



INFORME BRETXA de GÈNERE  
en el SALARI i les PENSIONS  
al PAÍS VALENCIÀ

---

Informe 22 de febrer de 2022



**València. Febrer de 2022**

**Elaboració:**

Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV  
Gabinet Tècnic CCOO PV



**Amb la col·laboració:**



## ÍNDEX

1. Bretxa salarial de gènere al País Valencià .....	4
1.1. Evolució de la bretxa salarial de gènere .....	8
1.2. Bretxa salarial per edat .....	9
1.3. Desigualtat salarial per classe social .....	10
1.4. Bretxa salarial per tipus de jornada .....	11
1.5. Bretxa salarial per tipus de contracte .....	13
1.6. Bretxa salarial per complements .....	15
1.7. Bretxa salarial per sector d'activitat .....	17
1.8. Bretxa salarial per tipus d'ocupació .....	19
2. Bretxa de gènere en les pensions al País Valencià .....	21
2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions .....	22
2.2. Bretxa per classe de pensió .....	23
2.3. Bretxa per règims de Seguretat Social .....	24
3. Conclusions .....	25



PER LA IGUALTAT REAL,  
CONTRA LA BRETXA SALARIAL



# 1. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE AL PAÍS VALENCIÀ

La inserció de les dones en el mercat de treball es realitza en condicions de desigualtat, perquè aquest està concebut, organitzat i gestionat en la seua major part per criteris masculins, per això elles acaben patint majors taxes de parcialitat, de desocupació i de temporalitat i menors taxes d'atur. Tot això es tradueix que les dones que aconsegueixen incorporar-se a l'ocupació ho fan percebent una remuneració sistemàticament menor que la dels homes. La desigualtat salarial es converteix així en la bretxa de gènere més significativa conseqüència de les múltiples bretxes que es produeixen en el mercat de treball per raó de sexe.

Encara que puga semblar un concepte recent, l'OIT reconeix des de 1919 el dret a la igualtat de remuneració per a homes i dones per un treball d'igual valor. Aquest mateix organisme internacional l'any 2013 va elaborar una *Guia Introductòria a la igualtat salarial* en la qual defineix la **bretxa salarial** com l'indicador que avalua les desigualtats entre homes i dones en els ingressos com el salari. És a dir, la diferència entre els ingressos mitjans de dones i homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Aquest és el paràmetre oficial que se seguirà en la presentació dels resultats d'aquest informe, encara que no es pot obviar que altres enfocaments estadístics utilitzen com a referència el salari de les dones com a base per a calcular la bretxa, i potser s'aproximen més a la dimensió real de la desigualtat entre el guany d'homes i dones al nostre país.

La discriminació salarial és el resultat de la major explotació empresarial i desigualtat laboral que pateixen les dones en la seua inserció i trajectòria en el mercat de treball, que alhora té el seu origen en la desigualtat social, cultural, educativa, en les tasques de cures, etc., que suporten les dones.

El principal objectiu d'aquest informe és conèixer els múltiples factors estructurals del patriarcat i del capitalisme que influeixen i determinen la persistència de les desigualtats en els ingressos que perceben les dones. Així com analitzar com es materialitzen en els centres de treball a través de la bretxa salarial i té continuïtat en bretxes futures en pensions i sistemes de protecció social.

Per fer front a aquesta clara desigualtat entre la remuneració que perceben en mitjana dones i homes pel seu treball assalariat des de Comissions Obreres s'ha impulsat una sèrie de mesures en l'àmbit del diàleg social.

En primer lloc, CCOO ha acordat una sèrie de reials decrets de summa rellevància. El *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació*, mitjançant el qual es va introduir la idea de treball d'igual valor alhora que l'obligació d'incloure el registre salarial i l'auditoria salarial en el diagnòstic dels plans d'igualtat, a més de l'ampliació gradual de les empreses afectades per l'obligació de tenir un pla d'igualtat. A més, aquest va tindre el seu desenvolupament reglamentari en dues normes que poden contribuir de manera determinant a eliminar la bretxa salarial en les empreses; una és el *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 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, i l'altra és el *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*. Totes dues eines formen part de la informació a utilitzar per a la realització del diagnòstic dels plans i amb aquestes es persegueix aconseguir una major transparència retributiva, en conèixer les bretxes i el seu origen, per poder introduir mesures correctores.

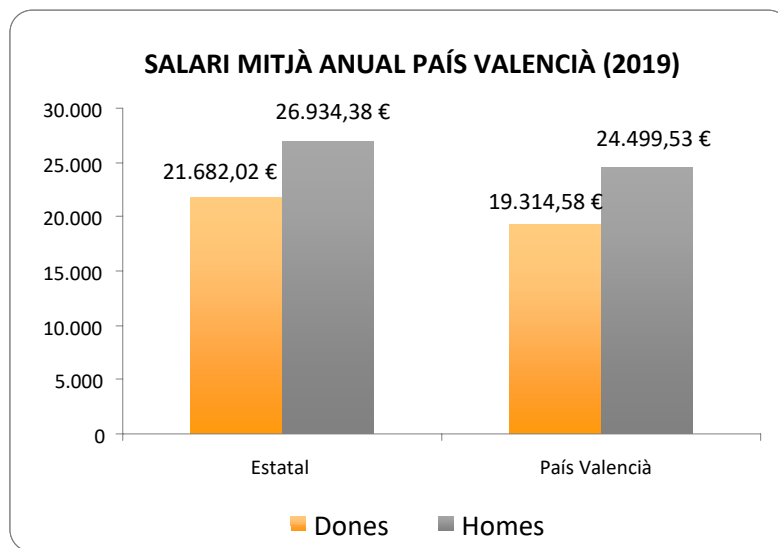
En segon lloc, CCOO ha apostat per una altra sèrie de mesures que intenten reduir la bretxa. D'una banda, l'augment del salari mínim interprofessional (SMI) a 1.000 euros enguany, juntament amb les mesures acordades en la reforma laboral, farà que moltes persones vegen incrementats els seus salaris de manera molt important.

S'espera que la recentment aprovada reforma laboral incidisca de manera important en la reducció de la bretxa salarial per diferents raons. Entre unes altres perquè limita la temporalitat en delimitar les causes per a poder realitzar contractes temporals. També limita l'encadenament d'aquests contractes (el percentatge d'encadenament en dones és del 42,7 % davant del 38,5 % dels homes). Elimina el

contracte d'obra o servei quan un 30 % de les dones contractades ho van ser per aquesta modalitat contractual. Atalla la precarietat en el sector públic, en el qual es troba el 21,9 % de les dones empleades. I restableix la preferència del conveni sectorial davant del d'empresa, la qual cosa evita que en contractes, subcontractes, especialment en ocupacions feminitzades, i empreses multiserveis rebaixen els salaris i les condicions mínimes.

D'altra banda, l'augment dels salaris més baixos en convenis no sols afavoreix les dones en ser les que ocupen les últimes posicions en la classificació professional, sinó que pressiona a l'alça el valor del treball, i s'aconsegueix amb això una major valoració de la força de treball.

Les últimes dades disponibles de l'*Encuesta de Estructura Salarial* anual (ESS) publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), assenyalen que **l'any 2019 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 21,2 %**.



L'any 2019 el **salari mitjà anual brut de les dones valencianes arribava als 19.315 euros, davant dels 24.500 euros dels homes, la qual cosa suposa una diferència de guany salarial de 5.185 euros més a l'any a favor del sexe masculí**. És a dir, **la retribució mitjana bruta anual de les dones al País Valencià va ser un 21,2 % inferior a la dels homes**. Això la situa quasi dos punts per damunt de la bretxa salarial del conjunt de l'Estat (19,5 %), on les treballadores perceben un salari mitjà de 21.682 euros a l'any amb una diferència d'uns 5.252 euros anuals menys que els homes (26.934 euros/any).

En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 77 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equiparara al dels homes. O el que és la mateixa cosa, **les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 15 d'octubre**. De tal manera que en una jornada de 8 hores al dia, les dones treballen 1 hora i 41 minuts sense cobrar.

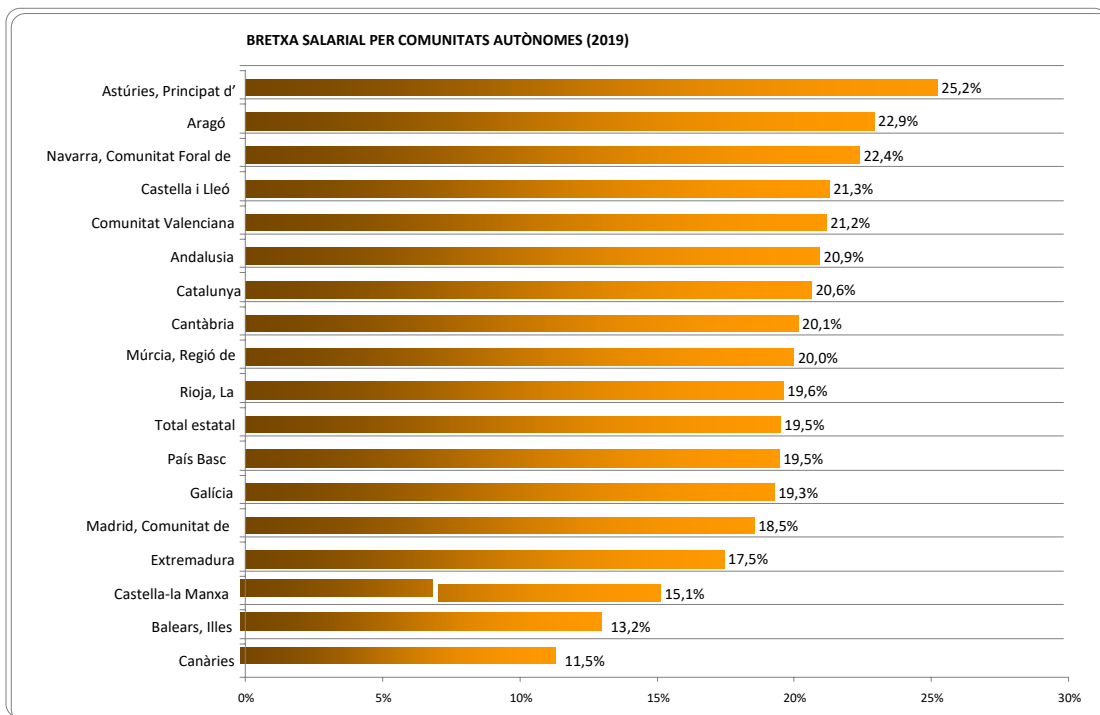
El salari mitjà de les dones va ser inferior al dels homes en totes les comunitats autònomes, però la diferència varia de les unes a les altres i és l'estructura de l'ocupació en cada territori un dels factors explicatius d'aquesta variabilitat. El País Valencià (21,2 %) se situa en la cinquena posició en l'àmbit estatal quant a les comunitats que registren una bretxa salarial superior a la mitjana estatal (19,5 %), tan sols superada pel Principat d'Astúries (25,2 %), Aragó (22,9 %), Comunitat Foral de Navarra (22,4 %) i Castella i Lleó (21,3 %).

