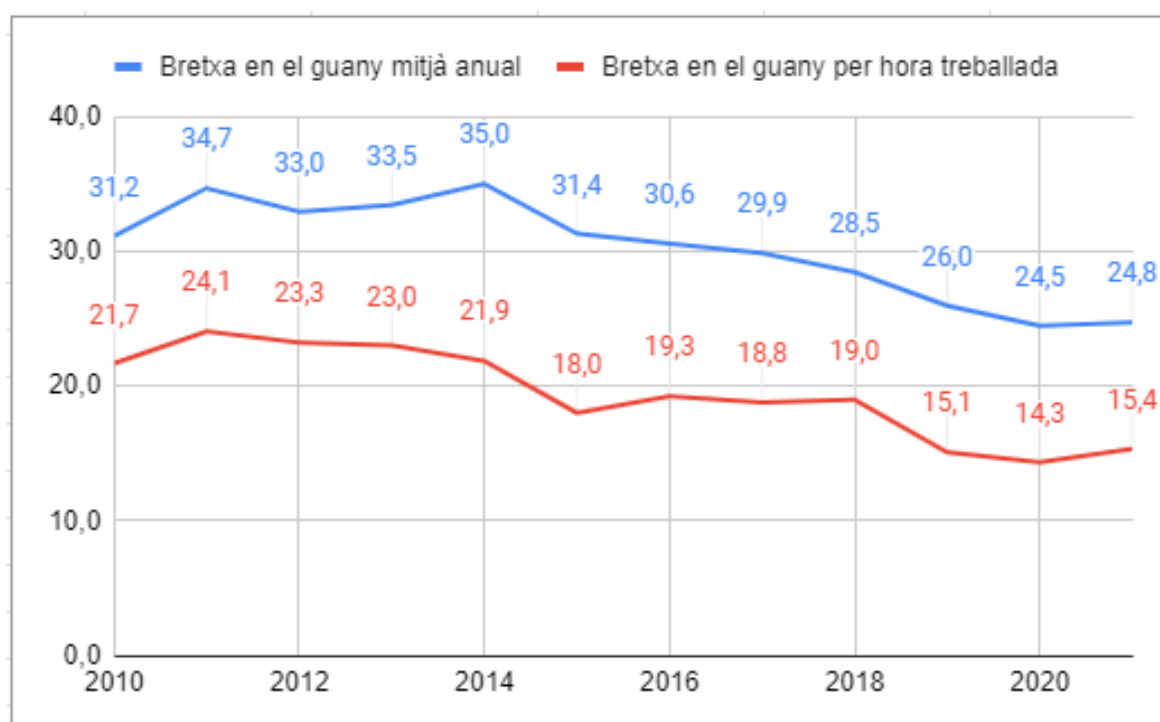


# La bretxa salarial de gènere a Espanya

La desigualtat salarial de gènere com a reflex d'una desigual distribució d'oportunitats.



Bretxa salarial entre homes i dones.

Font: CCOO

La igualtat entre homes i dones és un principi que, en teoria, ja està assumit per la majoria de societats modernes. No obstant això, quan s'analitzen les dades reals del mercat laboral, aquesta igualtat sovint es dilueix. Un dels exemples més clars és la bretxa salarial de gènere. Encara que aquesta problemàtica està directament relacionada amb l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible número 5, centrat en la igualtat de gènere, també es pot analitzar des de la perspectiva de l'ODS 10, ja que reflecteix una desigualtat econòmica estructural dins d'un mateix país. Quan homes i dones no perceben els mateixos ingressos, no només es genera una injustícia laboral,

---

sinó també una distribució desigual de les oportunitats i dels recursos econòmics.

Malgrat els avenços legislatius i els discursos institucionals que defensen la igualtat, la realitat mostra que homes i dones continuen cobrant salaris diferents. Aquesta diferència no és un cas puntual ni anecdòtic. Es tracta d'un fenomen estructural que està relacionat amb la manera com funciona el mercat laboral i amb determinades dinàmiques socials que s'han mantingut durant dècades.

La bretxa salarial de gènere es defineix com la diferència percentual entre el salari mitjà dels homes i el de les dones. Segons dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'Institut Nacional d'Estadística, aquesta diferència supera el 17 % anual. Altres informes elaborats per sindicats o centres d'anàlisi econòmica situen la bretxa al voltant del 19 % o fins i tot del 20 % si es tenen en compte tots els ingressos anuals. Les xifres exactes poden variar segons la metodologia utilitzada, ja que algunes fonts analitzen el salari per hora treballada i altres el salari anual total. Tanmateix, totes coincideixen en una mateixa conclusió: de manera general, les dones continuen cobrant menys que els homes.

