



Comptes clars  
per a **ACABAR**  
amb la **BRETXA**  
**SALARIAL**

#AraToca



## INFORME BRETXA D'INGRESSOS (SALARI I PENSIONS) AL PAÍS VALENCIÀ

---

Informe 22 de febrer de 2021





**València. Febrer de 2021**

**Elaboració:**

Tatiana Sapena Escrivà  
Clotilde Iborra Alcaraz  
Cristina Ochando Pardo

**Edició:**

Gabinet Tècnic CS CCOO PV  
Secretaria de la Dona, Polítiques  
LGTBI i Institucional CS 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 .....	7
1.2. Bretxa salarial per tipus de jornada .....	8
1.3. Bretxa salarial per tipus de contracte .....	9
1.4. Bretxa salarial per sector d'activitat .....	10
1.5. Bretxa salarial per tipus d'ocupació .....	12
1.6. Bretxa salarial per edat .....	14
2. Bretxa de gènere en l'accés a les pensions al País Valencià .....	15
2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions .....	16
2.2. Bretxa per classe de pensió .....	17
2.3. Bretxa en les pensions per règims de Seguretat Social .....	18
3. Conclusions .....	19



# 1. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE AL PAÍS VALENCIÀ

La inserció de les dones al 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 taxes majors de parcialitat, d'atur i de temporalitat i taxes menors d'ocupació. Tot això es tradueix de manera que les dones que aconsegueixen incorporar-se a l'ocupació ho fan cobrant sistemàticament menys que els homes, la desigualtat salarial es converteix així en la bretxa de gènere més significativa conseqüència de les múltiples bretxes.

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 d'homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Aquest és el paràmetre que seguirem en la presentació dels resultats d'aquest informe.

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.

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 desigualtat laboral i la discriminació salarial cada vegada es deu menys al lloc de treball en si i s'explica més per la trajectòria laboral desigual d'homes i de dones, que estan sotmeses a una carrera d'obstacles i de barreres, sostres de vidre, desigual repartiment social i familiar de les tasques de cures, etc. Les dones que accedeixen a una ocupació suporten una precarietat major en les seues condicions laborals (taxa major de parcialitat, taxa major de temporalitat; menor permanència i antiguitat en l'empresa; interrupció de la seua carrera laboral per les tasques de cura de menors, dependents o persones majors; dificultats en els ascensos i en les promocions a llocs de responsabilitat; sectors feminitzats tenen salaris més baixos; segregació ocupacional i concentració en ocupacions poc qualificades, etc.)

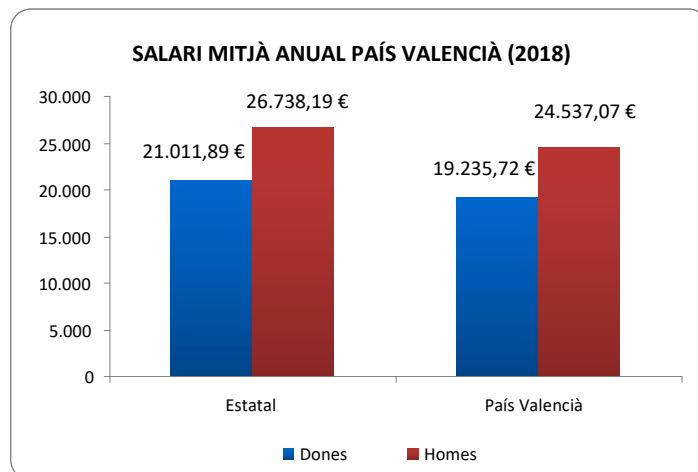
**2. Parcialitat** – El 74,4 % dels contractes a temps parcial estan ocupats per dones, en la majoria dels casos de manera involuntària (subocupació), la qual cosa determina cobrar un salari més baix (o s'agafa o es deixa, atesa la desocupació elevada). Cal començar a desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial. Més de la meitat (52,2 %) de les dones ho fan perquè no han trobat un treball a temps complet. Només el 20 % al·leguen com a motiu la cura de xiquets o d'adults dependents i d'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. Complementos salarials** – El salari base és el component més important del salari i explica la bretxa salarial, però els complementos salarials expliquen quasi la meitat de la bretxa salarial. Aquests complementos en alguns casos s'atorguen amb criteris discrecionals,



en uns altres es retribueixen aspectes “masculinitzats” del treball com a 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.

Les últimes dades disponibles de l'*Encuesta Anual d'Estructura Salarial* (ESS) publicada<sup>1</sup> per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), assenyalen que **l'any 2018 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 21,6 %**.



L'any 2018 el **salari mitjà anual brut de les valencianes arribava als 19.235 euros, davant dels 24.537 euros dels homes, la qual cosa suposa una diferència de 5.301 euros** més a l'any a favor del sexe masculí. Per tant, **en 2018 la retribució bruta anual de les dones al País Valencià va ser un 21,6 % inferior a la dels homes**, quasi similar a la bretxa salarial en l'àmbit estatal (21,4 %), on les treballadores perceben un salari mitjà de 21.011 euros a l'any amb una diferència d'uns 5.726 euros anuals menys que els homes (26.738 euros any).

En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 79 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equiparara al dels homes. O la mateixa cosa, **les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 12 d'octubre**. De tal manera que en una jornada de 8 hores al dia les dones treballen 1 hora i 43 minuts sense cobrar.

A totes les comunitats autònomes es produeix bretxa salarial de gènere, però aquesta varia segons els diferents territoris. L'any 2018 la bretxa salarial al País Valencià (21,6 %), pròxima a la mitjana de l'Estat (21,4 %), sent el Principat d'Astúries la que presentava unes disparitats salarials més elevades a tot l'Estat, arribant al 29,3 %. És significatiu que ambdues illes, Balears i Canàries, registren els menors desequilibris salarials, un 13,1 % i un 14,7 % respectivament.

<sup>1</sup> Els resultats de la última *Encuesta Anual de Estructura Salarial* foren publicats el 24 de setembre de 2020.