## GUANY MITJÀ ANUAL PER SEXE I COMUNITATS AUTÒNOMES (2019)

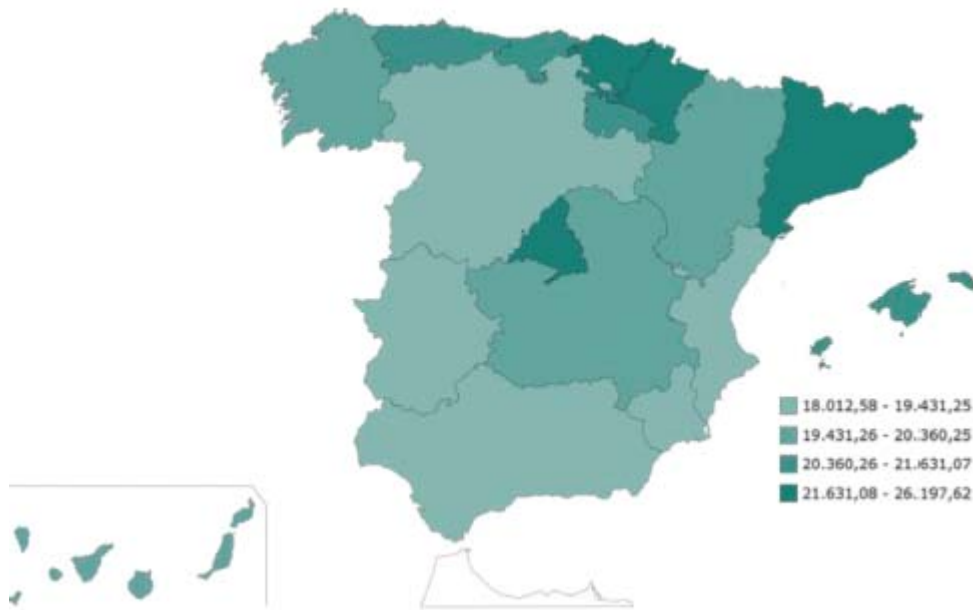
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	Bretxa dies
Canàries	20.861,14	22.082,69	19.540,82	2.541,87 11,5 %	42,01
Balears, Illes	23.325,33	24.914,51	21.631,07	3.283,44 13,2 %	48,10
Castella-la Manxa	21.908,92	23.494,17	19.939,58	3.554,59 15,1 %	55,22
Extremadura	19.940,68	21.823,73	18.012,58	3.811,15 17,5 %	63,74
Madrid, Comunitat de	27.817,76	30.530,89	24.873,79	5.657,10 18,5 %	67,63
Galícia	22.177,40	24.542,83	19.818,26	4.724,57 19,3 %	70,26
País Basc	29.476,21	32.529,17	26.197,62	6.331,55 19,5 %	71,04
<b>Total Estatal</b>	<b>24.395,98</b>	<b>26.934,38</b>	<b>21.682,02</b>	<b>5.252,36 19,5 %</b>	<b>71,18</b>
Rioja, La	22.877,13	25.342,99	20.377,23	4.965,76 19,6 %	71,52
Múrcia, Regió de	22.123,99	24.289,41	19.431,25	4.858,16 20,0 %	73,00
Cantàbria	23.347,52	25.795,43	20.600,16	5.195,27 20,1 %	73,51
Catalunya	25.968,20	28.965,38	22.988,22	5.977,16 20,6 %	75,32
Andalusia	22.060,99	24.527,67	19.391,52	5.136,15 20,9 %	76,43
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>22.045,66</b>	<b>24.499,53</b>	<b>19.314,58</b>	<b>5.184,95 21,2 %</b>	<b>77,25</b>
Castella i Lleó	22.061,44	24.665,79	19.414,11	5.251,68 21,3 %	77,71
Navarra, Comunitat Foral de	27.493,93	30.564,90	23.728,82	6.836,08 22,4 %	81,64
Aragó	23.565,09	26.404,73	20.360,25	6.044,48 22,9 %	83,55
Astúries, Principat d'	24.865,89	28.481,75	21.298,58	7.183,17 25,2 %	92,05

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) INE, juny 2021



Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) INE, juny 2021



Font: CCOO (2022) "Por la Igualdad Real, contra la brecha salarial" -

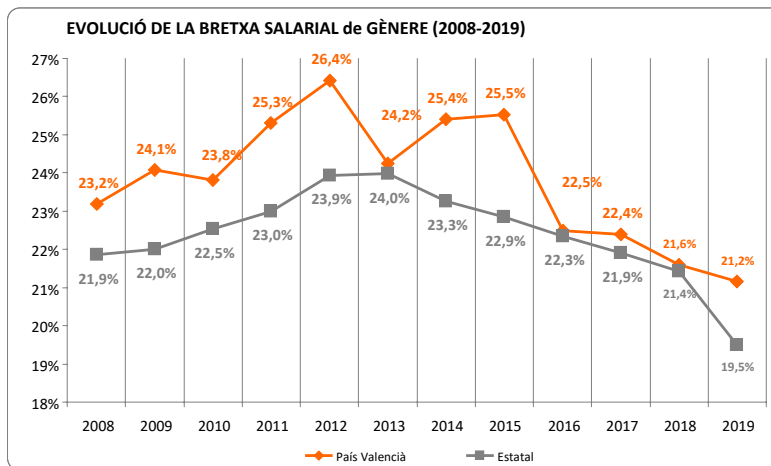
Tal com s'indica en l'informe<sup>1</sup> publicat per la Secretaria Confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball i el Gabinet Econòmic de CCOO Confederal en el cas d'Aragó aquesta bretxa, en part s'explica pel pes de l'ocupació en determinats sectors d'indústria en els quals la presència de les dones és molt baixa i que es caracteritzen per tindre sous elevats. Mentre que en el cas de Navarra cal indicar que el 28 % de les dones treballen amb jornada parcial.

D'altra banda, és significatiu que totes dues illes, Canàries i Balears, registren els menors desequilibris salarials, un 11,5 % i un 13,2 % respectivament. Es tracta de comunitats en les quals part d'aqueixa menor bretxa s'explica per la menor ocupació de les dones a temps parcial.

<sup>1</sup> Secretaria Confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball i el Gabinet Econòmic de CCOO (2022) "Por la Igualdad Real, contra la brecha salarial" <https://www.ccoo.es/76c5b5Sec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

## 1.1. Evolució de la bretxa salarial de gènere

En l'última dècada al País Valencià la bretxa salarial de gènere ha mantingut uns valors molt elevats en correlació amb l'època de destrucció d'ocupació per la recessió, i ha registrat el seu major nivell l'any 2012 quan la disparitat de salaris entre tots dos sexes es va situar en el 26,4%. Gradualment la bretxa salarial registrava lleugers descensos anuals amb l'inici de la recuperació econòmica, i flexionava a la baixa fins a arribar al 21,2% l'any 2019. Això coincideix amb l'aplicació de mesures per a augmentar els salaris més baixos, amb **augmentos importants de l'SMI** (l'1 de gener de 2019 va incrementar un 22,3%, de 735 a 900 euros mensuals) i del contingut del **IV Acord estatal de negociació col·lectiva (2018-2020)** que recollia l'augment progressiu del salari mínim de conveni als 1.000 euros mensuals abans de finalitzar la seua vigència. Encara que és cert aquest descens no ha tingut la mateixa incidència a la nostra comunitat (que entre 2018 i 2019 tan sols s'ha reduït quatre dècimes, de 21,6% a 21,2%) que en el conjunt de l'Estat (que ha experimentat la seua major baixada, amb dos punts menys de bretxa, de 21,4% a 19,5% en el mateix període).



### EVOLUCIÓ DEL SALARI ANUAL PER SEXE (2009-2019)

Unitats: euros i percentatges

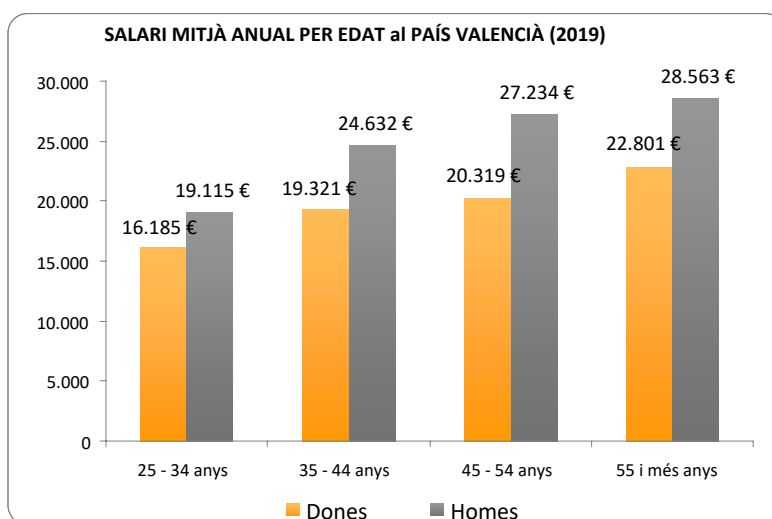
ESTATAL	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial		Dies
	2009	22.511,47	25.001,05	19.502,02	5.499,03	22,0 %
2010	22.790,20	25.479,74	19.735,22	5.744,52	22,5 %	82,29
2011	22.899,35	25.667,89	19.767,59	5.900,30	23,0 %	83,90
2012	22.726,44	25.682,05	19.537,33	6.144,72	23,9 %	87,33
2013	22.697,86	25.675,17	19.514,58	6.160,59	24,0 %	87,58
2014	22.858,17	25.727,24	19.744,82	5.982,42	23,3 %	84,87
2015	23.106,30	25.992,76	20.051,58	5.941,18	22,9 %	83,43
2016	23.156,34	25.924,43	20.131,41	5.793,02	22,3 %	81,56
2017	23.646,50	26.391,84	20.607,85	5.783,99	21,9 %	79,99
2018	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %	78,17
2019	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %	71,18
PAÍS VALENCIÀ						
2009	20.489,79	22.951,64	17.426,72	5.524,92	24,1 %	87,86
2010	20.707,24	23.331,71	17.776,59	5.555,12	23,8 %	86,90
2011	21.316,34	24.171,87	18.052,49	6.119,38	25,3 %	92,40
2012	21.223,72	24.289,23	17.870,88	6.418,35	26,4 %	96,45
2013	20.878,02	23.651,40	17.918,36	5.733,04	24,2 %	88,48
2014	20.639,58	23.479,71	17.511,66	5.968,05	25,4 %	92,78
2015	20.935,41	23.919,14	17.811,38	6.107,76	25,5 %	93,20
2016	21.168,81	23.672,18	18.349,52	5.322,66	22,5 %	82,07
2017	21.362,39	23.867,74	18.523,81	5.343,93	22,4 %	81,72
2018	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6 %	78,86
2019	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %	77,25

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) INE, juny 2021



## 1.2. Bretxa salarial de gènere per edat

La variable edat marca disparitats salarials entre tots dos sexes, i encara que es produeix en tots els trams d'edat la seua incidència té diferent intensitat. Al País Valencià les desigualtats més acusades es produeixen en els grups 45-54 anys (25,4 %) i 55 i més anys (20,2 %), períodes en els quals la diferència arriba a ser de 6.915 euros i 5.762 euros respectivament. Entre els més joves hi ha diferències, però són menys marcats perquè es parteix d'una situació de precarietat d'accés al mercat de treball per a tots dos sexes, encara així els salaris dels menors de 35 anys continuen sent uns 2.929 euros més elevats que el de les dones joves. Al llarg de la trajectòria laboral conforme s'incrementa l'edat es va augmentant el nivell salarial, encara que aquest ascens és major i més constant en el cas dels homes a partir dels 35 anys, mentre que per al sexe femení aqueix increment és molt lleu. Entre les causes cal destacar les interrupcions de la vida professional de les dones per la cura de menors i/o persones dependents, que arriba a repercutir greument en la seua remuneració i posterior pensió de jubilació. En els pròxims anys es podrà analitzar la repercussió de l'equiparació del permís per naixement que va entrar en vigor l'any 2021.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER EDAT I SEXE (2019)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
Menor de 25 anys	12.270,40	13.227,44	11.103,13	2.124,31	16,1 %
25 - 34 anys	19.563,03	21.026,90	17.997,58	3.029,32	14,4 %
35 - 44 anys	24.631,46	27.263,73	21.860,02	5.403,71	19,8 %
45 - 54 anys	26.885,80	30.029,17	23.533,17	6.496,00	21,6 %
55 i més anys	27.539,73	30.587,07	24.282,38	6.304,69	20,6 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %
Menor de 25 anys	11.351,86	-12.375,21	-9.939,88		
25 - 34 anys	17.726,16	19.114,50	16.184,90	2.929,60	15,3 %
35 - 44 anys	22.063,87	24.631,99	19.321,11	5.310,88	21,6 %
45 - 54 anys	23.998,83	27.234,43	20.319,40	6.915,03	25,4 %
55 i més anys	25.819,04	28.563,21	22.801,13	5.762,08	20,2 %

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra està subjecta a gran variabilitat.

