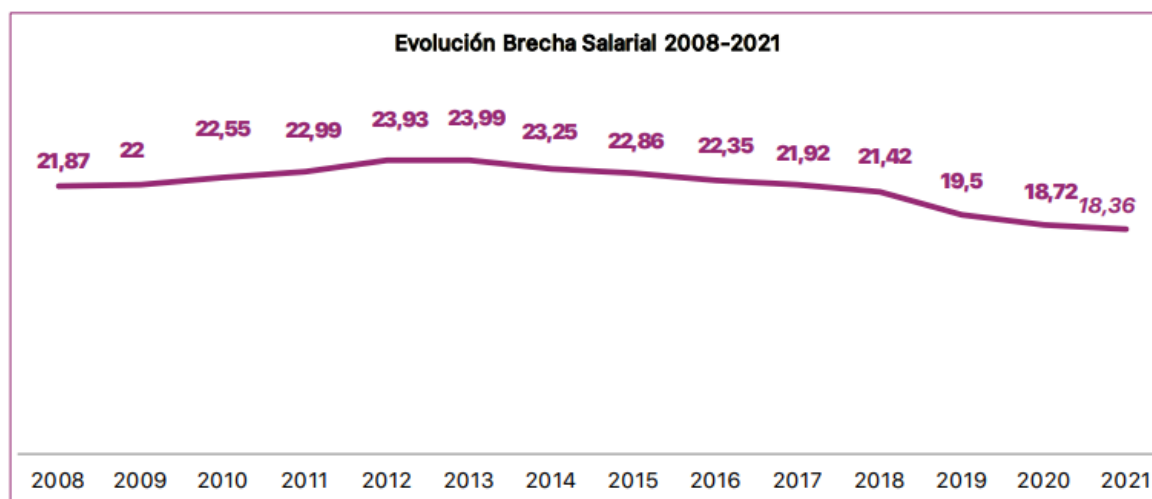
Les dades ho afirmen, la igualtat real encara no s'ha assolit del tot.



Imatge gràfica de la bretxa salarial. Font: centro integrado de formación profesional microsistemas

Constantment, veiem tant a les xarxes com als carrers campanyes de desinformació de gènere basades en una combinació d'informacions falses que desacrediten els discursos sobre la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes. "No existeix la bretxa salarial", informen aquestes campanyes, però les dades no afirmen el mateix. Segons les dades de l'INE sobre la bretxa salarial, que consisteix en la diferència entre salaris percebuts pels treballadors dels dos sexes, en 2025 se situa en un 15,7%. A més, els guanys mitjans anuals de les dones són de 5022 euros menys que les dels homes. (Gobierno de España, n.d.)