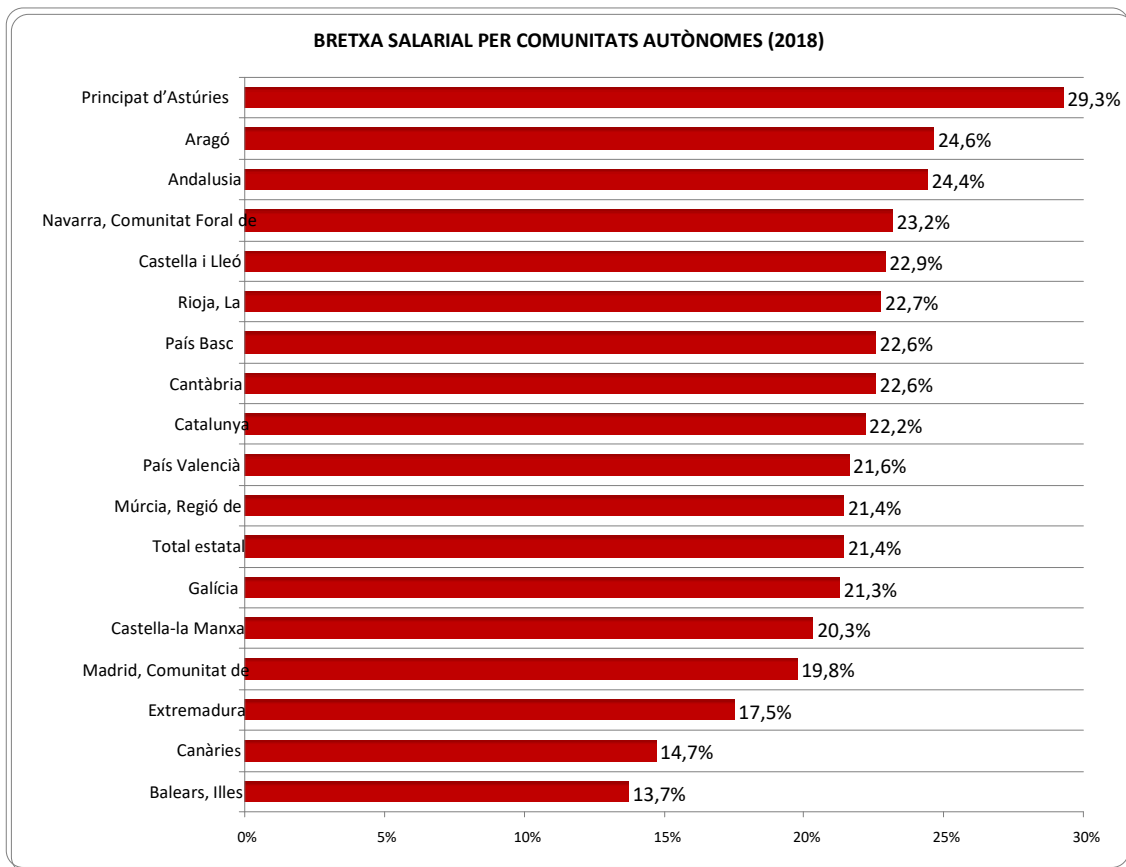


## GUANY MITJÀ ANUAL PER SEXE I COMUNITATS AUTÒNOMES (2018)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	Bretxa dies
Balears, Illes	22.800,87	24.437,58	21.085,74	3.351,84 13,7 %	50,06
Canàries	20.763,48	22.333,63	19.051,01	3.282,62 14,7 %	53,65
Extremadura	19.947,80	21.794,57	17.972,63	3.821,94 17,5 %	64,01
Madrid, Comunitat de	27.010,93	29.816,34	23.925,99	5.890,35 19,8 %	72,11
Castella-la Manxa	21.756,38	23.960,10	19.088,87	4.871,23 20,3 %	74,21
Galícia	22.244,59	24.826,91	19.543,17	5.283,74 21,3 %	77,68
<b>Total estatal</b>	<b>24.009,12</b>	<b>26.738,19</b>	<b>21.011,89</b>	<b>5.726,30 21,4 %</b>	<b>78,17</b>
Múrcia, Regió de	21.510,59	23.670,24	18.598,64	5.071,60 21,4 %	78,21
<b>País Valencià</b>	<b>22.121,05</b>	<b>24.537,07</b>	<b>19.235,72</b>	<b>5.301,35 21,6 %</b>	<b>78,86</b>
Catalunya	25.552,84	28.640,23	22.289,90	6.350,33 22,2 %	80,93
Cantàbria	22.554,83	25.349,01	19.630,01	5.719,00 22,6 %	82,35
País Basc	28.470,94	31.970,30	24.757,18	7.213,12 22,6 %	82,35
Rioja, La	22.641,17	25.593,27	19.770,93	5.822,34 22,7 %	83,04
Castella i Lleó	22.034,53	24.714,04	19.056,53	5.657,51 22,9 %	83,56
Navarra, Comunitat Foral de	26.364,75	29.546,12	22.697,59	6.848,53 23,2 %	84,60
Andalusia	21.805,92	24.712,69	18.672,11	6.040,58 24,4 %	89,22
Aragó	23.531,83	26.640,59	20.074,25	6.566,34 24,6 %	89,96
Principat d'Astúries	23.914,61	27.912,91	19.744,94	8.167,97 29,3 %	106,81

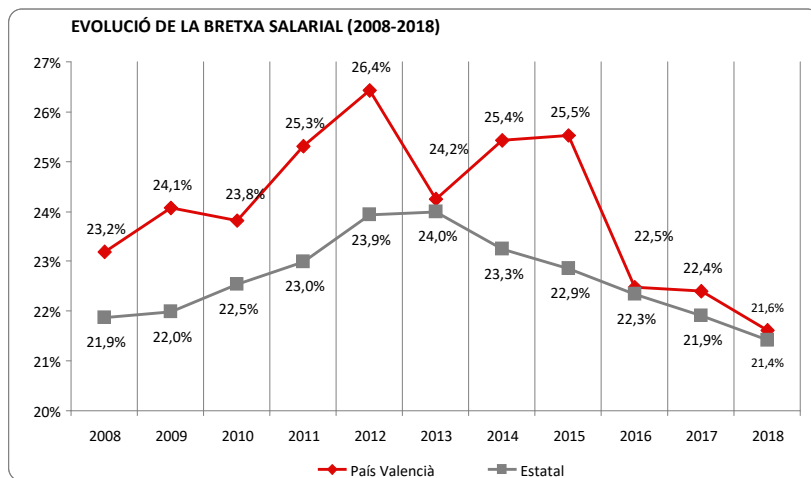
Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2018), setembre 2020



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

## 1.1. Evolució de la bretxa salarial de gènere

La gràfica següent mostra la correlació entre els anys de major destrucció d'ocupació per la crisi i l'increment de la bretxa salarial. Si 2012 va ser el de major taxa d'atur al País Valencià (27,2 %), també va ser el que va registrar una disparitat major entre els salaris d'homes i de dones, amb un 26,4 % de bretxa. Sis anys després, l'any 2018, amb la recuperació d'ocupació la bretxa salarial se situa cinc punts per davall (21,6 %), fins i tot amb valors inferiors als dels inicis de la crisi de 2008 (23,2 %). Ara bé, cal parar atenció a les dades de 2020, que es publicaran en un parell d'anys, per veure la repercussió que està tenint la crisi sanitària actual en la bretxa salarial. Perquè és cert que en els últims anys s'ha produït un descens gradual en la bretxa salarial, però aqueix descens és tebi i a un ritme clarament insuportable per la qual cosa els xicotets avanços poden veure's clarament deteriorats amb una situació com la que està produint la pandèmia per covid-19.



