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

22 de febrer de 2024

AMB MÉS AVANÇOS
SENSE BRETXES

CCOO

València. Febrer de 2024

Elaboració:
Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV
Gabinet Tècnic CCOO PV

Agraïments:
Tatiana Sapena Escrivà i a la
Secretaria Dones, Igualtat i
Condicions de Treball CCOO

Traducció:
Purín Morant (Oficina de Promoció i
d'Ús del Valencià CCOO PV)

Amb la col·laboració:

GENERALITAT VALENCIANA

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 11
1.3. Desigualtat salarial per classe social 12
1.4. Bretxa salarial per tipus de jornada 13
1.5. Bretxa salarial per tipus de contracte..... 14
1.6. Bretxa salarial per complements..... 17
1.7 Bretxa salarial per sector d'activitat 18
1.8 Bretxa salarial per tipus d'ocupació 21

2. Bretxa de gènere en les pensions al País Valencià 23
2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions 23
2.2. Bretxa per classe de pensió 24

3. Conclusions 26

1. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE AL PAÍS VALENCIÀ

Aquest informe es presenta en el marc del Dia de la Igualtat Salarial (22 de febrer), amb la intenció d'identificar els factors estructurals causants de la bretxa salarial. Partint de la base que per erradicar-la és necessari conéixer el seu origen i les raons de la seua persistència, així com visibilitzar per fer front als corrents negacionistes sobre la seua existència, perquè hui dia alguns encara s'atreveixen a asseverar que no existeixen les desigualtats salarials.

La discriminació salarial és el resultat de la 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 discriminació social i cultural i en la perpetuació dels rols i estereotips de gènere que suporten les dones.

Per a CCOO hi ha múltiples factors que expliquen la bretxa salarial que podem agrupar en tres grans blocs i expliquen en gran part la desigualtat entre el que perceben els homes i les dones.

❶ **La desigualtat *'ex ante'* o *'a priori'* que suporten les dones en les societats capitalistes patriarcals** es plasma en rols de gènere diferents en la socialització i en l'educació i es tradueix en una pitjor situació a l'hora d'afrontar la seua vida laboral. El mercat laboral espanyol es caracteritza per haver-hi, encara, una forta divisió sexual del treball, la qual cosa condiciona l'accés de les dones a determinades ocupacions. A més del pes que tenen els rols i estereotips de gènere en l'ocupació.

❷ **La desigualtat 'durant' que suporten les dones durant la seua trajectòria laboral i professional**, amb una desigual inserció laboral (ocupació, sector), amb pitjors condicions laborals (jornada, contracte) i amb majors interrupcions en la seua vida laboral vinculades a un desigual repartiment social de les tasques de cura i domèstiques que penalitzen la seua trajectòria laboral (complements, promoció, formació).

❸ **La discriminació salarial *'a posteriori'* per raó de gènere:** Els factors assenyalats en la desigualtat *'ex ante'* i 'durant' suposen que les dones tinguen menor i pitjor accés i permanència en el mercat laboral i això es trasllada en grans bretxes en les pensions i en els sistemes de protecció social.

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 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.