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021

### 1.3. Desigualtat salarial de gènere per classe social

La classe i el gènere posseeix un gran poder explicatiu sobre les diferències salarials que hi ha entre els individus. El guany mitjà anual masculí supera el femení en tots els percentils. Ara bé, la bretxa salarial es va reduint conforme va augmentant el salari.

Al País Valencià en el percentil 10 (el 10 % de les persones assalariades amb menors ingressos) les dones guanyen, de mitjana, 6.356 euros davant dels 11.113 euros que perceben els homes. Per la qual cosa el salari de les dones és un 42,8 % inferior al dels homes situats en el mateix percentil. És a dir, que entre els que menys guanyen hi ha un gran diferència salarial.

En l'extrem oposat, és a dir en el percentil 90, el guany entre tots dos sexes s'aproxima, i és el salari de les dones un 17,2 % inferior al dels homes situats en el mateix percentil.

El guany en el percentil 10 guarda forta relació amb la branca d'activitat i amb el tipus de jornada. En el cas del percentil 90 el tipus de jornada perd pes i és l'ocupació la variable que pot explicar les diferències salarials.

#### GUANY MITJÀ ANUAL. MESURES I PERCENTILS PER SEXE

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Mitjana	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
Percentil 10	8.943,26	12.051,19	7.416,44	4.634,75	38,5 %
Quartil inferior	14.271,06	16.598,58	12.403,36	4.195,22	25,3 %
Mediana	20.351,02	22.368,07	17.961,93	4.406,14	19,7 %
Quartil superior	30.558,45	33.106,84	27.661,43	5.445,41	16,4 %
Percentil 90	44.127,12	47.365,85	40.005,75	7.360,10	15,5 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Mitjana	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %
Percentil 10	7.705,15	11.113,40	6.356,62	4.756,78	42,8 %
Quartil inferior	13.231,62	15.833,60	10.835,70	4.997,90	31,6 %
Mediana	18.650,01	20.600,02	15.913,39	4.686,63	22,8 %
Quartil superior	27.255,68	29.310,96	24.514,53	4.796,43	16,4 %
Percentil 90	39.437,05	42.649,05	35.332,44	7.316,61	17,2 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021

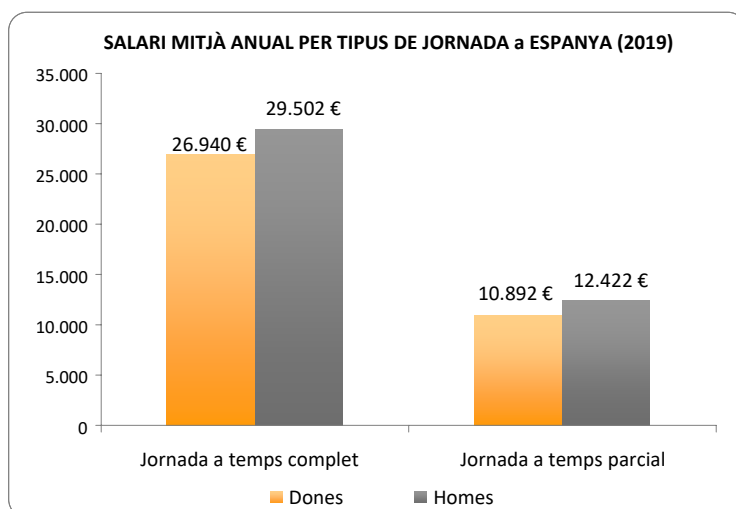
## 1.4. Bretxa salarial per tipus de jornada

La jornada de treball és un factor que *a priori* condiona la inserció laboral desigual de les dones i que influeix de manera decisiva en la seua retribució menor, perquè són elles les que registren uns valors d'ocupació majors a temps parcial. En el 4t trimestre de 2021 al País Valencià el 25,4 % de les assalariades treballen a jornada parcial davant de només el 7,1 % dels homes assalariats. De tal manera que entre la població assalariada que treballa parcialment el 76,7 % són dones i només el 23,3 % homes. Això demostra que mentre que per als homes la jornada a temps parcial és una cosa conjuntural, que sol produir-se en els primers anys de la seua vida aboral, per a les dones és component estructural i constant al llarg de la seua trajectòria professional.

Lamentablement no està disponible la informació respecte al guany anual mitjà per tipus de jornada en l'àmbit autonòmic, però les dades del conjunt de l'Estat ofereixen una aproximació evident de la incidència de la jornada en les desigualtats salarials de gènere.

A Espanya **les dones que treballen a temps parcial perceben un guany mitjà anual de 10.892 euros, mentre que les que ho fan a jornada completa el seu salari anual se situa en 26.939**. Fins i tot en el cas de les dones amb jornada parcial la bretxa salarial és major (12,3 %) que entre les que treballen a temps complet (8,7 %).

Tal com assenyala l'Informe de CCOO Confederal (2022) "Por la igualdad real, contra la brecha salarial", si les dones treballaren amb la mateixa intensitat que els homes a jornada completa (93 %) i parcial (7 %), la bretxa salarial de gènere es reduiria a la meitat a Espanya, baixaria de 5.252 a 2.586 euros, és a dir, 2.767 euros menys de desigualtat salarial. Així doncs, el 53 % de la bretxa salarial de gènere que hi ha a Espanya l'any 2019 s'explica per la diferent jornada laboral que treballen dones i homes.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE JORNADA I SEXE A ESPANYA (2019)

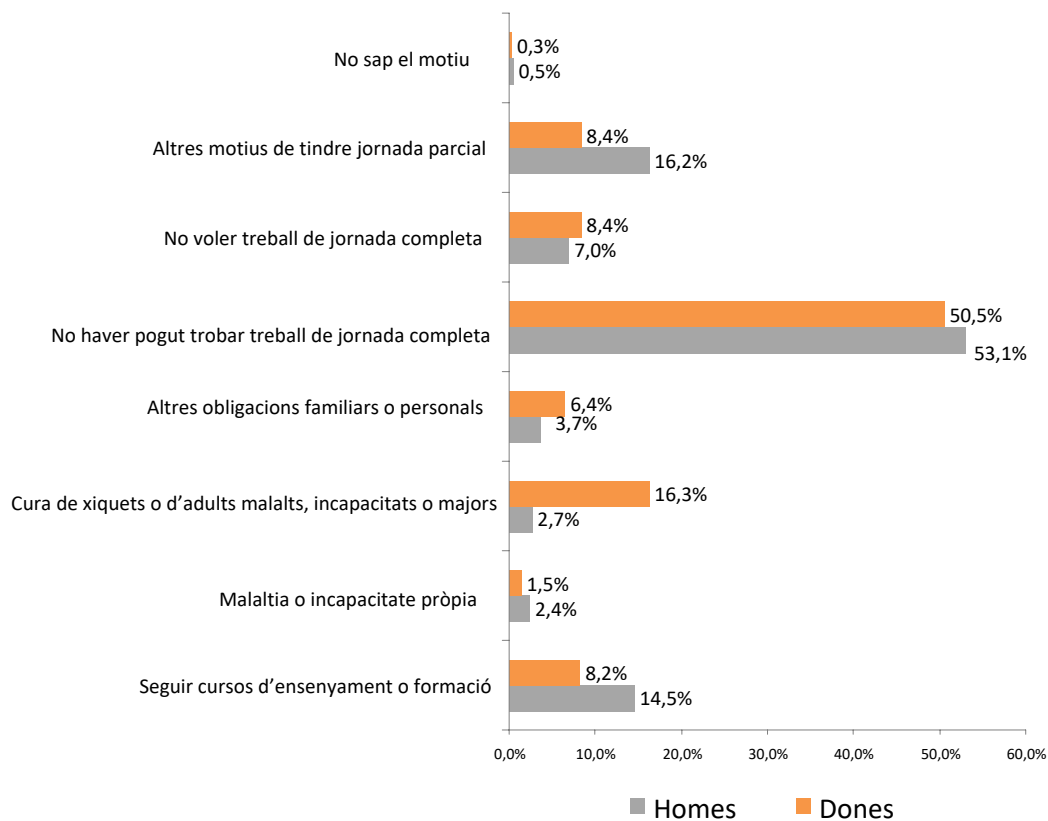
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
Jornada a temps complet	28.412,13	29.501,75	26.939,88	2.561,87	8,7 %
Jornada a temps parcial	11.395,49	12.421,50	10.892,24	1.529,26	12,3 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021

En aquest punt **cal desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial entre les dones**. Les últimes dades de l'EPA de 2021 indiquen que les principals raons argumentades per les dones per a treballar a temps parcial són no haver pogut trobar treball a temps complet (50,5 %), seguit des de lluny per la cura de menors o adults dependents (16,3 %) i unes altres obligacions familiars (6,4 %). Això demostra la involuntarietat d'aquesta mena de treball, perquè les dones realment desitjarien tindre un treball a temps complet, però són els sectors d'activitat feminitzats els que ofereixen majoritàriament el treball a temps parcial. A això cal afegir el fet que davant la falta de polítiques públiques que puguen solucionar les necessitats de cura i la impossibilitat de costejar els serveis d'atenció a adults malalts o dependents, l'estratègia és la jornada parcial o la inactivitat, que és el que fa que moltes acaben eixint del mercat laboral. Totes dues solucions han de llegir-se tenint en compte el desig exprés de més de la meitat de les dones de cotitzar el 100 % de la jornada de treball.