### EVOLUCIÓ DEL SALARI ANUAL PER SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2008-2018)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial		Dies
<b>ESTATAL</b>						
2008	21.883,42	24.203,33	18.910,62	5.292,71	21,9 %	79,82
2009	22.511,47	25.001,05	19.502,02	5.499,03	22,0 %	80,28
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
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>						
2008	19.793,62	22.039,14	16.929,69	5.109,45	23,2 %	84,62
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

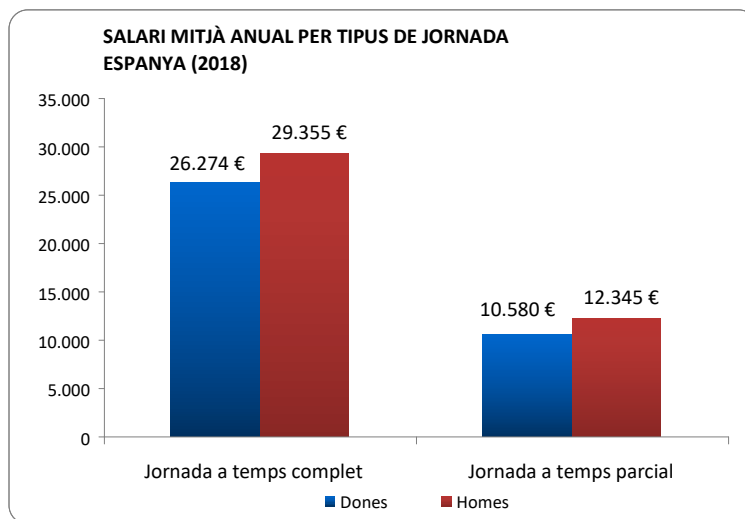
Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, set. 2020

## 1.2. Bretxa salarial per tipus de jornada

El tipus de jornada de treball també és un condicionant en la retribució, perquè en 2018 al País Valencià el 75,9 % de les persones assalariades a jornada parcial eren dones (l'any 2020 en són el 74,4 %), la qual cosa ja de per si produeix una disparitat en la retribució. L'*Encuesta de Estructura Salarial (2018)* no ofereix aquesta informació referent al País Valencià, però si serveix d'orientació conèixer el que ocorre en l'àmbit estatal, on es demostra la gran diferència entre la jornada completa i la parcial.

A Espanya **les dones que treballen a temps parcial perceben un 14,3 % menys de salari que els homes amb el mateix tipus de jornada**, amb 1.764 euros de diferència de guany anual. En aquest cas la bretxa salarial és major que la que hi ha entre les persones assalariades a temps complet on se situa en el 10,5 %. Cal tindre en compte que el treball a jornada a temps parcial implica menor salari no sols pel nombre d'hores treballat, sinó també perquè es cobra menys per hora.

D'altra banda, **cal desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial**. Les últimes dades de l'EPA de 2020 assenyalen que un 14,5 % de la població a Espanya treballen a temps parcial, Però si s'aprofundeix en els motius d'aquest tipus de jornada, es descobreix que més de la meitat (53,4 %) ho fan per no haver trobat treball a temps complet; entre les dones el 52,2 % i entre els homes el 57 %. Això demostra la involuntarietat d'aquesta mena de treball. Elles realment desitjarien tindre un treball a temps complet, però els sectors d'activitat feminitzats són els que ofereixen majoritàriament el treball a temps parcial. Prop del 20 % de les dones al·leguen com a motiu la cura de xiquets o d'adults dependents i d'altres obligacions familiars (entre els homes aquesta causa representa el 3,6 %), la qual cosa demostra la falta de polítiques públiques i empresarials que puguen solucionar aquesta necessitat, però que ha de llegir-se tenint en compte el desig exprés de més de la meitat de les dones de cotitzar al 100 %.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE JORNADA I SEXE A ESPANYA (2018)

Unitats: euros i percentatges

ESTATAL	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
Jornada a temps complet	28.070,00	29.354,53	26.274,06	3.080,47	10,5 %
Jornada a temps parcial	11.171,49	12.344,73	10.580,42	1.764,31	14,3 %

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

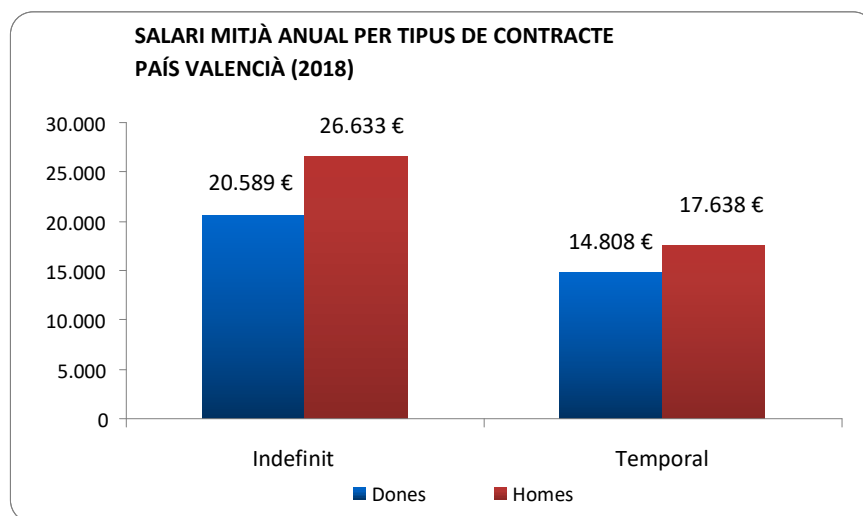


### 1.3. Bretxa salarial per tipus de contracte

La modalitat de contracte és un dels factors rellevants a l'hora d'analitzar les variables que incideixen en la bretxa salarial. Aquesta **és més accentuada quan la contractació té caràcter indefinit (22,7%) que en els contractes temporals (16%)**. L'explicació és evident, en aquesta última modalitat es parteix d'una situació precària i de baixos salaris per a ambdós sexes, encara així les dones amb contracte temporal perceben uns 2.830 euros menys a l'any que els homes (en 2017 eren 1.803 euros).

També és cert que entre les persones amb un contracte temporal la bretxa salarial era del 7,3 % l'any 2016, de l'11,3 % en 2017 i del 16 % l'any 2018, per la qual cosa s'observa una tendència a l'increment de la disparitat salarial entre sexes fins i tot en les situacions més vulnerables.

Ara bé, els índexs **de desigualtat salarial entre dones i homes es disparen quan s'aconsegueix l'estabilitat en l'ocupació**, arriba al 22,7 %, perquè amb aquesta els homes també aconseguixen incrementar més el guany mitjà anual brut (26.633 euros) que les dones (20.588 euros), és a dir uns 6.044 euros de diferència. Això és perquè els homes tenen una carrera professional més llarga i estable, la qual cosa implica més possibilitat d'ascens, promocions, etc. Així doncs, quan els homes aconseguixen certa estabilitat laboral perceben uns nou mil euros més que aquells que no la tenen, mentre que les dones amb contracte indefinit cobren cinc mil set-cents euros més que les temporals.



#### GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE CONTRACTE I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unitats: euros i percentatges

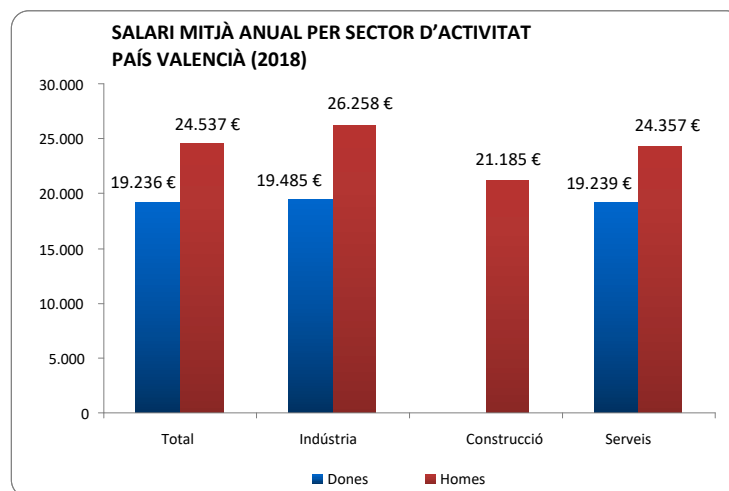
	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
Indefinit	25.775,61	28.987,90	22.210,24	6.777,66	23,4 %
Temporal	18.056,18	18.987,35	17.069,20	1.918,15	10,1 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6 %
Indefinit	23.880,47	26.633,04	20.588,79	6.044,25	22,7 %
Temporal	16.345,06	17.638,07	14.807,72	2.830,35	16,0 %

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

## 1.4. 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, perquè aquest també determina la retribució a percebre. 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 de dones i d'homes en les diferents branques d'activitat. Les **dones són majoria** (superior al 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 la construcció, les indústries manufactureres, les indústries extractives, l'energia elèctrica, el gas, l'aigua i gestió de residus, el transport i l'emmagatzematge són ocupades majoritàriament per homes.

En tots els sectors d'activitat del País Valencià el salari mitjà anual de les dones és inferior al dels homes, fins i tot en el **sector serveis** elles guanyen 5.117 euros menys amb un salari mitjà de 19.239 euros a l'any davant dels 24.356 euros dels homes. Lamentablement no es disposa de dades representatives del salari de les dones en el sector de la construcció. Però sí que es coneix que és en el **sector industrial** on es produeix una bretxa salarial major (25,8 %), amb una diferència de 6.773 euros a favor dels homes. En aquest sector s'observa un augment de la bretxa respecte a l'any anterior (23,9 %) i se situa per damunt de la mitjana del País Valencià (21,6 %). Per tant, es pot afirmar que **en els sectors feminitzats com ara serveis, el guany mitjà anual (21.645 euros) és menor que en els sectors masculinitzats com la indústria (24.494 euros)**. És a dir, on la presència de les dones és majoritària es percep menor remuneració.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
Indústria	28.096,62	29.678,43	23.602,06	6.076,37	20,5 %
Construcció	22.971,05	23.118,32	21.919,00	1.199,32	5,2 %
Serveis	23.325,64	26.373,15	20.765,37	5.607,78	21,3 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6 %
Indústria	24.494,97	26.258,01	19.484,88	6.773,13	25,8 %
Construcció	20.741,39	21.185,40	..		
Serveis	21.645,41	24.356,62	19.239,48	5.117,14	21,0 %

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 (2018) - set. 2020



No es disposa d'informació de la bretxa salarial per branques d'activitat en l'àmbit autonòmic, però sí que podem realitzar una extrapolació de les dades sobre el conjunt de l'Estat. Així doncs, és interessant observar que en **les branques feminitzades és on es produeix una bretxa major**. Per exemple, en les activitats administratives i de serveis auxiliars hi ha una diferència del 32,2 % en el guany, els homes cobren de mitjana uns 20.793 davant dels 14.101 de les dones, de manera que se situa en un dels salaris més baixos. Un altre exemple són les activitats sanitàries i de serveis socials amb un 28 % de bretxa i un salari mitjà de les dones de 24.599 davant dels 34.173 dels homes. **En l'Administració pública és on menor bretxa salarial es produeix (10,7 %)**, amb una diferència de 3.374 euros entre ambdós sexes.

D'altra banda, el 38 % de les dones treballa en sectors el guany mitjà anual dels quals és inferior al salari mitjà anual femení (21.012 euros) i tan sols el 4 % d'elles treballen en sectors en els quals se supera els 30.000 euros de salari mitjà anual. En el cas dels homes aquests percentatges són del 15 % per al primer cas i del 24 % per al de guany major.

### GUANY MITJÀ ANUAL PER SECCIÓ ACTIVITAT I SEXE A ESPANYA (2018)

Unitats: euros i percentatges

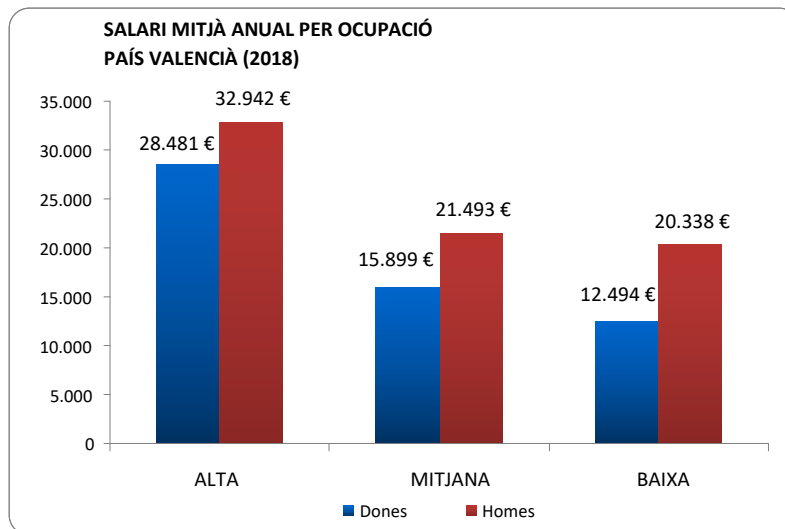
ESTATAL	TOTAL			Bretxa salarial	
	Homes	Dones			
TOTAL	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
B Indústries extractives	33.990,57	33.095,45	-38.900,71	71.996,16	217,5 %
C Indústria manufacturera	27.640,12	29.288,25	23.091,83	6.196,42	21,2 %
D Subministrament d'energia elèctrica, de gas, de vapor i d'aire condicionat	51.237,33	53.379,93	-44.395,92	97.775,85	183,2 %
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	27.289,63	28.074,77	24.302,84	3.771,93	13,4 %
F Construcció	22.971,05	23.118,32	21.919,00	1.199,32	5,2 %
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	21.006,17	24.277,23	17.741,19	6.536,04	26,9 %
H Transport i emmagatzematge	24.653,86	25.274,90	22.595,67	2.679,23	10,6 %
I Hostaleria	14.345,30	16.271,82	12.808,88	3.462,94	21,3 %
J Informació i comunicacions	33.117,64	35.411,23	29.099,47	6.311,76	17,8 %
K Activitats financeres i d'assegurances	45.034,53	51.843,11	39.662,45	12.180,66	23,5 %
L Activitats immobiliàries	21.249,15	25.083,49	18.744,33	6.339,16	25,3 %
M Activitats professionals, científiques i tècniques	28.058,48	33.778,27	23.409,52	10.368,75	30,7 %
N Activitats administratives i serveis auxiliars	17.176,75	20.793,89	14.101,23	6.692,66	32,2 %
O Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	29.824,04	31.469,33	28.095,08	3.374,25	10,7 %
P Educació	23.679,17	24.532,37	23.225,84	1.306,53	5,3 %
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	26.851,10	34.173,79	24.599,63	9.574,16	28,0 %
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.517,55	20.139,56	16.365,60	3.773,96	18,7 %
S Altres serveis	16.374,23	20.798,04	14.266,89	6.531,15	31,4 %