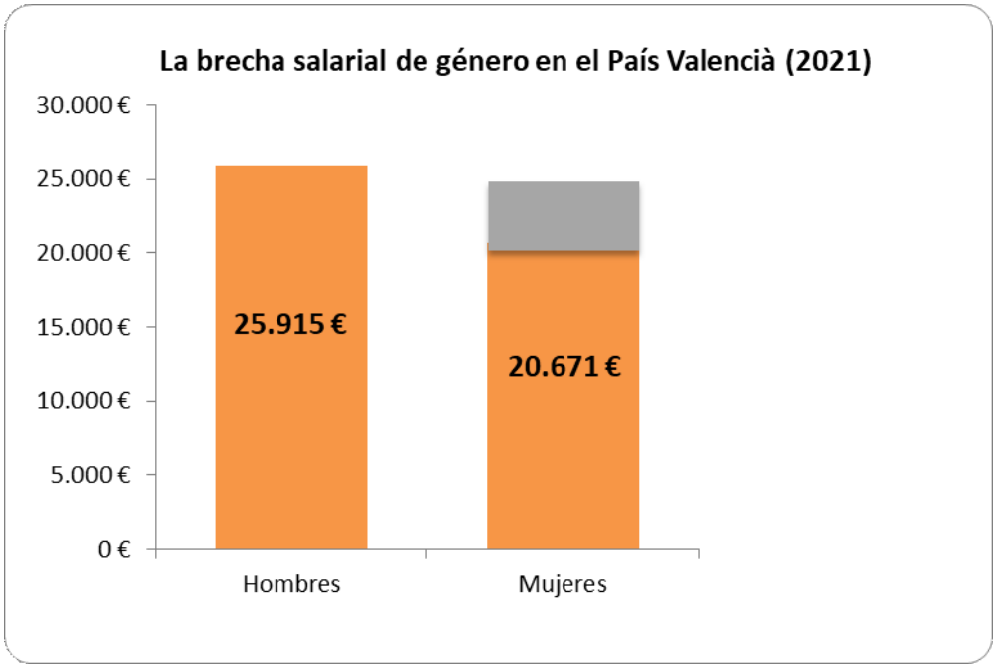
Des de fa més de quaranta anys al nostre país, amb la promulgació de la Constitució Espanyola (1978) i l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors (1980), estan establides les bases legals per a la igualtat en l'àmbit laboral de dones i homes. Amb l'entrada en vigor de la Llei orgànica per a

la Igualtat Efectiva de Dones i Homes l'any 2007 es van articular una sèrie de mesures per a avançar en aquest propòsit, entre les quals destaquen els plans d'igualtat en les empreses.

No obstant això, la desigualtat en la remuneració que perceben dones i homes pel seu treball assalariat continua persistint, per la qual cosa, es fa necessari continuar intervenint en els centres de treball des de la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat, però també es fan necessàries polítiques públiques que incidisquen en el mercat de treball. Per a això, necessitem que es desenvolupe i reforce el diàleg social com a instrument per a l'impuls d'aquestes mesures.

El principal objectiu d'aquest informe és conéixer 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, que té continuïtat en bretxes futures en pensions i sistemes de protecció social. Per a això s'han utilitzat dades que provenen de l'**Enquesta d'estructura salarial (EES)** que va publicar l'Institut Nacional d'Estadística (INE) al juny de 2023, però amb **dades que fan referència a l'any 2021**. Lamentablement no disposem de dades estadístiques més actualitzades en l'àmbit autonòmic amb les quals analitzar els salaris per sexes.

Les últimes dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial (EES) publicada[1] per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), assenyalen que l'any **2021 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 20,2 %** (20,1 % l'any 2020).



Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'EES (2021) de l'INE

L'any 2021 **el salari mitjà anual brut de les dones valencianes** arribava als **20.671 euros**, davant dels **25.915 euros dels homes**, la qual cosa suposa una **diferència de guany salarial de 5.244 euros** més a l'any a favor del sexe masculí (aquesta diferència era de 5.073 euros l'any 2020). És a dir, **la retribució mitjana bruta anual de les dones** al País Valencià **va ser un 20,2 %**

[1] Els resultats de l'última Enquesta anual d'estructura salarial van ser publicats el 20 de juny de 2023.

inferior a la dels homes, un punt i mig per damunt de la bretxa salarial del conjunt de l'Estat (**18,4 %**), on les treballadores perceben un salari mitjà de 23.176 euros a l'any amb una diferència d'uns 5.213 euros anuals menys que els homes (28.389 euros/any).

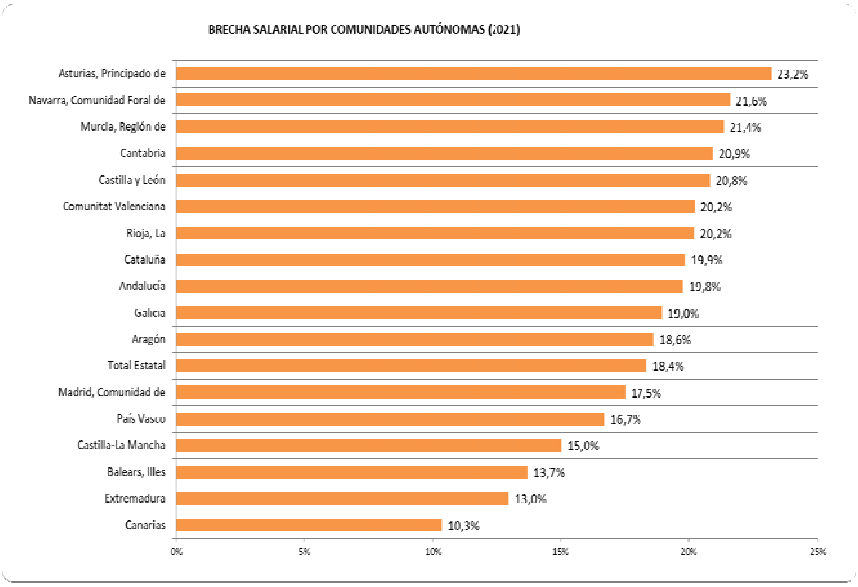
En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 74 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equiparare al dels homes. O el que és la mateixa cosa, les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 18 d'octubre.