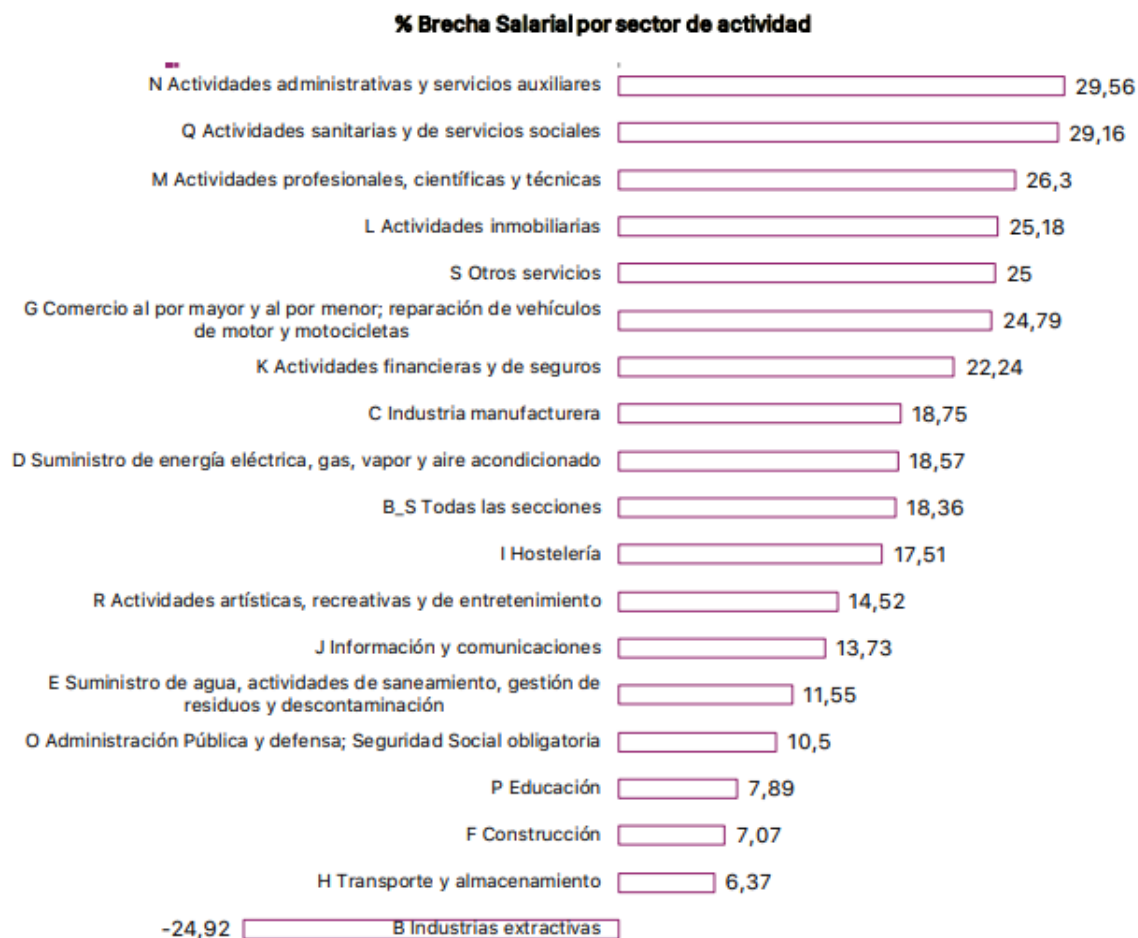
Aquests números resulten xocants, ja que les dones obtenen millors resultats acadèmics que els homes en l'escola i universitats, fet que posa en evidència les capacitats de les dones a realitzar els diferents oficis. Les habilitats de les dones són reals, existeixen, les dones estan igual de preparades que els homes. Malgrat això, a causa de diversos fenòmens com el sostre de vidre, pateixen les conseqüències de la bretxa salarial. Tenim massa interioritzat que els càrrecs superiors siguin dominats per homes, però, on estan les dones? Hi ha una barrera invisible que dificulta a les dones assolir llocs de treball de responsabilitat tot i tenir la formació i experiència. Aquest fenomen anomenat sostre de vidre provoca una falta de dones en posicions de lideratge provocant un impacte en la presa de decisions estratègiques dintre de l'empresa i afavorint a la bretxa salarial.



Font: INE

La bretxa salarial no és constant i varia notablement entre sectors. On està més intensificada és en aquells sectors on les dones predominen, ja que es consideren que reflecteixen característiques femenines i no les seves capacitats i habilitats. Per veure-ho clar comparem dos sectors: en els sectors de transport i emmagatzematge la diferència a favor dels homes és mínima (1%); mentre que, en salut i serveis socials, així com en activitats professionals i científiques, que estan fortament feminitzats (56,2% i més del 76% de presència femenina, respectivament) la bretxa ascendent al 21%. Un contrast interessant s'observa en la construcció, on les dones que representen menys del 12% de la força laboral van guanyar 15% més que els homes en 2022. Encara que en aquest

sector, les dones no es van veure perjudicades econòmicament parlant, la discriminació entre dones i homes que presentaven eren elevades: altes bretxes ajustades en detriment de les dones (16% i 13,6%).