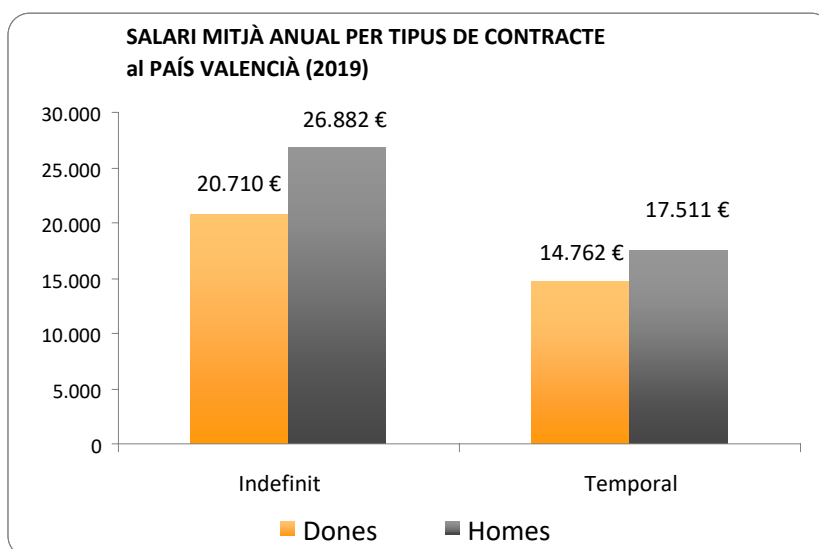
**Motius del treball a temps parcial per sexe a Espanya (4t trim. 2021)**



## 1.5. Bretxa salarial per tipus de contracte

La modalitat de contracte és un altre dels factors rellevants a l'hora d'analitzar les variables que incideixen en la bretxa salarial. En aquest cas, els **índexs de desigualtat salarial entre dones i homes es disparen quan s'aconsegueix l'estabilitat en l'ocupació**, que arriba al 23 % al País Valencià. Amb la contractació de caràcter indefinit el sexe masculí incrementa més el guany mitjà anual brut (26.882 euros) que el sexe femení (20.710 euros), això suposa uns 6.172 euros de diferència. Això és perquè ells tenen una carrera professional més llarga i estable, la qual cosa implica més possibilitat d'ascens, de promocions, etc. Així doncs, quan els homes aconsegueixen certa estabilitat laboral perceben uns nou mil tres-cents euros més que aquells que no la tenen, mentre que les dones amb contracte indefinit cobren uns sis mil euros més que les temporals.

Així doncs, la bretxa salarial és **més accentuada en la contractació indefinida (22,7 %) que en la temporal (16 %)**. L'explicació és evident, en aquesta última modalitat es parteix d'una situació precària i de baixos salaris per a tots dos sexes per la qual cosa les diferències són menors. Encara així les dones amb contracte temporal perceben uns 2.749 euros menys a l'any que els homes. I és més, s'observa una tendència a l'alça en aquestes disparitats d'ingressos fins i tot en les situacions més vulnerables, perquè en la contractació temporal la bretxa salarial l'any 2016 era del 7,3 %, l'any 2017 de l'11,3 %, l'any 2018 del 16 % i l'any 2019 del 15,7 %.

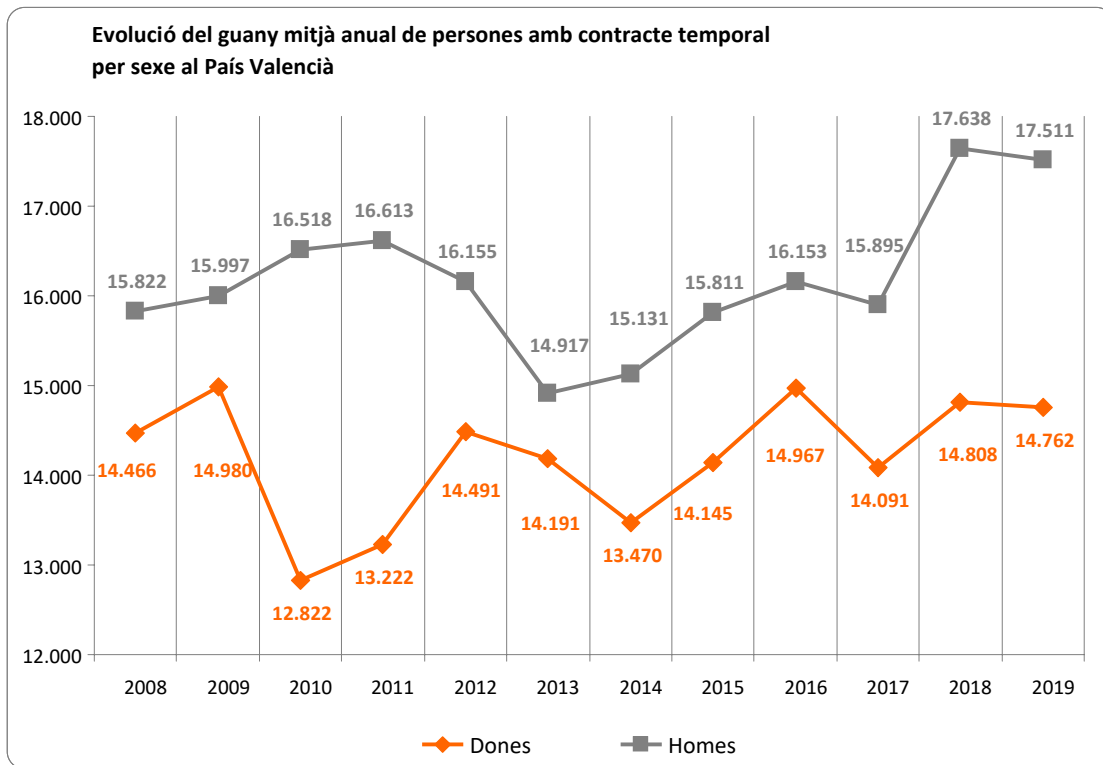


### GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE CONTRACTE I SEXE (2019)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
Indefinit	26.459,42	29.539,81	23.128,70	6.411,11	21,7 %
Temporal	17.931,77	18.585,62	17.256,90	1.328,72	7,1 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %
Indefinit	23.920,60	26.881,54	20.709,76	6.171,78	23,0 %
Temporal	16.265,04	17.511,31	14.761,81	2.749,50	15,7 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021



A tot això cal afegir que, segons dades del 4t trimestre de 2021, al País Valencià les dones suporten una taxa major de temporalitat (32,6 %) que els homes (23,3 %). És més, entre les que tenen contracte a temps parcial la taxa de temporalitat ascendeix al 44,4 %. Pel que tant la temporalitat com la parcialitat són factors que incrementen encara més la precarietat i les desigualtats salarials.

**POBLACIÓ OCUPADA ASSALARIADA PER TIPUS DE CONTRACTE, JORNADA I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (4t trim. 2021)**

Unitats: milers de persones i percentatges

	TOTAL			HOMES			DONES		
	Total	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal
<b>Total</b>	1.764,6	1.274,9	489,7	916,3	702,8	213,5	848,2	572,1	276,2
Completa	1483,6	1128,9	354,7	850,9	676,6	174,3	632,7	452,2	180,5
Parcial	281	146	135	65,4	26,2	39,3	215,5	119,8	95,7

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'EPA de l'INE

## 1.6. Bretxa salarial per complements

L'Enquesta d'estructura salarial quadriennal (l'última publicació correspon a 2018) ofereix dades del salari mensual desglossat entre els diferents components. Al País Valencià la bretxa de gènere en el salari base és del 16,7%, aquesta es dispara al 24,7% en el cas dels complements salarials i arriba al 51,3% en el cas dels complements per nocturnitat, treball per torns o treball durant el cap de setmana. La bretxa salarial és molt alta en els pagaments per hores extraordinàries, però aquest és un component amb una incidència molt reduïda en el salari i la bretxa salarial total.

### COMPOSICIÓ DEL SALARI BRUT MENSUAL AL PAÍS VALENCIÀ (2018)

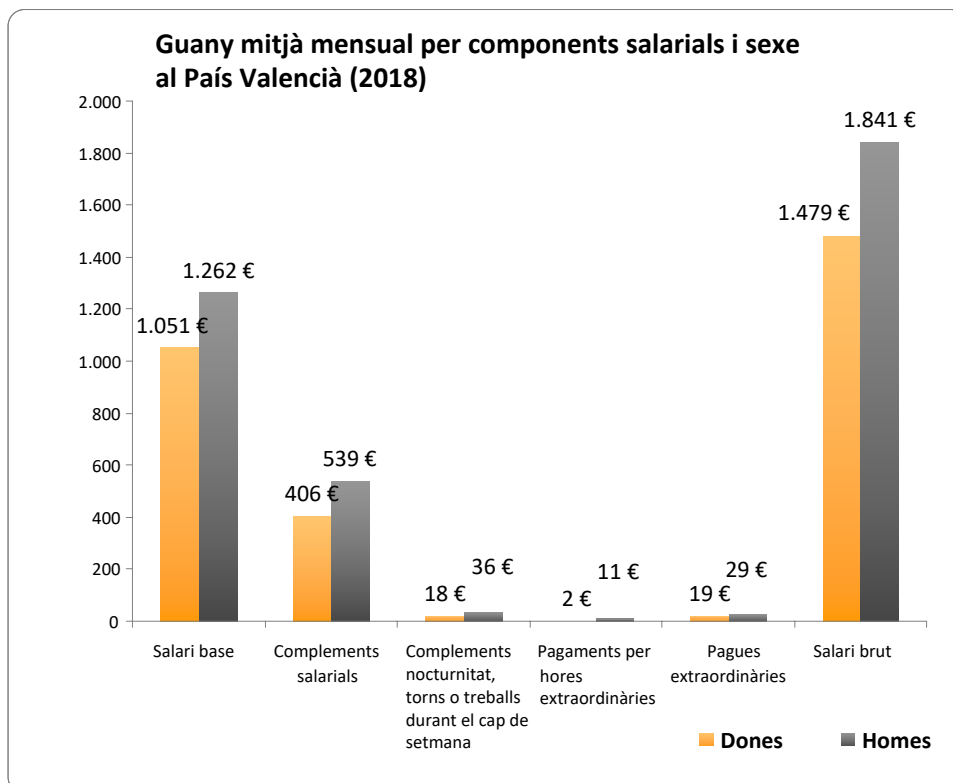
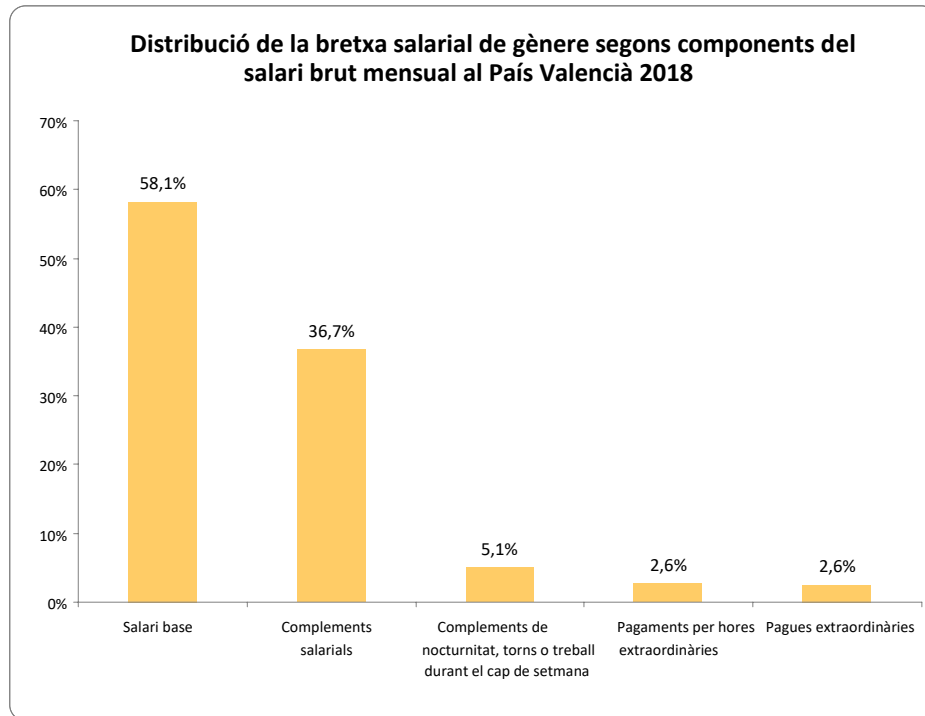
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Salari base	1.240	1.344	1.127	216,97	16,1%
Complements salarials	524	597	443	154,41	25,9%
Complements salarials per raó de nocturnitat, torns o treball durant el cap de setmana	28	31	24	7,22	23,1%
Pagaments per hores extraordinàries	7	11	3	8,35	72,9%
Salari ordinari	1.771	1.952	1.573	379,73	19,4%
Pagues extraordinàries	37	43	31	12,54	28,9%
Salari brut	1.809	1.996	1.604	392,27	19,7%
Contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador	116	127	104	22,83	18,0%
Retencions IRPF	262	307	213	93,77	30,6%
Salari net	1.431	1.562	1.286	275,67	17,6%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Salari base	1.166	1.262	1.051	210,57	16,7%
Complements salarials	478	539	406	133,01	24,7%
Complements salarials per raó de nocturnitat, torns o treball durant el cap de setmana	28	36	18	18,63	51,3%
Pagaments per hores extraordinàries	7	11	2	9,52	83,0%
Salari ordinari	1.651	1.812	1.459	353,10	19,5%
Pagues extraordinàries	25	29	19	9,24	32,2%
Salari brut	1.676	1.841	1.479	362,34	19,7%
Contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador	108	118	96	22,18	18,8%
Retencions IRPF	225	262	182	79,51	30,4%
Salari net	1.342	1.461	1.200	260,65	17,8%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial quadriennal (2018) - INE, setembre 2020