Si la desigualtat salarial entre sexes s'analitza no en termes de guany per any, sinó en termes de guany per hora, llavors la bretxa salarial entre homes i dones es redueix clarament. El guany per hora de les dones suposa el 88 % del guany masculí i el salari femení per hora hauria d'augmentar un 12 % per tal d'equiparar-se al dels homes. Si s'adopta el guany per hora treballada com a enfocament d'anàlisi de la desigualtat salarial entre homes i dones el resultat és que la bretxa salarial es redueix substancialment i dona una aparença que la desigualtat salarial no és tan greu com realment ho és, en excloure de l'anàlisi les diferències en jornada laboral d'homes i dones i el diferent nombre d'hores treballades, que determinen el seu salari real acumulat (mensual/anual).

GUANY PER HORA NORMAL DE TREBALL 2021

	ESTATAL	**PAÍS VALENCIÀ**
Dones	15,61 €	14,23 €
Homes	17,30 €	15,96 €
Diferència homes dones	1,69 €	1,73 €
% Guany homes/dones	10,80%	12,20%

El guany 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 (20,2 %) se situa al costat de La Rioja en la sisena posició en l'àmbit estatal quant a les comunitats que registren una bretxa salarial superior a la mitjana estatal (18,4 %), tan sols superada pel Principat d'Astúries (23,2 %), Comunitat Foral de Navarra (21,6 %), Regió de Múrcia (21,4 %), Cantàbria (20,9 %) i Castella i Lleó (20,8 %).



Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

GUANY MITJÀ ANUAL PER SEXE I COMUNITATS AUTÒNOMES (2021)

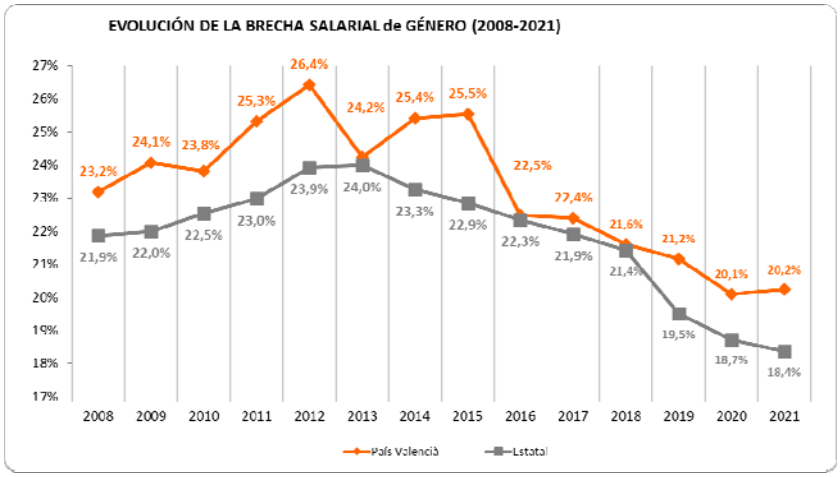
Unitatss: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial		Bretxa dies
Canàries	22.466 €	23.620 €	21.179 €	2.441 €	10,3%	37,72
Extremadura	21.393 €	22.795 €	19.833 €	2.961 €	13,0%	47,42
Balears, Illes	24.135 €	25.899 €	22.345 €	3.554 €	13,7%	50,08
Castella-la Manxa	23.235 €	24.897 €	21.155 €	3.743 €	15,0%	54,87
País Basc	31.064 €	33.706 €	28.084 €	5.622 €	16,7%	60,88
Madrid, Comunitat de	29.513 €	32.214 €	26.578 €	5.636 €	17,5%	63,86
Total estatal	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%	67,02
Aragó	25.012 €	27.389 €	22.284 €	5.105 €	18,6%	68,04
Galícia	23.306 €	25.794 €	20.904 €	4.890 €	19,0%	69,19
Andalusia	23.155 €	25.465 €	20.428 €	5.037 €	19,8%	72,20
Catalunya	28.145 €	31.213 €	25.016 €	6.197 €	19,9%	72,46
Rioja, La	23.717 €	26.488 €	21.136 €	5.352 €	20,2%	73,75
Comunitat Valenciana	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%	73,86
Castella i Lleó	23.564 €	26.263 €	20.795 €	5.468 €	20,8%	75,99
Cantàbria	24.471 €	27.234 €	21.533 €	5.701 €	20,9%	76,40
Múrcia, Regió de	23.281 €	25.675 €	20.190 €	5.485 €	21,4%	77,97
Navarra, Comunitat Foral	28.459 €	31.643 €	24.809 €	6.834 €	21,6%	78,83
Astúries, Principat d'	25.047 €	28.400 €	21.809 €	6.591 €	23,2%	84,70