Aquesta desigualtat no sempre s'explica per una discriminació directa en un mateix lloc de treball, tot i que en alguns casos també existeix. Una part important de la bretxa salarial s'explica per la segregació ocupacional. Les dones es concentren majoritàriament en sectors tradicionalment menys remunerats, com el comerç, l'educació, els serveis socials o les feines de cura. En canvi, els homes tenen més presència en sectors industrials, tecnològics o tècnics, que acostumen a oferir salaris més elevats. Aquesta divisió no és casual, sinó que està relacionada amb estereotips de gènere i amb expectatives socials que influeixen en les decisions educatives i professionals des de molt joves.

Un altre factor important és el treball a temps parcial. El percentatge de dones que treballa amb jornada reduïda és molt superior al dels homes. En molts casos, aquesta situació no respon a una elecció lliure, sinó a la necessitat de compatibilitzar la feina amb les responsabilitats familiars. Les dones continuen assumint la major part de les tasques de cura d'infants, persones dependents i

treball domèstic no remunerat. Aquesta realitat limita el seu temps disponible per al treball remunerat i redueix les seves possibilitats de promoció professional. Amb el temps, aquesta situació genera una desigualtat acumulativa: menys hores treballades impliquen menys ingressos, menys cotització i, finalment, pensions més baixes.

De fet, una de les conseqüències més evidents de la bretxa salarial apareix en el sistema de pensions. Les dones perceben pensions considerablement inferiors a les dels homes, en alguns casos amb diferències que poden superar el 30 %. Aquesta desigualtat és el resultat d'una trajectòria laboral marcada per salaris més baixos, interrupcions professionals i contractes més precaris. Per tant, la bretxa salarial no és només un problema present, sinó una desigualtat que s'arrossega al llarg de tota la vida i que afecta especialment la qualitat de vida durant la vellesa.

A més, existeix un fenomen conegut com el "sostre de vidre". Aquest concepte fa referència a les barreres invisibles que dificulten que moltes dones accedeixin a càrrecs de responsabilitat o a llocs directius. Tot i que el nivell d'estudis de les dones a Espanya és sovint igual o fins i tot superior al dels homes, la seva presència en posicions d'alta direcció continua sent menor. Aquesta limitació no sempre és resultat d'una discriminació explícita, sinó de dinàmiques culturals, xarxes informals de poder o expectatives socials que penalitzen determinades trajectòries professionals femenines.

Davant d'aquesta situació, en els últims anys s'han impulsat diverses mesures per reduir la bretxa salarial. Entre elles destaquen l'obligatorietat de plans d'igualtat en empreses de determinada mida, la transparència retributiva o la creació de registres salarials que permetin detectar diferències injustificades. També l'augment del salari mínim interprofessional ha tingut un efecte positiu, ja que moltes dones es concentren en els trams salarials més baixos. Tot i això, els avenços són lents i irregulars. Les reformes legals són importants, però sovint no són suficients si no van acompanyades d'un canvi cultural més profund.

En definitiva, la bretxa salarial de gènere a Espanya és una manifestació clara d'una desigualtat estructural que afecta milions de persones. No es tracta només d'una diferència estadística, sinó d'una realitat que condiona

---

l'autonomia econòmica, les oportunitats professionals i la independència personal de moltes dones. Encara que s'han produït avenços en les darreres dècades, la persistència d'aquesta diferència demostra que la igualtat legal no sempre es tradueix en una igualtat real. Per reduir-la de manera efectiva, és necessari actuar al mateix temps sobre el mercat laboral, la distribució de les responsabilitats de cura i les mentalitats socials. Només així es podrà avançar cap a una societat més justa i coherent amb els principis d'igualtat i equitat que promou l'Agenda 2030.

*El Prat de Llobregat, 10 de  
març de 2026*

---

## References

Comisiones Obreras. (n.d.). *Informe sobre la brecha salarial.*

[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/Informe\\_Brecha\\_Salarial\\_CCOO\\_res\\_eje.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/Informe_Brecha_Salarial_CCOO_res_eje.pdf)

Cambio16. (n.d.). *La brecha salarial por género supera el 17% en España.*

<https://www.cambio16.com/brecha-salarial-por-genero-supera-el-17-en-espana/>

Servicio Público de Empleo Estatal. (n.d.). *La brecha retributiva entre mujeres y hombres: análisis de sus causas y herramientas para combatirla.*

<https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Brechas-del-Mercado-de-trabajo/labrecharetributivaentremujeresyhombres analisis de sus causas y herramientas para combatirla>

Funcas. (n.d.). *Brecha salarial de género en España.*

<https://www.funcas.es/articulos/brecha-salarial-de-genero-en-espana/>

ESADE EcPol. (n.d.). *La brecha salarial de género en España: Qué factores contribuyen a su persistencia.*

<https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-que-factores-contribuyen-a-su-persistencia/>

Plataforma del Tercer Sector. (n.d.). *La brecha salarial de género persiste: Las mujeres en España cobran menos que los hombres.*

<https://www.plataformatercersector.es/la-brecha-salarial-de-genero-persiste-las-mujeres-en-espana-cobran-menos-que-los-hombres/>