Així doncs, el salari brut mensual dels homes és de 1.841 euros mentre que el de les dones és de 1.479 euros. Aquest es desglossa en diferents components i és el salari base la part més important de la nòmina (58,1%). No obstant això, tal com es pot observar en el gràfic següent, el 36,7% de la bretxa mensual en la nòmina entre dones i homes es concentra en els complements salarials. Els pagaments per hores extraordinàries i pagaments extraordinaris tenen un pes molt reduït en el salari i la bretxa salarial.

En algunes ocasions es tracta de complements atorgats amb criteris discrecionals, sobretot en els llocs directius, i que beneficien menys les dones. En uns altres casos retribueixen aspectes “masculinitzats” del treball, com l'esforç físic, la penúria, la nocturnitat o la disponibilitat horària; mentre que no es retribueixen altres atributs “feminitzats” del treball com l'atenció, la precisió, la resistència, etc.

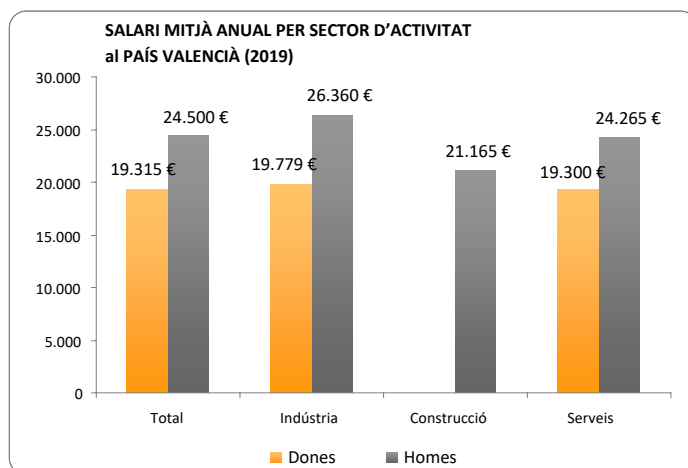




## 1.7. Bretxa salarial per sector d'activitat

Una altra variable d'anàlisi interessant per a abordar les diferències salarials és el sector d'activitat en el qual es treballa. En tots els sectors d'activitat del País Valencià el guany mitjà anual de les dones és inferior a la dels homes. El **sector industrial** és on se situen els salaris més elevats però també on es produeix la major bretxa salarial (25 %), amb una diferència de 6.581 euros a favor del sexe masculí. La bretxa en aquest sector destaca notablement si es compara amb la del conjunt de l'Estat (19,5 %), i el País Valencià se situa com una de les comunitats autònomes amb major bretxa salarial a nivell estatal, per darrere Múrcia (29,4 %), Andalusia (28,3 %) i Castella-la Manxa (26 %).

En el **sector serveis** també hi ha desigualtat salarial (20,5 %), les dones guanyen 4.965 euros menys a l'any, amb un salari mitjà de 19.779 euros anuals davant dels 26.360 euros dels homes. En aquest cas el País Valencià també ocupa una posició rellevant quant a bretxa salarial, concretament la segona per darrere d'Astúries (23,9 %). Respecte al **sector de la construcció** no es disposa de dades representatives del salari de les dones per a la nostra comunitat, però si s'observen els resultats a nivell estatal (7 %) es pot afirmar que és el sector amb menor disparitat salarial de gènere.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE (2019)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
Indústria	28.074,42	29.601,31	23.829,62	5.771,69	19,5 %
Construcció	22.789,30	22.997,41	21.388,78	1.608,63	7,0 %
Serveis	23.844,92	26.715,74	21.498,28	5.217,46	19,5 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %
Indústria	24.613,37	26.360,33	19.779,19	6.581,14	25,0 %
Construcció	20.618,83	21.165,12	-17.447,93		
Serveis	21.536,52	24.265,00	19.299,79	4.965,21	20,5 %

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '!' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra està subjecta a gran variabilitat.

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades d'*Encuesta de Estructura Salarial* (2019) - INE, juny 2021

La distribució de dones i homes per branques d'activitat és desigual, es continua donant la segmentació laboral d'acord amb el sexe i són les activitats realitzades per homes les més valorades. Les dones representen el 48,1 % de la població assalariada al País Valencià, però aquest equilibri en el mercat de treball no suposa una presència equitativa en les diferents branques d'activitat. Les dones són majoria (més del

60 %) en activitats sanitàries i de serveis socials, educació i personal domèstic, totes aquestes activitats destinades a la cura i l'atenció. Mentre que branques com construcció, indústries manufactureres, indústries extractives, energia elèctrica, gas, aigua i gestió de residus, transport i emmagatzematge, són ocupades majoritàriament per homes.

Encara que no estan disponibles les dades de la bretxa salarial per branques d'activitat en l'àmbit autonòmic sí que es pot extrapolar les del conjunt de l'Estat. En totes les seccions d'activitat el guany mitjà femení és inferior al masculina. En les **branques feminitzades és on es produeix una major bretxa salarial**. Per exemple, en les **activitats administratives i de serveis auxiliars** (30,7 %), els homes cobren de mitjana uns 20.661 euros davant dels 14.322 euros de les dones, i és un dels salaris més baixos. Un altre exemple són les **activitats sanitàries i de serveis socials** (26,9 %) el salari mitjà de les dones és de 25.432 euros davant dels 34.771 euros dels homes. En l'**Administració pública i l'educació** és on menor bretxa salarial es produeix, un 6,9 % i un 7,6 % respectivament, però cal tindre present que són sectors als quals s'accedeix seguint els principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

És més, on la presència de les dones és majoritària es percep menor remuneració. El 40 % de les dones treballa en sectors el guany mitjà anual dels quals és inferior al salari mitjà anual femení (21.682 euros); **hostaleria** (13.410 euros), **comerç a l'engròs** (17.981 euros); **activitats administratives i auxiliars** (14.322 euros), **activitats recreatives i d'entreteniment** (16.253 euros). Tan sols el 5 % d'elles treballen en sectors en els quals se supera els 30.000 euros de salari mitjà anual; **informació i comunicacions** (30.898 euros) i **activitats financeres i d'assegurances** (39.100 euros).

#### GUANY MITJÀ ANUAL PER SECCIÓ ACTIVITAT I SEXE A ESPANYA (2019)

Unitats: euros i percentatges

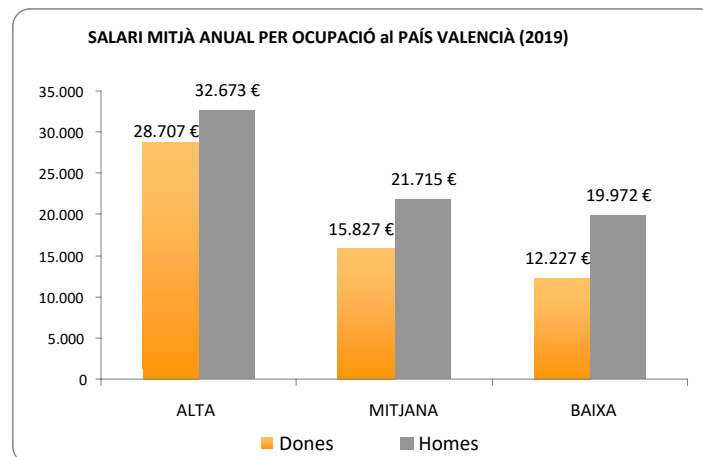
ESTATAL	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
TOTAL	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
B Indústria extractives	34.159,42	33.116,69	-39.732,29		
C Indústria manufacturera	27.604,74	29.188,87	23.339,25	5.849,62	20,0 %
D Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	52.162,53	54.357,93	-45.012,17		
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	27.486,42	28.214,35	24.622,26	3.592,09	12,7 %
F Construcció	22.789,30	22.997,41	21.388,78	1.608,63	7,0 %
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	21.120,76	24.237,93	17.981,78	6.256,15	25,8 %
H Transport i emmagatzematge	24.368,80	24.852,57	22.868,25	1.984,32	8,0 %
I Hostaleria	14.561,75	16.134,55	13.410,37	2.724,18	16,9 %
J Informació i comunicacions	34.641,28	36.746,41	30.898,57	5.847,84	15,9 %
K Activitats financeres i d'assegurances	44.302,71	50.830,71	39.100,52	11.730,19	23,1 %
L Activitats immobiliàries	23.333,16	28.296,98	19.981,82	8.315,16	29,4 %
M Activitats professionals, científiques i tècniques	28.150,21	33.541,11	23.592,72	9.948,39	29,7 %
N Activitats administratives i serveis auxiliars	17.107,54	20.661,14	14.322,39	6.338,75	30,7 %
O AP i defensa; Seg. Social obligatòria	31.090,95	32.213,06	29.992,17	2.220,89	6,9 %
P Educació	25.913,06	27.292,76	25.220,98	2.071,78	7,6 %
Q Activitats sanitàries i SS	27.557,20	34.771,18	25.432,12	9.339,06	26,9 %
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.088,10	19.402,36	16.253,15	3.149,21	16,2 %
S Uns altres serveis	17.066,82	21.425,62	14.952,83	6.472,79	30,2 %

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra no és estadísticament significativa i està subjecta a gran variabilitat.