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

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, registra 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 aconseguir el 20,1 % l'any 2020. Això coincideix amb l'aplicació de mesures per a augmentar els salaris més baixos, amb pujades importants de l'SMI (l'any 2019 va augmentar un 22,3 %, de 735 a 900 euros mensuals i l'any 2020 un 5,5 %, de 900 a 950 euros mensuals). La reducció de la bretxa salarial no ha tingut la mateixa incidència en la nostra comunitat que en el conjunt de l'Estat, mentre que al País Valencià tan sols es va reduir un punt i mig entre 2018 i 2020 (de 21,6 % a 20,1 %) en l'àmbit estatal en aqueixos dos anys es va produir la major baixada, amb 2,7 punts menys (de 21,4 % a 18,7 %).
A pesar que la bretxa havia estat disminuint a poc a poc en els últims anys, l'any 2021, a diferència del que ha ocorregut en l'àmbit estatal, al País Valencià la bretxa salarial ha augmentat de 20,1 % a 20,2 % i continua estant en un nivell molt alt.



EVOLUCIÓ DEL SALARI ANUAL PER SEXE (2011-2021)
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial		Dies
ESTATAL						
2011	22.899 €	25.668 €	19.768 €	5.900 €	23,0%	83,90
2012	22.726 €	25.682 €	19.537 €	6.145 €	23,9%	87,33
2013	22.698 €	25.675 €	19.515 €	6.161 €	24,0%	87,58
2014	22.858 €	25.727 €	19.745 €	5.982 €	23,3%	84,87
2015	23.106 €	25.993 €	20.052 €	5.941 €	22,9%	83,43
2016	23.156 €	25.924 €	20.131 €	5.793 €	22,3%	81,56
2017	23.647 €	26.392 €	20.608 €	5.784 €	21,9%	79,99
2018	24.009 €	26.738 €	21.012 €	5.726 €	21,4%	78,17
2019	24.396 €	26.934 €	21.682 €	5.252 €	19,5%	71,18
2020	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%	68,33
2021	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%	67,02
P. VALENCIÀ						
2011	21.316 €	24.172 €	18.052 €	6.119 €	25,3%	92,40
2012	21.224 €	24.289 €	17.871 €	6.418 €	26,4%	96,45
2013	20.878 €	23.651 €	17.918 €	5.733 €	24,2%	88,48
2014	20.640 €	23.480 €	17.512 €	5.968 €	25,4%	92,78
2015	20.935 €	23.919 €	17.811 €	6.108 €	25,5%	93,20
2016	21.169 €	23.672 €	18.350 €	5.323 €	22,5%	82,07
2017	21.362 €	23.868 €	18.524 €	5.344 €	22,4%	81,72
2018	22.121 €	24.537 €	19.236 €	5.301 €	21,6%	78,86
2019	22.046 €	24.500 €	19.315 €	5.185 €	21,2%	77,25
2020	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%	73,37
2021	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%	73,86

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV amb de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) INE, juny 2023