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 estadística i està subjecta a gran variabilitat."

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

## 1.4. Bretxa salarial per tipus d'ocupació

L'Encuesta de Estructura Salarial (2018) per al País Valencià presenta les dades agregades en ocupacions alta, mitjana i baixa. En la nota al peu de taula s'explica el significat de cada variable. Independentment del grau de qualificació, **la bretxa salarial es produeix en totes les professions, però aquesta és major en les ocupacions menys qualificades** (38,6 %, l'any anterior era del 34,9 %). D'aquesta manera, la precarietat colpeja de nou i de manera més forta les dones, perquè en aquests treballs el seu salari mitjà anual és de 12.494 euros, pròxim al salari mínim interprofessional de 2018 (10.302 euros). En les ocupacions amb un nivell més elevat la diferència salarial se situa en el 13,5 %, amb uns 4.460 euros més de retribució per als homes.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
ALTA	33.932,55	37.266,55	30.677,18	6.589,37	17,7 %
MITJANA	19.655,17	22.627,51	16.729,73	5.897,78	26,1 %
BAIXA	18.001,89	20.888,59	13.018,55	7.870,04	37,7 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6 %
ALTA	30.835,78	32.941,55	28.480,71	4.460,84	13,5 %
MITJANA	18.760,01	21.493,00	15.899,16	5.593,84	26,0 %
BAIXA	17.517,41	20.337,53	12.494,43	7.843,10	38,6 %

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."

Ha sigut necessari agrupar les ocupacions a causa de la falta d'observacions mostrals en moltes cel·les si s'usaven els grans grups d'ocupació. 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 de maquinària); 0. Ocupacions militars).

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

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

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 es pot traslladar al cas valencià. Així doncs, **la major disparitat salarial es registra entre les persones que treballen en la indústria manufacturera**, amb un 28,7 % més de guany anual per als homes que les dones. Seguit dels treballadors no qualificats en serveis, amb un 28,9 % més a favor del sexe masculí.

D'altra banda, les professions que recullen una **diferència menor entre ambdós sexes** són la del personal tècnic i científic i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament, on els homes perceben un 8,1 % més de salari que les dones. **En valors absoluts la major diferència es recull entre el personal directiu i gerent**, entre els quals els homes arriben a percebre uns 12.193 euros més de salari anual que les dones amb aquests càrrecs (un 20,7 % de bretxa).

### GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE A ESPANYA (2018)

Unitats: euros i percentatges

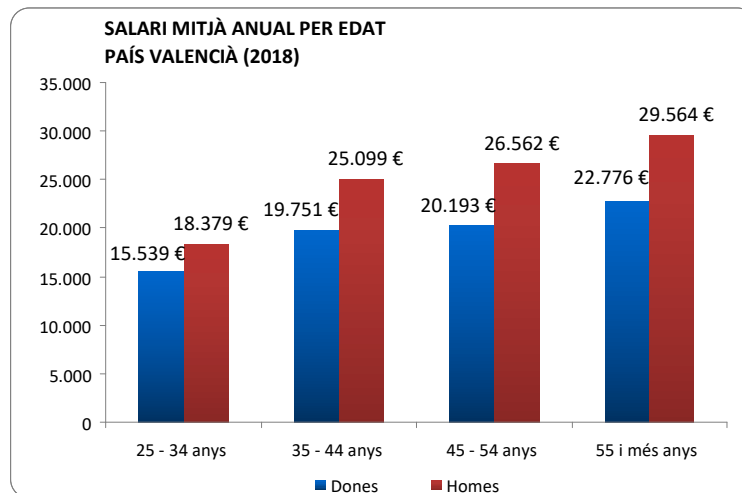
ESTATAL	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
Totes les ocupacions	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
<b>A</b> Directores i gerents	54.341,32	58.850,23	46.657,12	12.193,11	20,7 %
<b>B</b> Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i de l'ensenyament	31.607,73	33.434,02	30.723,97	2.710,05	8,1 %
<b>C</b> Altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals	37.908,75	41.408,09	34.100,87	7.307,22	17,6 %
<b>D</b> Tècnics; professionals de suport	29.261,35	31.979,93	25.618,99	6.360,94	19,9 %
<b>E</b> Empleats d'oficina que no atenen al públic	24.266,55	27.420,25	22.314,23	5.106,02	18,6 %
<b>F</b> Empleats d'oficina que atenen al públic	19.257,04	22.149,69	18.137,76	4.011,93	18,1 %
<b>G</b> Treballadors dels serveis de restauració i comerç	15.702,34	17.962,51	14.238,51	3.724,00	20,7 %
<b>H</b> Treballadors dels serveis de salut i la cura de persones	15.863,27	20.198,04	14.442,64	5.755,40	28,5 %
<b>I</b> Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	28.467,92	29.087,46	24.941,45	4.146,01	14,3 %
<b>J</b> Treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	19.690,87	19.899,19	..		
<b>K</b> Treballadors qualificats de la construcció, llevat d'operadors de màquines	20.796,74	20.928,83	-17.085,40	38.014,23	181,6 %
<b>L</b> Treballadors qualificats de les indústries manufactureres, llevat d'operadors d'instal·lacions i de màquines	23.479,29	24.564,77	17.509,61	7.055,16	28,7 %
<b>M</b> Operadors d'instal·lacions i maquinària fixes, i muntadors	26.078,13	27.490,45	20.223,23	7.267,22	26,4 %
<b>N</b> Conductors i operadors de maquinària mòbil	21.359,91	21.487,48	-17.992,46	39.479,94	183,7 %
<b>O</b> Treballadors no qualificats en serveis (llevat de transports)	13.065,90	16.478,99	11.716,52	4.762,47	28,9 %
<b>P</b> Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	18.280,74	19.076,56	15.349,84	3.726,72	19,5 %
<b>Q</b> 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'Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, set. 2020