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades d'*Enquesta de Estructura Salarial* (2019) - INE, juny 2021

## 1.8. Bretxa salarial per tipus d'ocupació

L'Enquesta de Estructura Salarial (2019) per al País Valencià presenta les dades agregades en ocupacions alta, mitjana i baixa. En la nota al peu del quadre s'explica el contingut de l'agrupació (alta, mitjana i baixa). **La bretxa salarial es produeix en totes les professions, però és major en aquelles amb menor qualificació (38,8 %).** D'aquesta manera, la precarietat colpeja de nou i de manera més forta a les dones, perquè en aquests treballs el seu salari mitjà anual és de 12.227 euros, per davall del salari mínim interprofessional de 2019 (12.600 euros). En les ocupacions amb un nivell més elevat la diferència salarial se situa en el 12,1 %, amb una diferència de 3.966 euros més de retribució a favor dels homes.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE (2019)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
ALTA	33.980,46	37.043,89	31.042,04	6.001,85	16,2 %
MITJANA	19.890,23	22.754,78	17.204,59	5.550,19	24,4 %
BAIXA	18.322,40	20.938,92	13.892,92	7.046,00	33,7 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2 %
ALTA	30.711,98	32.673,26	28.706,53	3.966,73	12,1 %
MITJANA	18.734,87	21.714,84	15.826,94	5.887,90	27,1 %
BAIXA	16.998,25	19.971,86	12.227,24	7.744,62	38,8 %

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe <sup>1</sup> abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra no és estadísticament significativa i està subjecta a gran variabilitat.

S'ha agregat de la manera següent:

**ALTA** inclou els grans grups 1, 2 i 3 (1. Directors i gerents; 2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals; 3. Tècnics professionals de suport)

**MITJANA** inclou els grans grups 4, 5, 6, 7 i 0 (4. Empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina; 5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors; 6. Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer; 7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària); 0. Ocupacions militars).

**BAIXA** inclou els grans grups 8 i 9 (8. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors; 9. Ocupacions elementals).

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021



Com ocorre amb les branques d'activitat, tan sols es disposa d'informació en l'àmbit estatal sobre la bretxa salarial en les diverses ocupacions, encara que és traslladable al cas valencià. Així doncs, **la major disparitat salarial** es registra en els **treballadors no qualificats en serveis** (28,5 %), els homes guanyen de mitjana 17.346 euros i la dones 12.410 euros. Seguit de **la indústria manufacturera** (28 %), amb 6.832 euros de diferència a favor dels homes.

D'altra banda, les professions que recullen una **diferència menor entre tots dos sexes són la del personal tècnic i científic i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament**, on els homes perceben un 9,4 % més de salari que les dones. **En termes absoluts la diferència major es recull entre el personal directiu i gerent**, on els homes arriben a percebre uns 12.113 euros més de salari anual que les dones amb aquests càrrecs (un 19,9 % de bretxa).

Les ocupacions que tenen un major salari mitjà estan masculinitzats, mentre que les ocupacions amb salaris baixos estan feminitzades. El 75 % de les dones treballa en ocupacions en les quals els salaris mitjans no arriben a 30.000 euros a l'any davant del 69 % dels homes. D'altra banda, el 40 % de les dones guanya menys de 15.000 euros bruts a l'any mentre que no hi ha cap ocupació laboral en la qual el salari mitjà anual dels homes estiga per davall d'aqueixa quantitat.

### GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE A ESPANYA (2019)

Unitats: euros i percentatges

ESTATAL	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Totes les ocupacions	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5 %
A Directors i gerents	56.634,74	60.780,76	48.667,65	12.113,11	19,9 %
B Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament	33.199,26	35.488,04	32.136,34	3.351,70	9,4 %
C Uns altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals	37.244,45	40.333,67	33.916,08	6.417,59	15,9 %
D Tècnics; professionals de suport	29.247,01	31.816,30	25.950,74	5.865,56	18,4 %
E Empleats oficina que no atenen al públic	22.354,77	25.634,12	20.584,99	5.049,13	19,7 %
F Empleats oficina que atenen al públic	19.969,91	22.437,50	18.810,20	3.627,30	16,2 %
G Treballadors dels serveis de restauració i comerç	16.142,16	18.154,80	14.981,95	3.172,85	17,5 %
H Treballadors dels serveis de salut i la cura de persones	16.815,98	21.005,55	15.418,17	5.587,38	26,6 %
I Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	28.785,25	29.339,08	26.187,39	3.151,69	10,7%
J Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	21.232,11	22.112,47	-16.531,69		
K Treballadors qualificats de la construcció, excepte operadors de màquines	20.827,39	21.070,11	-17.392,78		
L Treballadors qualificats de les indústries manufactureres, excepte operadors d'instal·lacions i màquines	23.169,95	24.405,77	17.573,21	6.832,56	28,0 %
M Operadors d'instal·lacions i maquinària fixa, i muntadors	26.152,28	27.672,25	20.327,07	7.345,18	26,5 %
N Conductors i operadors de maquinària mòbil	20.661,53	20.919,98	17.257,64	3.662,34	17,5 %
O Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	13.796,53	17.346,84	12.410,62	4.936,22	28,5 %
P Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	18.241,14	18.920,61	16.008,78	2.911,83	15,4 %
Q Ocupacions militars	..	..	..		

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra no és estadísticament significativa i està subjecta a gran variabilitat.

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta de Estructura Salarial (2019) - INE, juny 2021



## 2. BRETXA DE GÈNERE EN LES PENSIONS

En la nostra societat el sistema de pensions està fonamentalment lligat a les condicions d'ocupació i les característiques del treball remunerat (pensió de jubilació i d'incapacitat permanent). Per tant, si hi ha discriminacions salarials durant la trajectòria laboral, aquestes es traslladaran a desigualtats en la percepció de les pensions. Això explica que la bretxa de les pensions siga més elevada que la bretxa salarial, cosa que perjudica greument el sexe femení.

Les bretxes salarials de gènere no es produeixen només durant la vida activa de les dones, sinó que es cronifiquen i es fa extensiva en la seua trajectòria vital. Per això la disparitat d'ingressos no es tracta d'una qüestió momentània o conjuntural, sinó que es defineix pel seu caràcter estructural, al llarg de tota la vida. El problema és que la igualtat de partida no és real, perquè el perfil d'inserció i de trajectòria laboral de dones i homes és molt diferent, i determina els seus guanys mitjans durant la seua vida laboral però també quan ixen d'aquesta.

Per analitzar aquesta qüestió s'utilitza com a font estadística les dades que proporciona la Seguretat Social a través del seu portal "estadiss". Amb dades de mitjana anual de 2021 al País Valencià amb més d'un milió de pensions (1.008.447) les **dones perceben actualment un 33,6 % menys de pensió mitjana que els homes**. La pensió mitjana d'ells és de 1.156 euros al mes, mentre que la de les dones és de 768 euros, la qual cosa suposa una diferència de 388 euros mensuals. És una diferència menor que en l'àmbit estatal que arriba als 423 euros, amb un 33,8 % de bretxa. Encara així, es tracta d'una disparitat considerable perquè situa la pensió mitjana mensual de les dones valencianes per davall del salari mínim interprofessional de 2021 (950/965 euros al mes).

El **tipus de pensió** també determina el percentatge de bretxa. L'any 2021 la bretxa en la **pensió de jubilació** se situa en el 33,7 %, la jubilació mitjana és de 1.088 euros al mes; 1.257 euros la dels homes i 833 euros la de les dones. Les **pensions de viduïtat** i de **favor familiar**, majoritàriament percebudes per dones, la pensió mitjana que perceben elles és superior a la dels homes, encara que la diferència absoluta és mínima (215 euros en la pensió de viduïtat i 23 euros en la pensió de favor familiar).

Finalment, cal destacar que d'acord amb el **règim de cotització** també es produeixen diferències en la pensió que perceben dones i homes del País Valencià. La major pensió es perceben en treballs ocupats majoritàriament pel sexe masculí com és el **Règim de la Minería del Carbó**, on els homes perceben una pensió mitjana de 2.091 euros al mes, mentre que la de les dones és de 961 euros, la qual cosa suposa una diferència d'un 54,1 %. La pensió mitjana del **Règim de Treballadors de la Mar** se situa en 1.339 euros al mes per als homes i 748 euros per a les dones, amb una bretxa del 44,1 %. Així doncs, en aquests sectors amb major presència de sexe masculí és on es produeix una major distància entre les pensions d'homes i dones.

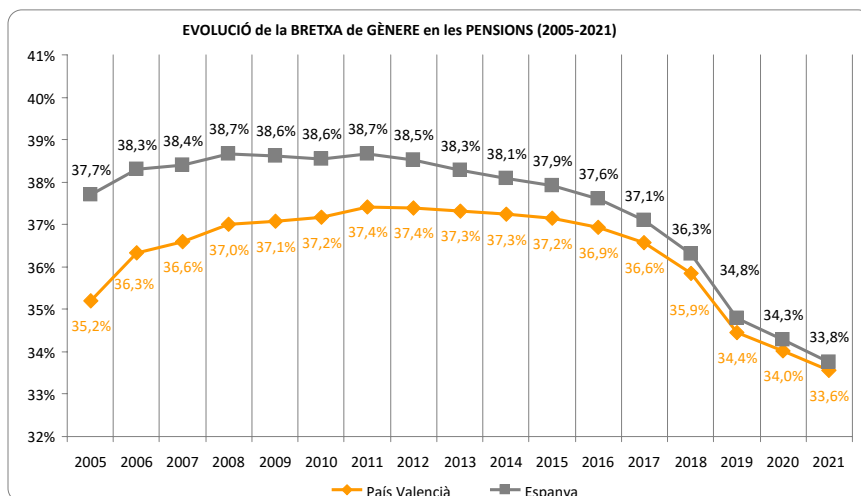
En el **Règim General** la bretxa per ingressos per pensió és del 32,7 %; els homes perceben com a mitjana 1.238 euros al mes, mentre que les dones 833 euros. La pensió de les dones s'hauria d'incrementar en 404 euros perquè fora igual a la dels homes. D'altra banda, en el **Règim d'Autònoms** la bretxa és menor (27,4 %), amb una diferència en la pensió de 228 euros al mes entre tots dos sexes.