Cal considerar que estem analitzant dades de 2021, on ens trobàvem en una situació extraordinària a causa de la pandèmia de la COVID-19 que encara aqueix any tenia efectes en la societat i en el mercat de treball. Per valorar què va passar aqueix any en el mercat de treball i com va afectar les persones treballadores, hem analitzat no sols les dades de l'Enquesta d'estructura salarial amb el detall que ens permet, sinó també les dades de l'Enquesta de població activa (EPA), fins i tot dades sobre l'afectació dels expedients de regulació temporal d'ocupació (d'ara en avant ERTO) en la població treballadora, per poder entendre que va fer que es frenara el lleuger descens de la bretxa salarial que observàvem.

Hem analitzat els **expedients de regulació temporal d'ocupació** (ERTO) que van tindre lloc durant la pandèmia, que es van estendre durant l'any 2021, ja que encara persistien restriccions a la mobilitat com el toc de queda, confinament nocturn, etc., que van afectar el món laboral, especialment el sector de l'hostaleria i restauració. Tenint en compte, a més, que en totes dues modalitats d'ERTO els ingressos anuals per rendes de treball disminueixen ja que mentre que les persones treballadores estan en aquesta situació no cobren el 100 % del sou sinó la part corresponent de la prestació de desocupació.

Aquests **ERTO**, tant en la seua modalitat de suspensió total com en la seua modalitat de suspensió parcial **van afectar en major manera les dones**, tant en l'àmbit estatal com autonòmic, encara que amb xicotetes diferències.

Al País Valencià el 51,24 % de les persones que estaven en **ERTO per suspensió total** eren dones mentre que el 48,76 % eren homes. En l'àmbit estatal, el percentatge de dones que es trobaven en la modalitat d'ERTO per suspensió total és un poc més elevat ja que suposaven el 52,83 % mentre que els homes suposaven el 47,17 %.

En el cas dels **ERTO per suspensió parcial**, el percentatge de dones en l'àmbit autonòmic que estava en aquesta situació és del 53,41 % mentre que en l'àmbit estatal és quasi tres punts inferior, el 50,84 %.

ERTO SEGONS TIPUS I SEXE 2021

			Total 2021	Percentatge
País Valencià	**Homes**	**Suspensió total**	176.438	48,76
		Suspensió parcial	59.744	46,59
	Dones	**Suspensió total**	185.410	51,24
		Suspensió parcial	68.496	53,41
	Ambdós sexes	**Suspensió total**	361.848	100,00
		Suspensió parcial	128.240	100,00

			Total 2021	Percentatge
Estatal	**Homes**	**Suspensió total**	1.718.921	47,17
		Suspensió parcial	762.864	49,42
	Dones	**Suspensió total**	1.925.152	52,83
		Suspensió parcial	780.922	50,58
	Ambdós sexes	**Suspensió total**	3.644.073	100
		Suspensió parcial	1.543.786	100

Font: Elaboració pròpia a través d'estadística del Ministeri d'Inclusió Seguretat Social i Migracions

També hem analitzat les dades de l'Enquesta de població activa (EPA), on hem observat un **augment significatiu de la temporalitat** aqueix any entre les dones; mentre que en el quart trimestre de 2020 era del 27 %, en el mateix període de 2021 va ser del 32,6 %, això és **un augment de 5,6 punts**. No obstant això, en els homes es va mantindre similar d'un any a l'altre, un 23 %.

Cal tindre en compte que la reforma laboral no entra en vigor fins al 30 de març de 2022, per tant no es pot observar els efectes de la reforma laboral l'any 2021.