## 1.5. Bretxa salarial per edat

La variable edat també marca disparitats salarials entre ambdós sexes. Aqueixa diferència salarial es produeix en tots els trams d'edat amb diferent intensitat. **Entre els més joves els salaris mitjans de dones i homes són similars**, encara que continuen sent superiors els d'ells, amb una diferència de 2.839 euros. El nivell salarial es va incrementant amb l'edat, és a dir, durant la vida laboral, però aquest ascens és major en el cas dels homes a partir dels 35 anys, la qual cosa fa que augmente la bretxa salarial que arriba al 24 % en l'interval entre 45 i 54 anys al País Valencià. Una de les causes és que les interrupcions de la vida professional de les dones, per la cura de menors o persones dependents, repercuteix en la seua remuneració, i arriben a percebre més de sis mil euros menys a l'any en aquest tram d'edat (6.369 euros). Així doncs, **en el cas dels homes el salari a partir dels 30 anys augmenta de manera constant durant tota la seua trajectòria laboral, mentre que en el cas de les dones aqueix increment és molt lleu**. Les dones majors de 55 anys cobren set mil euros més que les de 25 anys, mentre que el guany dels homes amb aqueixa edat es pot incrementar en onze mil euros.



### GUANY MITJÀ ANUAL PER EDAT I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4 %
Menor de 25 anys	12.417,98	13.723,63	10.735,83	2.987,80	21,8 %
25 - 34 anys	19.350,14	21.101,42	17.549,39	3.552,03	16,8 %
35 - 44 anys	24.380,69	27.001,31	21.537,52	5.463,79	20,2 %
45 - 54 anys	26.416,99	29.618,95	22.829,59	6.789,36	22,9 %
55 i més anys	27.150,93	30.620,49	23.232,38	7.388,11	24,1 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6 %
Menor de 25 anys	11.595,94	-13.138,89	-9.238,54		
25 - 34 anys	17.057,95	18.378,79	15.539,07	2.839,72	15,5 %
35 - 44 anys	22.587,57	25.098,87	19.750,90	5.347,97	21,3 %
45 - 54 anys	23.749,94	26.562,41	20.192,58	6.369,83	24,0 %
55 i més anys	26.453,46	29.564,33	22.776,10	6.788,23	23,0 %

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 (2018) - INE, set. 2020



## 2. BRETXA DE GÈNERE EN L'ACCÉS A LES PENSIONS AL PAÍS VALENCIÀ

En la nostra societat el sistema de pensions està fonamentalment lligat a les condicions d'ocupació i a 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, i 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 d'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 2020 al País Valencià les **dones perceben actualment un 34 % menys de pensió mitjana que els homes**. I la pensió mitjana d'ells és de 1.133 euros al mes, mentre que les de les dones és de 747 euros, la qual cosa suposa una diferència de 385 euros mensuals. És una diferència menor que en l'àmbit estatal que arriba als 421 euros, amb un 34,3 % 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 2020 (950 euros al mes).

El **tipus de pensió** també determina el percentatge de bretxa. L'any 2020 la bretxa en la **pensió de jubilació** se situa en el 34,5 %, i la renda mitjana és de 1.062 euros al mes; 1.229 euros la dels homes i 805 euros la de les dones. En les **pensions de viduïtat** i de **favor familiar**, majoritàriament percebudes per dones, la pensió mitjana que perceben elles és superior a la d'ells, encara que la diferència absoluta és mínima (209 euros en la pensió de viduïtat i 25,83 euros en la pensió de favor familiar). La pensió de viduïtat és una mostra més de la divisió sexual del treball entre aquell que és remunerat i el treball de cura o domèstic.

Finalment, cal destacar que segons el **règim de cotització** també es produeixen diferències d'ingressos en la pensió que perceben dones i homes del País Valencià. La major pensió es percep en treballs ocupats majoritàriament pel sexe masculí com és el **Règim de la Mineria del Carbó**, on els homes perceben una pensió mitjana de 2.040 euros al mes, mentre que la de les dones és de 936 euros, la qual cosa suposa una diferència d'un 54,1 %. La pensió mitjana del **Règim de Treballadors de la Mar** se situa en 1.304 euros al mes per als homes i 735 euros per a les dones, amb una bretxa del 43,6 %. Així doncs, en aquests sectors amb major presència de sexe masculí és on es produeix una distància major entre ingressos d'homes i de dones.

En el **Règim General** la bretxa per ingressos per pensió és del 33 %; els homes perceben com a mitjana 1.211 euros al mes, mentre que la de les dones és de 811 euros. La pensió de les dones s'hauria d'incrementar en 400 euros perquè fos igual a la dels homes. D'altra banda, en el **Règim d'Autònoms** la bretxa és menor (27,6 %), amb una diferència en la pensió de 227 euros al mes entre ambdós sexes.



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

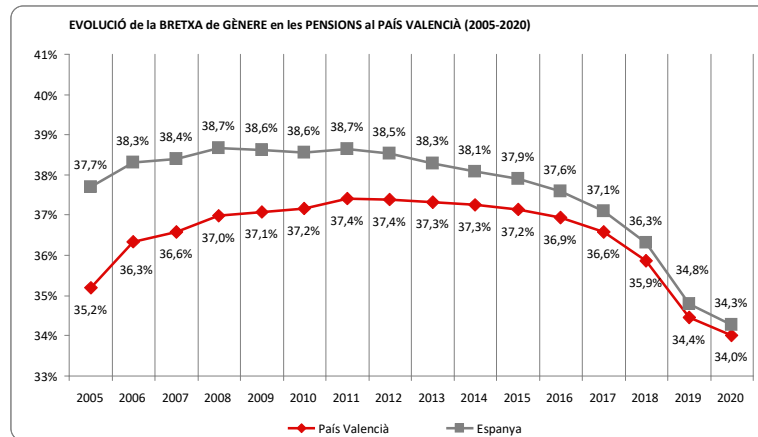
### PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (mitjana anual)

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en euros)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones		
<b>ESTATAL</b>								
2005	7.979.707	3.943.515	4.035.281	609,75	753,43	469,38	284,05	37,7 %
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 %
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>								
2005	788.223	380.660	407.484	559,34	683,80	443,10	240,70	35,2 %
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 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades d'"eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social.