## 2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions

**PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER SEXE (mitjana anual)** Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en €)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
<b>ESTATAL</b>								
2006	8.165.336	3.992.504	4.172.298	641,86	798,07	492,41	305,66	38,3 %
2007	8.273.939	4.031.884	4.241.473	673,69	838,83	516,74	322,09	38,4 %
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	719,68	898,13	550,84	347,29	38,7 %
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754,06	940,78	577,37	363,41	38,6 %
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779,49	971,92	597,21	374,71	38,6 %
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	804,96	1.004,13	615,99	388,14	38,7 %
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	829,79	1.034,18	635,76	398,42	38,5 %
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856,37	1.065,42	657,48	407,94	38,3 %
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871,01	1.082,23	669,95	412,28	38,1 %
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	886,80	1.100,67	683,40	417,27	37,9 %
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	903,56	1.119,60	698,68	420,92	37,6 %
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	920,60	1.137,69	715,46	421,97	37,1 %
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	944,69	1.162,33	740,18	422,15	36,3 %
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	990,50	1.207,77	787,60	420,17	34,8 %
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011,02	1.229,80	808,28	421,52	34,3 %
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034,02	1.254,94	831,37	423,57	33,8 %
<b>P. VALENCIÀ</b>								
2006	815.587	387.927	427.614	586,98	725,17	461,64	263,53	36,3 %
2007	829.789	393.941	435.792	616,45	763,13	483,88	279,25	36,6 %
2008	844.973	401.136	443.805	658,93	817,89	515,28	302,61	37,0 %
2009	862.313	410.571	451.709	691,18	857,80	539,75	318,05	37,1 %
2010	879.798	420.224	459.544	715,27	887,58	557,73	329,85	37,2 %
2011	895.568	428.921	466.620	738,95	917,85	574,51	343,34	37,4 %
2012	909.211	436.310	472.882	762,49	946,60	592,63	353,97	37,4 %
2013	923.816	444.811	478.984	787,70	976,73	612,17	364,56	37,3 %
2014	937.762	452.524	485.219	802,06	993,58	623,46	370,12	37,3 %
2015	947.569	457.614	489.939	816,90	1.011,17	635,47	375,70	37,2 %
2016	958.036	462.445	495.573	832,32	1.028,94	648,86	380,08	36,9 %
2017	968.127	467.003	501.110	848,00	1.045,94	663,55	382,62	36,6 %
2018	979.212	471.185	508.010	869,98	1.068,82	685,57	383,25	35,9 %
2019	992.286	476.128	516.151	912,54	1.111,75	728,77	382,98	34,4 %
2020	1.000.419	478.151	522.262	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,0 %
2021	1.008.447	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,6 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir d' "eSTAD/SS" del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions



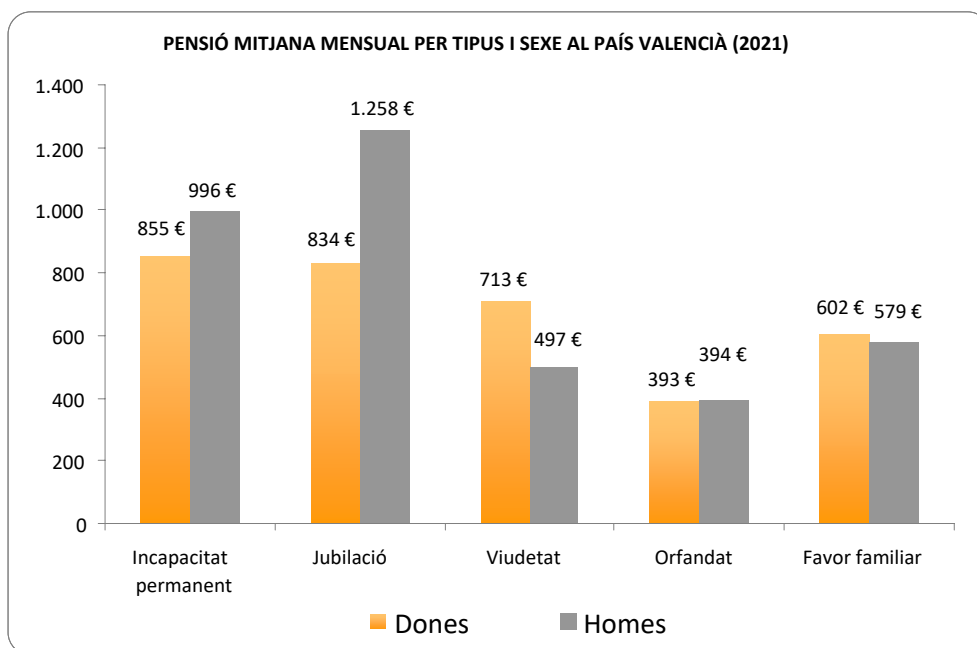
## 2.2. Bretxa per classe de pensió

### PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER CLASSE I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (mitjana anual)

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en €)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
<b>Incapacitat permanent</b>								
2006	83.606	52.340	31.262	671,05	726,91	577,54	149,37	20,5 %
2011	95.911	61.327	34.582	818,12	885,44	698,74	186,70	21,1 %
2016	95.008	61.324	33.682	882,22	941,39	774,52	166,87	17,7 %
2021	95.908	60.765	35.143	944,35	995,83	855,32	140,51	14,1 %
<b>Jubilació</b>								
2006	479.286	307.106	172.166	654,10	762,77	460,28	302,49	39,7 %
2011	532.059	335.868	196.182	828,36	974,58	578,06	396,52	40,7 %
2016	581.891	363.045	218.839	950,33	1.109,28	686,65	422,63	38,1 %
2021	629.587	378.565	251.017	1.088,74	1.257,86	833,70	424,16	33,7 %
<b>Viudetat</b>								
2006	223.352	14.223	209.117	452,19	360,92	458,40	-97,48	-27,0 %
2011	236.187	15.992	220.190	557,73	421,89	567,60	-145,71	-34,5 %
2016	241.531	17.899	223.629	605,52	455,61	617,52	-161,91	-35,5 %
2021	242.976	19.878	223.095	695,06	497,24	712,69	-215,45	-43,3 %
<b>Orfandat</b>								
2006	26.689	13.705	12.968	270,58	269,71	271,56	-1,85	-0,7 %
2011	28.870	15.163	13.696	336,89	334,21	339,92	-5,71	-1,7 %
2016	37.103	19.505	17.592	352,31	353,76	350,72	3,04	0,9 %
2021	37.374	19.610	17.764	393,49	394,26	392,63	1,63	0,4 %
<b>Favor familiar</b>								
2006	2.654	554	2.100	343,14	336,48	344,92	-8,44	-2,5 %
2011	2.541	571	1.970	439,17	421,03	444,43	-23,40	-5,6 %
2016	2.503	672	1.831	504,19	480,28	512,97	-32,69	-6,8 %
2021	2.603	771	1.832	595,62	579,45	602,43	-22,98	-4,0 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir d'"eSTAD/SS" del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions



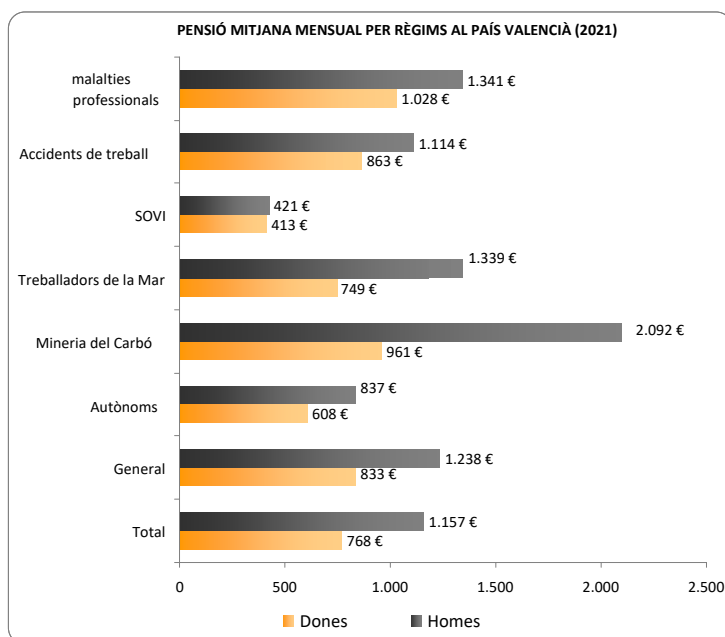
## 2.3. Bretxa per règims de Seguretat Social

PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER RÈGIM DE LA SEGURETAT SOCIAL I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (mitjana anual)

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
<b>TOTAL</b>								
2011	895.568	428.921	466.620	738,95	917,85	574,51	343,34	37,4 %
2021	1.008.447	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,6 %
<b>General</b>								
2011	656.123	334.023	322.079	857,49	1.031,14	661,76	369,38	35,8 %
2021	762.371	370.179	392.186	1.029,95	1.238,14	833,46	404,68	32,7 %
<b>Autònoms</b>								
2011	152.924	71.735	81.186	577,33	679,03	487,48	191,55	28,2 %
2021	183.667	90.434	93.232	720,45	836,69	607,71	228,98	27,4 %
<b>Mineria del Carbó</b>								
2011	935	514	420	1.169,24	1.572,41	672,94	899,47	57,2 %
2021	767	404	364	1.556,02	2.091,90	961,07	1.130,83	54,1 %
<b>Treballadors de la Mar</b>								
2011	8.251	4.624	3.627	865,53	1.083,82	587,22	496,60	45,8 %
2021	6.939	3.934	3.005	1.083,55	1.339,30	748,81	590,49	44,1 %
<b>SOVI</b>								
2011	57.557	6.325	51.231	368,96	365,28	369,42	-4,14	-1,1 %
2021	34.867	2.725	32.142	414,00	420,96	413,40	7,56	1,8 %
<b>Accidents de treball</b>								
2011	17.765	10.695	7.068	815,77	896,71	693,41	203,30	22,7 %
2021	17.873	10.903	6.970	1.015,74	1.113,59	862,67	250,92	22,5 %
<b>Malalties professionals</b>								
2011	2.013	1.005	1.008	916,82	1.111,38	722,95	388,43	35,0 %
2021	1.963	1.010	954	1.188,98	1.340,94	1.028,06	312,88	23,3 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir d'"eSTADISS" del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions







### 3. CONCLUSIONS

Aquest informe es presenta en el marc de la commemoració del Dia Internacional de la Igualtat Salarial (22 de febrer), amb la intenció d'identificar els factors causants de la bretxa salarial. Partim de la base que per erradicar-la és necessari conèixer el seu origen i les raons de la seua persistència, així com visibilitzar-la per a fer front als corrents negacionistes sobre la seua pròpia existència. Avui dia alguns encara s'atreveixen a asseverar que no hi ha desigualtats salarials. Des de CCOO PV afirmem que persisteix aquesta injustícia manifesta que és la bretxa salarial, que castiga les dones en el present amb salaris més baixos, i les castiga en un futur amb menors prestacions i pensions. I davant aquesta iniquitat proposem solucions com l'aplicació de mesures i eines que, de manera conjunta, contribuïsquen a eliminar les bretxes de gènere.

La discriminació salarial és el resultat de la major explotació empresarial i desigualtat laboral que pateixen les dones en la seua inserció i trajectòria en el mercat de treball, que alhora té el seu origen en la desigualtat social, cultural, educativa, en les tasques de cures, etc., que suporten les dones. La societat no ha assumit que la conciliació de la vida laboral i familiar, i la falta de corresponsabilitat en les tasques d'atenció i cura no són només responsabilitat de les dones.

Les últimes dades disponibles de l'*Encuesta Anual de Estructura Salarial* assenyalen que **l'any 2019 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 21,2 %**, és a dir, els homes amb un salari mitjà anual de 24.500 euros guanyen 5.185 euros més a l'any que les dones, el guany anual de les quals se situa en 19.315 euros. En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 77 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equiparara al dels homes. O el que és la mateixa cosa, **les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 15 d'octubre**. De tal manera que en una jornada de 8 hores les dones treballen 1 hora i 41 minuts sense cobrar.