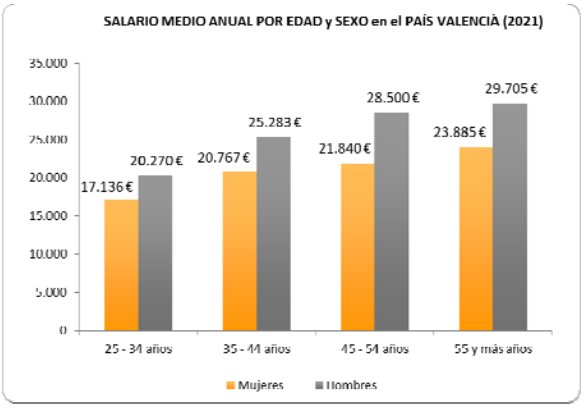
A més, recordem que durant l'any 2021 encara es van produir múltiples contagis, amb el que va poder suposar en relació a les cures de persones dependents, a més cal recordar que es tancaven aules senceres per aquest motiu que van suposar el confinament en el domicili d'una o de diverses persones integrants de la família. Per poder realitzar aquestes cures, es va establir per RD Llei 8/2020, de 17 de març, la possibilitat d'accedir, entre altres mesures, a la reducció de jornada per cura COVID-19, que podien implicar, si així ho decidia la persona treballadora, la disminució del salari fins a un 100 %. Intuïm que van ser les treballadores (ja que són majoritàriament les dones les que s'acullen als drets de conciliació en els quals hi ha disminució de retribucions, especialment les referides a cura de filles i fills) les que es van acollir a aquestes reduccions de jornada, ja que no hi ha dades estadístiques oficials sobre aquest tema, però és una tendència predominant en el mercat de treball, que s'observa en els nostres informes anteriors sobre la situació sociolaboral de les dones.

Altres qüestió que ens sembla rellevant és que entre la població que menys cobra (percentil 10), la bretxa salarial se situa en el 43,9 %, quan l'any 2020 va ser del 37,7 %, la qual cosa suposa un augment de més de sis punts percentuals. El percentil 10 guarda una forta relació amb la branca d'activitat i el tipus de jornada.

També, encara que en menor manera, pot influir l'augment de la bretxa salarial en la indústria en un punt respecte a l'any anterior, a causa, possiblement, que el nombre de dones ocupades en la indústria va caure en 1.400 dones mentre que en serveis va augmentar en 23.800. Per tant ens trobem que les dones perden presència en un sector on ja tenien poca i l'augmenten en un altre sector que ja era feminitzat i que té un alt component de parcialitat i temporalitat.

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 la major desigualtat es produeix en els grups **45-54 anys (23,4 %)** i 55 i més anys (16,6 %), en aquestes edats la diferència salarial entre dones i homes és de 6.660 euros per al tram 45-54 i de 5.820 euros per al de 55 anys i més. Entre els més joves hi ha diferències salarials, però com es parteix d'una situació de precarietat laboral per a tots dos sexes el percentatge és menor (15,5 % per al rang d'edat entre 25 i 35 anys), malgrat això, els salaris dels menors de 35 anys continuen sent uns 3.135 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 però també la diferència salarial entre homes i dones tal com es pot observar en la taula següent. 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. Respecte a l'any 2020 s'ha reduït la bretxa en els rangs de 35-44 anys i de 55 i més anys, l'any 2020 els homes cobraven un 18,7 % més que les dones i l'any 2021 un 17,9 % i per a les persones de 55 anys i més l'any 2020 la bretxa era del 21,8 % i l'any 2021 del 19,6 %.



GUANY MITJÀ ANUAL PER EDAT I SEXE (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Menor de 25 anys	12.930 €	14.056 €	11.499 €	2.557 €	18,2%
25 - 34 anys	20.848 €	22.431 €	19.067 €	3.364 €	15,0%
35 - 44 anys	25.615 €	27.956 €	23.035 €	4.921 €	17,6%
45 - 54 anys	28.220 €	31.273 €	24.952 €	6.321 €	20,2%
55 i més anys	28.687 €	31.768 €	25.416 €	6.351 €	20,0%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Menor de 25 anys	11.756 €	-14.135 €	-9.595 €	4.540 €	-32,1%
25 - 34 anys	18.833 €	20.270 €	17.136 €	3.135 €	15,5%
35 - 44 anys	23.221 €	25.283 €	20.767 €	4.516 €	17,9%
45 - 54 anys	25.295 €	28.500 €	21.840 €	6.660 €	23,4%
55 i més anys	26.959 €	29.705 €	23.885 €	5.820 €	19,6%

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprés 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'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

1.3. Desigualtat salarial de gènere per classe social

És possible analitzar els salaris en termes de ventall salarial, això ofereix informació rellevant sobre la igualtat/desigualtat salarial dins de cada sexe i permet comparar-la entre homes i dones. Per a això s'ordena la població (dones i homes) en funció del seu guany salarial, en sentit creixent o decreixent. I una vegada ordenats homes i dones pel seu nivell de salaris, s'analitzen posicions concretes en cada sexe per poder comparar-les.