## 2.2. Bretxa per classe de pensió

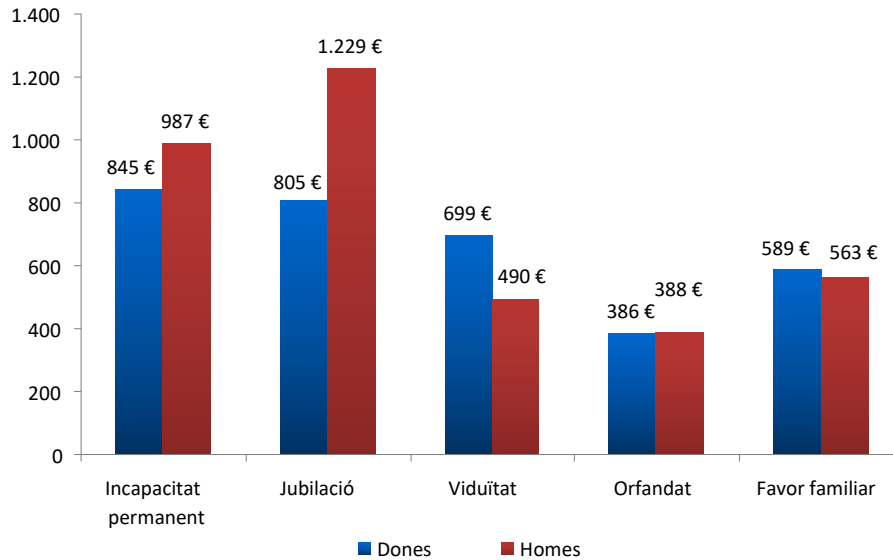
### PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER CLASSE I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (mitjana anual)

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones		
<b>Incapacitat permanent</b>								
2005	80.062	50.769	29.288	638,95	688,59	552,93	135,66	19,7 %
2010	95.489	60.631	34.855	795,77	862,96	678,89	184,07	21,3 %
2015	94.425	60.956	33.468	875,81	937,51	763,43	174,08	18,6 %
2020	96.176	61.031	35.145	934,87	986,83	844,65	142,18	14,4 %
<b>Jubilació</b>								
2005	458.838	301.768	157.043	624,06	718,72	442,21	276,51	38,5 %
2010	519.660	328.694	190.959	800,00	940,57	558,03	382,54	40,7 %
2015	573.118	359.131	213.981	930,08	1.087,68	665,58	422,10	38,8 %
2020	621.911	377.504	244.403	1.062,63	1.229,16	805,41	423,75	34,5 %
<b>Viduitat</b>								
2005	219.897	13.905	205.963	435,41	347,54	441,34	-93,80	-27,0 %
2010	233.877	15.592	218.280	543,89	413,76	553,19	-139,43	-33,7 %
2015	240.841	17.583	223.254	599,35	450,91	611,04	-160,13	-35,5 %
2020	242.653	19.458	223.193	682,21	489,58	699,01	-209,43	-42,8 %
<b>Orfandat</b>								
2005	26.654	13.633	13.004	253,28	251,98	254,69	-2,71	-1,1 %
2010	28.258	14.761	13.481	329,47	326,72	332,60	-5,88	-1,8 %
2015	36.701	19.278	17.419	347,77	348,80	346,65	2,15	0,6 %
2020	37.096	19.407	17.689	386,86	387,50	386,15	1,35	0,3 %
<b>Favor familiar</b>								
2005	2.772	585	2.186	320,22	312,67	322,21	-9,54	-3,1 %
2010	2.515	546	1.969	424,07	411,37	427,59	-16,22	-3,9 %
2015	2.484	667	1.817	491,01	461,59	501,81	-40,22	-8,7 %
2020	2.584	751	1.833	581,41	563,09	588,92	-25,83	-4,6 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades d'"eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER CLASSE I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2020)



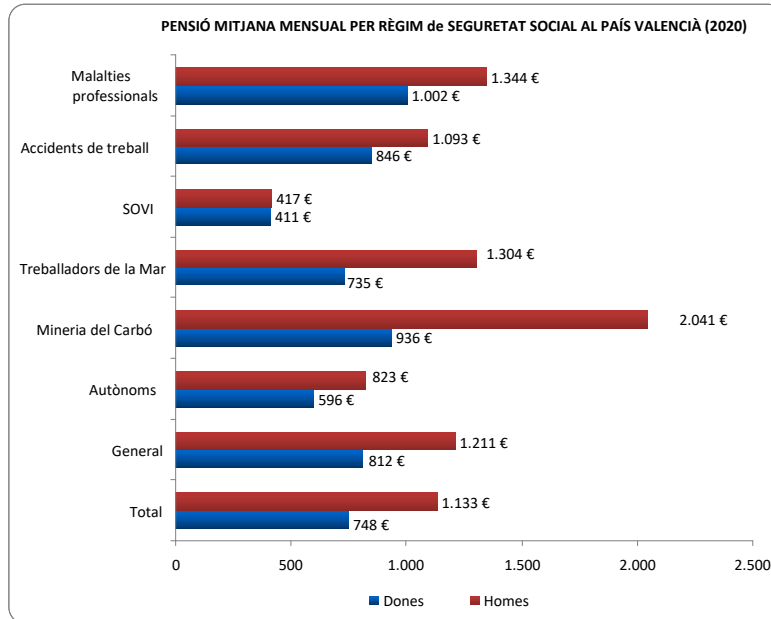
## 2.3. Bretxa en les pensions per règims de Seguretat Social

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>								
2010	879.798,33	420.223,58	459.543,83	715,27	887,58	557,73	329,85	37,2 %
2020	1.000.419,25	478.150,67	522.261,58	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,0 %
<b>General</b>								
2010	538.263,67	285.260,83	252.981,42	831,70	998,99	643,11	355,88	35,6 %
2020	754.036,17	369.561,25	384.468,92	1.007,55	1.211,48	811,53	399,95	33,0 %
<b>Autònoms</b>								
2010	149.396,33	69.478,67	79.913,00	558,93	656,87	473,79	183,08	27,9 %
2020	181.276,58	89.306,25	91.969,33	707,81	822,95	596,02	226,93	27,6 %
<b>Mineria del Carbó</b>								
2010	947,00	525,42	420,58	1.131,05	1.511,10	653,49	857,61	56,8 %
2020	803,17	419,08	384,08	1.512,56	2.040,62	936,37	1.104,25	54,1 %
<b>Treballadors de la Mar</b>								
2010	8.346,58	4.710,08	3.636,33	845,76	1.057,79	571,14	486,65	46,0 %
2020	7.063,33	3.975,00	3.088,33	1.055,30	1.304,11	735,06	569,05	43,6 %
<b>SOVI</b>								
2010	58.321,67	6.650,67	51.670,08	361,65	357,02	362,24	-5,22	-1,5 %
2020	37.454,67	3.062,50	34.392,17	411,19	417,37	410,65	6,72	1,6 %
<b>Accidents de treball</b>								
2010	17.734,08	10.696,17	7.036,17	788,80	864,19	674,30	189,89	22,0 %
2020	17.836,67	10.820,42	7.016,25	995,82	1.093,23	845,59	247,64	22,7 %
<b>Malalties professionals</b>								
2010	2.022,25	1.014,58	1.007,67	888,07	1.081,64	693,17	388,47	35,9 %
2020	1.948,67	1.006,17	942,50	1.178,63	1.344,44	1.001,61	342,83	25,5 %

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades d'"eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.