En els últims anys s'ha produït un descens gradual en la bretxa salarial al País Valencià, però aqueix descens és molt gradual, passa d'un 26,4 % l'any 2012 al 21,2 % l'any 2019. Aquesta flexió a la baixa coincideix amb l'aplicació de mesures per a augmentar els salaris més baixos, amb **augment importants de l'SMI** (l'1 de gener de 2019 va augmentar un 22,3 %, de 735 a 900 euros mensuals) i del contingut del **IV Acord estatal de negociació col·lectiva (2018-2020)** que recollia l'augment progressiu del salari mínim de conveni als 1.000 euros mensuals abans de finalitzar la seua vigència. Encara que aquest descens no ha tingut la mateixa incidència en la nostra comunitat (que entre 2018 i 2019 tan sols s'ha reduït quatre dècimes, de 21,6 % a 21,2 %) que en el conjunt de l'Estat (que en el mateix període ha experimentat la seua major baixada, amb dos punts menys de bretxa, de 21,4 % a 19,5 %). A més caldrà estar alerta a les dades que es publiquen l'any vinent per observar la repercussió que està tenint l'actual crisi econòmica provocada per la COVID-19 en les retribucions salarials de tots dos sexes.

Un recent estudi publicat pel Gabinet Econòmic Confederal de CCOO<sup>2</sup> indica que la pujada del salari mínim interprofessional a 1.000 euros bruts mensuals en 14 pagues beneficiarà al País Valencià a unes 195.100 persones en algun moment de l'any, de les quals el 52,6% són dones (102.800). Per províncies es beneficiaran de l'augment del SMI unes 81.030 persones a Alacant

<sup>2</sup> <https://www.ccoo.es/0537a3e7cb4469f8ec9b5bc07d006ff7000001.pdf>



(el 53,5% dones), unes 33.600 persones a Castelló (el 56% dones) i 80.480 persones a València (el 50,4% dones).

Esperem també que la recentment aprovada reforma laboral incidisca en la reducció de la bretxa salarial per diferents raons. Entre unes altres perquè limita la temporalitat en delimitar les causes per a poder realitzar contractes temporals. També limita l'encadenament d'aquests contractes (el percentatge d'encadenament en dones és del 42,7 % davant del 38,5 % dels homes). Elimina el contracte d'obra o servei quan un 30 % de les dones contractades ho van ser per aquesta modalitat contractual. Atalla la precarietat en el sector públic, en el qual es troba el 21,9 % de les dones empleades. I restableix la preferència del conveni sectorial davant del d'empresa, la qual cosa evita que en contractes, subcontractes, especialment en ocupacions feminitzades, i empreses multiserveis rebaixen els salaris i les condicions mínimes.

Per a CCOO hi ha múltiples factors que influeixen en la bretxa salarial, encara que n'hi ha tres que expliquen en gran part la desigualtat entre el que perceben els homes i les dones.

1. **Precarietat i temporalitat** – La discriminació salarial cada vegada es deu menys al lloc de treball en si i s'explica més per la desigualtat que suporten les dones durant la seua trajectòria laboral i professional. Estan sotmeses a una carrera d'obstacles i barreres, sostres de vidre, desigual repartiment social i familiar de les tasques de cures, etc. Les dones que accedeixen a una ocupació suporten una major precarietat en les seues condicions laborals (major taxa de parcialitat, major taxa de temporalitat; menor permanència i antiguitat en l'empresa) i amb majors interrupcions de la seua carrera laboral per les tasques de cura de menors, dependents o persones majors; dificultats en els ascensos i promocions a llocs de responsabilitat; sectors feminitzats tenen salaris més baixos; segregació ocupacional i concentració en ocupacions poc qualificades, etc.) Tots aquests elements es tradueixen en menors salaris inicials i finals durant la seua trajectòria laboral.
2. **Parcialitat** – El 76,7 % dels contractes a temps parcial estan ocupats per dones, en la majoria dels casos de manera involuntària (subocupació), la qual cosa determina cobrar un salari més baix (o s'agafa o es deixa, atés l'elevada desocupació). Cal començar a desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial, perquè la meitat (50,5 %) de les dones ho fan perquè no han trobat un treball a temps complet. Tan sols el 22,7 % al·leguen com a motiu la cura de xiquets o adults dependents i unes altres obligacions familiars. Cosa que demostra la falta de polítiques públiques i empresarials que puguen solucionar aquesta necessitat, que s'ha vist agreujada pels efectes de la pandèmia per COVID-19 que ha fet que siguen elles les que han optat per reduccions de jornada o haver de deixar el treball per la incapacitat d'incompatibilitzar-lo.
3. **Complements salarials** – El salari base és el component més important del salari i explica la bretxa salarial, però els complements salarials expliquen quasi la meitat de la bretxa salarial. Aquests complements en alguns casos s'atorguen amb criteris discrecionals, en uns altres es retribueixen aspectes “masculinitzats” del treball com l'esforç físic, la penúria, la nocturnitat o la disponibilitat horària; mentre que no es retribueixen els atributs “feminitzats” com l'atenció, la precisió, la resistència, etc.
4. **L'escassa valoració dels llocs de treball feminitzats**, especialment els de cures. La distribució de dones i homes varia d'intensitat entre els diferents sectors d'activitat, hi ha ocupacions masculinitzades i unes altres feminitzades. Es continua donant la segmentació



laboral i aquells treballs considerats propis de dones estan pitjor valorats només perquè els realitzen les dones.

Tots aquests factors provoquen que les dones tinguen menor i pitjor accés al mercat laboral, la qual cosa es tradueix en precarietat, discontinuïtat de les carreres professionals, segregació horitzontal i vertical, etc. Desigualtats que originen alhora grans bretxes futures en pensions i en els sistemes de protecció social. Segons dades de la Seguretat Social, l'any 2021 **les dones del País Valencià han percebut un 33,6 % menys de pensió mitjana mensual que els homes**; amb 1.156 euros al mes per als homes i 768 euros per a les dones, la qual cosa suposa una diferència de 388 euros.

En els últims anys a Espanya s'han realitzat esforços per a avançar en l'eliminació de les desigualtats de gènere tant des de l'àmbit legislatiu com en la implementació i l'execució de polítiques públiques, i també, des de la concertació social. I és que els agents socials, com a actors principals del diàleg social, però fonamentalment com a protagonistes únics de la negociació col·lectiva disposem de dues eines claus per a incidir en l'erradicació de la bretxa salarial, els convenis col·lectius i els plans d'igualtat.

Cal recordar que a l'octubre de 2020 es van aprovar dues normes que poden contribuir de manera determinant a eliminar la bretxa salarial en les empreses; una és el *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 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, i l'altra és el *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*.

Tots dos responen al desenvolupament normatiu assenyalat pel *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació*, mitjançant el qual s'hi va introduir, entre unes altres, dues importants modificacions legals; d'una banda, l'obligació del registre salarial en totes les empreses i, d'una altra banda, l'ampliació gradual de les empreses afectades per l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat, passa de 250 a 50 persones en plantilla quan finalitze el període transitori (pel març de 2020 les empreses de més de 150 i fins a 250 persones treballadores; pel març de 2021 les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores; i pel març de 2022 les empreses de 50 a 100 persones treballadores), la qual cosa suposa un increment molt elevat del nombre d'empreses que hauran de tindre un pla d'igualtat. Segons dades del DIRCE (Directori Estadístic d'Empreses) **al País Valencià l'any 2021 hi havia 368.044 empreses, de les quals 1.279 tenen entre 50 i 99 persones treballadores (394 a Alacant, 139 a Castelló i 746 a València), si a això li afegim les 1.228 empreses amb més de 100 treballadors/es s'obté que en enguany unes 2.507 empreses del País Valencià han de tenir un pla d'igualtat**.

Aquestes eines legislatives haurien de combinar-se amb altres mesures que afecten diferents àmbits (polític, laboral) com ara:

- Potenciar l'**elaboració, negociació i adopció de plans d'igualtat en les empreses**, amb especial atenció als **registres retributius**, que donen informació fidedigna de les retribucions que perceben dones i homes en les empreses. Les auditories retributives ens permetran detectar treballs d'igual valor així com aquelles assignacions de complements salarials que no responguen a criteris transparents, objectius i no discriminatoris. Resulta prioritari **actuar sobre les jornades parcials i la contractació a temps parcial, la**



- masculinització dels complements salarials**, el desigual repartiment familiar, laboral i social de les cures.
- En l'àmbit social ha de produir-se una **assumpció col·lectiva, una socialització dels costos i de les tasques de cures i un repartiment equilibrat entre dones i homes**. Necessitem serveis públics que garantisquen una atenció de qualitat tant en la infància (0-6 anys) com en la vellesa i dependència, i que les administracions assumisquen la seua obligació de garantir el dret de les persones a ser cuidades.
  - La **valoració del treball de cures**.
  - **Continuar augmentant el salari mínim interprofessional (SMI)** fins a arribar al 60 % de la mitjana salarial, tal com assenyalava la Carta social europea.
  - Que el **Pla de recuperació, transformació i resiliència** del Govern d'Espanya que serà en bona part costejat pels fons europeus *Next Generation* es tinguen en compte les dones i es dissenyen amb perspectiva de gènere, per complir així un dels seus quatre eixos transversals que és de la igualtat.
  - Agilitar la ratificació el **Conveni 189 de l'OIT sobre treball digne de les treballadores de la llar** i el **Conveni 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball**.
  - Reforçar les **tasques de vigilància i sanció de la Inspecció de Treball** amb l'objectiu que els plans d'igualtat no es convertisquen en un mer tràmit i més burocràcia per a les empreses. Ampliació del personal de la Inspecció de Treball i formació especialitzada en igualtat.
  - En l'àmbit laboral és necessari **incloure clàusules d'acció positiva a favor de les dones en els convenis col·lectius** pel que fa, entre unes altres matèries, a la contractació, promoció, formació, corresponsabilitat.
  - Un **sistema educatiu que promoga principis d'igualtat de gènere** en les aules, en l'elecció de les carreres acadèmiques i en les eixides professionals. Continguts inclusius en els llibres de textos i campanyes en centres escolars dirigides a erradicar estereotips de gènere per a trencar la segregació ocupacional del mercat laboral. Cal acabar amb l'androcentrisme en la ciència.
  - Formules de **flexibilitat interna en les empreses i centres de treball**, elements vitals per a activar l'ocupació femenina i evitar que les dones, a causa de l'absència de corresponsabilitat en la cura, tornen a l'àmbit domèstic. En aquest sentit caldrà estar molt atentes a l'evolució del treball a distància i reiterar que el treball a distància no és conciliació.
  - Aprovar una **lleï d'usos del temps que aborde qüestions com la conciliació, la corresponsabilitat i la racionalització d'horaris**, des d'una perspectiva de gènere. Establir polítiques públiques per a impulsar una nova cultura del temps, que facilite la conciliació i la corresponsabilitat.

Per acabar amb la desigualtat i discriminació laboral que suportem les dones hem d'actuar sobre les causes d'aquesta desigualtat i això només pot resoldre's en el marc d'una societat i una economia més justes, que superen la precarietat i l'explotació estructural.