Font: INE

Els motius són molt variats, però estan molt condicionats per la història d'Espanya, especialment pel període del franquisme (1939-1975). Durant la dictadura, la desigualtat entre homes i dones era legal i socialment acceptada, ja que es promovia un model en què la dona depenia econòmicament de l'home. Amb la democràcia i la Constitució de 1978 es va reconèixer la igualtat legal i la bretxa es va reduir, però encara que se suposa que vivim en una societat lliure, les decisions professionals i econòmiques venen determinades directament o indirectament per múltiples factors estructurals i socioculturals: els rols de gènere ens marquen des de la infància i reforcen certes idees que alimenten la bretxa salarial. El principal motiu és l'existència de desigualtats de

gènere en l'àmbit econòmic i social. Existeixen discriminacions directes que és quan simplement el tracte a les dones és menys favorable que el dels homes, però també existeixen discriminacions implícites en lleis o normes de les empreses. La discriminació més comuna és la que relaciona els treballs que involucren esforços físics, que tendeixen a rebre una valoració més favorable que altres treballs. Per exemple, una caixera d'un supermercat guanya més que un home que treballa en un magatzem del supermercat. A més, les dones continuen sent les que major s'encarreguen del treball de la llar i dels nens, cosa que fa que es vegin obligades a treballar en treballs de mitja jornada en què els salaris són inferiors i també on adquireixen poca responsabilitat i remuneració.

Com afecta aquest fenomen a la nostra societat? Les repercussions que té la desigualtat salarial es produeixen no solament en l'àmbit individual, sinó en tota la societat. Respecte a nivell individual; afecta la qualitat de vida de les dones, atès que aquesta diferència de salaris provoca una obtenció de menys ingressos a les dones que dona lloc a pensions més baixes i a un major risc de pobresa en la tercera edat. En l'àmbit social; reforcen els estereotips sobre el treball femení i genera un impacte negatiu en l'economia mundial.

En 20 anys es va disminuir un 12% la bretxa salarial, per poder continuar amb aquesta reducció no únicament cal impulsar polítiques de transparència empresarial. Sí que aquestes polítiques ajudarien a reduir-la, però l'educació i formació tenen un paper molt important: cal promoure la igualtat entre homes i dones des d'edats ben primerenques. Aquestes mesures que serien molt efectives si es dugessin a terme no s'estan introduint o, s'introdueixen de forma molt lenta. Un dels principals motius és la barrera que causa l'antiga mentalitat de la població que pensa que en comptes de millorar, empitjorarà l'economia. És això cert? Doncs no, la reducció de la bretxa salarial no únicament suposaria una disminució dels nivells de pobresa, sinó que donaria l'oportunitat de la creació de treballs amb major qualitat i beneficis econòmics per les empreses. Valorar a les dones per les seves habilitats professionals, motivació i productivitat es potencia el rendiment i l'eficàcia empresarial.

*El Prat de Llobregat, 21
de gener 2026*

References

- Gobierno de España. (n.d.). *IGUALDAD LA BRECHA SALARIAL*. Igualdad en la Empresa. Retrieved February 18, 2026, from https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/Informe_Brecha_Salarial_CCOO_res_eje.pdf
- Gobierno de España. (n.d.). *Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista*. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0006.pdf>
- Gobierno de España. (n.d.). *RECOMENDACIONES PARA ACTUAR FRENTE A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN*. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf
- Instituto de las mujeres. (n.d.). *La brecha salarial existe, que no te confundan*. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_La_Brecha_Salarial_Existe_Que_No_Te_Confundan.pdf
- UE. (n.d.). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de1460.pdf>
- UGT. (n.d.). <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>. Las mujeres jóvenes soportan una doble discriminación

salarial por ser mujeres y jóvenes a pesar de que un 54,4 % poseen un título universitario, frente al 43,1 % de los hombres de su misma edad.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>