### 3. CONCLUSIONS

Aquest informe es presenta en el marc de la commemoració del Dia Internacional de la Igualtat Salarial que se celebra el 22 de febrer, amb la intenció d'identificar els factors causants de la bretxa salarial. Hem de partir 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, perquè avui dia alguns encara s'atreveixen a asseverar que ja 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 d'aquesta inequitat proposem solucions com l'aplicació de mesures i eines que, de manera conjunta, contribuïsquen a eliminar les bretxes de gènere.

Les últimes dades disponibles de l'*Encuesta Anual de Estructura Salarial* assenyalen que **en 2018 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 21,6 %**, és a dir, els homes guanyen 5.301 euros més a l'any, i és el seu salari mitjà anual de 24.537 euros mentre que el de les dones valencianes es queda en 19.235 euros. En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 79 dies més a l'any perquè el seu guany mitjà anual s'equiparara al dels homes. O la mateixa cosa, **les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 12 d'octubre**. De tal manera que en una jornada de 8 hores les dones treballen 1 hora i 43 minuts sense cobrar.

En els últims anys s'ha produït un descens gradual en la bretxa salarial al País Valencià, però aqueix descens és tebi passant d'un 26,4 % l'any 2012 al 21,6 % en 2018. A més caldrà estar alerta de les dades que es publicaran en un parell d'anys per observar la repercussió que està tenint la crisi econòmica actual, provocada per la covid-19, en les retribucions salarials d'ambdós sexes.

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.



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 desigualtat laboral i la discriminació salarial cada vegada es deu menys al lloc de treball en si i s'explica més per la trajectòria laboral desigual d'homes i de dones, que estan sotmeses a una carrera d'obstacles i de barreres, sostres de vidre, desigual repartiment social i familiar de les tasques de cures, etc. Les dones que accedeixen a una ocupació suporten una precarietat major en les seues condicions laborals (taxa major de parcialitat, taxa major de temporalitat; menor permanència i antiguitat en l'empresa; interrupció de la seua carrera laboral per les tasques de cura de menors, dependents o persones majors; dificultats en els ascensos i en les promocions a llocs de responsabilitat; sectors feminitzats tenen uns salaris més baixos; segregació ocupacional i concentració en ocupacions poc qualificades, etc.)

**2. Parcialitat** – El 74,4 % 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, atesa la desocupació elevada). Cal començar a desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial. Més de la meitat (52,2 %) de les dones ho fan perquè no han trobat un treball a temps complet. Només el 2 % al·leguen com a motiu la cura de xiquets o d'adults dependents i d'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. Complementos salarials** – El salari base és el component més important del salari i explica la bretxa salarial, però els complementos salarials expliquen quasi la meitat de la bretxa salarial. Aquests complementos en alguns casos s'atorguen amb criteris discrecionals, en uns altres es retribueixen aspectes “masculinitzats” del treball com a 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.

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 2020 **les dones del País Valencià han percebut un 34 % menys de pensió mitjana mensual que els homes**; amb 1.133 euros al mes per als homes i 747 euros per a les dones, la qual cosa suposa una diferència de 385 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 per 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 d'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*.



Ambdós responen al desenvolupament normatiu assenyalat en 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, entre altres, dues importants modificacions legals; d'una banda, l'obligació del registre salarial en totes les empreses i, d'altra banda, l'ampliació gradual de les empreses afectades per l'obligació de tenir un pla d'igualtat, passant 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 pel març de 2021 unes 1.243 empreses de més de 100 persones treballadores han d'haver negociat un pla d'igualtat** (323 d'Alacant, 199 de Castelló i 721 de València), i **per a març de 2022 unes 1.446 empreses d'entre 50 a 99 persones treballadores** també hauran de tindre'l (480 d'Alacant, 157 de Castelló i 809 de València), la qual cosa implica que dins d'un any prop d'un 2.689 empreses hauran de tindre un pla d'igualtat.

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

- Que en les **polítiques de reconstrucció**, tant d'àmbit estatal com autonòmic o local, es tinga en compte les dones i es dissenyen **amb perspectiva de gènere**.
- Un **augment del salari mínim interprofessional (SMI)**, que recupere la senda de situar el salari mínim a la fi de la legislatura en el 60 % de la mitjana salarial, com assenyalava la Carta social europea.
- **Derogar les reformes laborals**, amb la finalitat de modernitzar el nostre model de treball, marcat i il·lustrat per la precarietat, la temporalitat, els baixos salaris i la inseguretat.
- **Derogar la reforma de pensions de 2013**, millorar els ingressos del sistema, derivar als Pressupostos generals de l'Estat les despeses impròpies que encara avui assumeix la Seguretat Social, i desenvolupar els acords consensuats en el marc del Pacte de Toledo.
- Mitjançant el diàleg social, aprovar una **lleï d'igualtat salarial** que contribuísca de manera eficaç a combatre la bretxa salarial per eliminar la discriminació retributiva entre dones i homes.
- **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.
- **El paper de la Inspecció de Treball ha de ser més rellevant en l'eliminació de les bretxes de gènere**, i això passa per l'increment de formació en polítiques d'igualtat a les persones que conformen la inspecció laboral.
- **Enfortir els serveis públics de qualitat**, especialment en educació, sanitat i serveis socials. Desenvolupar polítiques i estendre l'oferta pública d'infraestructures i de serveis relacionats amb la cura i l'atenció a menors, majors i dependents, amb ocupació i recursos públics, gratuïts i de qualitat (residències, centres de dia, serveis d'ajuda a domicili, impuls de la universalització de l'educació de 0 a 3 anys a través d'una xarxa pública i gratuïta de centres educatius, etc.) i el desenvolupament efectiu de la Llei de dependència.
- Ratificar 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**.

CCOO PV treballa per erradicar aquesta injustícia denunciant els factors causants, exigint al Govern ocupació de qualitat, salaris dignes, polítiques d'igualtat i mesures que impulsen amb garanties la implantació de plans d'igualtat en les empreses des de la negociació col·lectiva. Actuar contra la desigualtat salarial entre dones i homes requereix de polítiques, recursos i estratègies que actuen en els diferents aspectes d'aquesta discriminació.



Per eliminar la bretxa salarial urgeix combatre les discriminacions culturals, socials i laborals que impedeixen la participació laboral plena de les dones. Urgeixen polítiques de corresponsabilitat des de l'àmbit familiar però també des del sistema públic amb serveis dedicats a l'atenció i les cures. Urgeixen polítiques d'ocupació que garantisquen l'extensió de l'ocupació de qualitat per a dones i homes. Urgeix la defensa dels serveis públics, en el seu doble vessant de generadors de cures i d'atenció a les persones i de generadors d'ocupació, i contra les retallades econòmiques, socials i de drets laborals que incrementen les desigualtats i la pobresa.