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.

Segons les dades disponibles de 2021, el 10 % de les dones assalariades de País Valencià (percentil 10) tenia un guany salarial anual inferior a 6.868 euros (o el 90 % de les dones guanyava més d'aqueixa quantitat), mentre que les dones situades just en la meitat (la mitjana) va guanyar 17.130 euros, per la qual cosa la meitat de les dones de País Valencià van guanyar menys d'aqueixa quantitat.

Al País Valencià en el **percentil 10** és on major bretxa hi ha, les dones guanyen de mitjana 6.868 euros i els homes 12.234 euros, és a dir, els homes guanyen a l'any 5.367 euros més que les dones, això significa que el salari de les dones en aquest percentil és un **43,9 %** inferior al dels homes situats en el mateix percentil.

En el **percentil 90**, el salari femení és un **16,7 %** inferior al masculí, el salari mitjà de les dones és de 36.939 euros i de 44.361 euros el dels homes.

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. MITJANES I PERCENTILS PER SEXE (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Mitjana	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Percentil 10	10.192 €	13.127 €	8.330 €	4.798 €	36,5%
Quartil inferior	15.215 €	17.456 €	13.370 €	4.086 €	23,4%
Mitjana	21.639 €	23.491 €	19.162 €	4.328 €	18,4%
Quartil superior	32.385 €	34.943 €	29.694 €	5.249 €	15,0%
Percentil 90	46.430 €	49.476 €	42.182 €	7.294 €	14,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Mitjana	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Percentil 10	8.500 €	12.234 €	6.868 €	5.367 €	43,9%
Quartil inferior	14.128 €	16.564 €	11.917 €	4.648 €	28,1%
Mitjana	19.843 €	21.773 €	17.130 €	4.644 €	21,3%
Quartil superior	29.008 €	31.373 €	26.590 €	4.783 €	15,2%
Percentil 90	41.107 €	44.361 €	36.939 €	7.421 €	16,7%

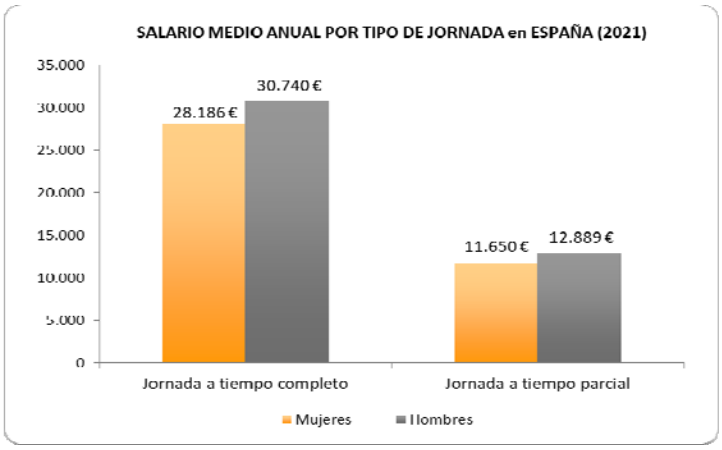
Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

1.4. Bretxa salarial per tipus de jornada

La jornada de treball és un factor que *a priori* condiciona la desigual inserció laboral de les dones i que influeix de manera decisiva en la seua menor retribució, perquè són elles les que registren uns majors valors d'ocupació a temps parcial. En el 4t trimestre de 2023 al País Valencià d'1.951.900 persones ocupades a temps complet 1,1 milions són homes i 810.900 són dones; no obstant això, de les 348.800 persones ocupades a temps parcial hi ha 87.600 homes i 261.200 dones. De tal manera que entre la població assalariada que treballa parcialment el 74,8 % són dones i només el 25,11 % 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 laboral, 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 l'any 2021, les dones que treballen a temps parcial perceben un guany mitjà anual d'11.650 euros, mentre que les que ho fan a jornada completa el seu salari anual se situa en 28.186 euros. Les dones amb jornada parcial presenten una bretxa salarial del 9,6 % (12,1 % l'any 2020) i per a les que treballen a temps complet la bretxa és del 8,3 %.



GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE JORNADA I SEXE A ESPANYA (2021)

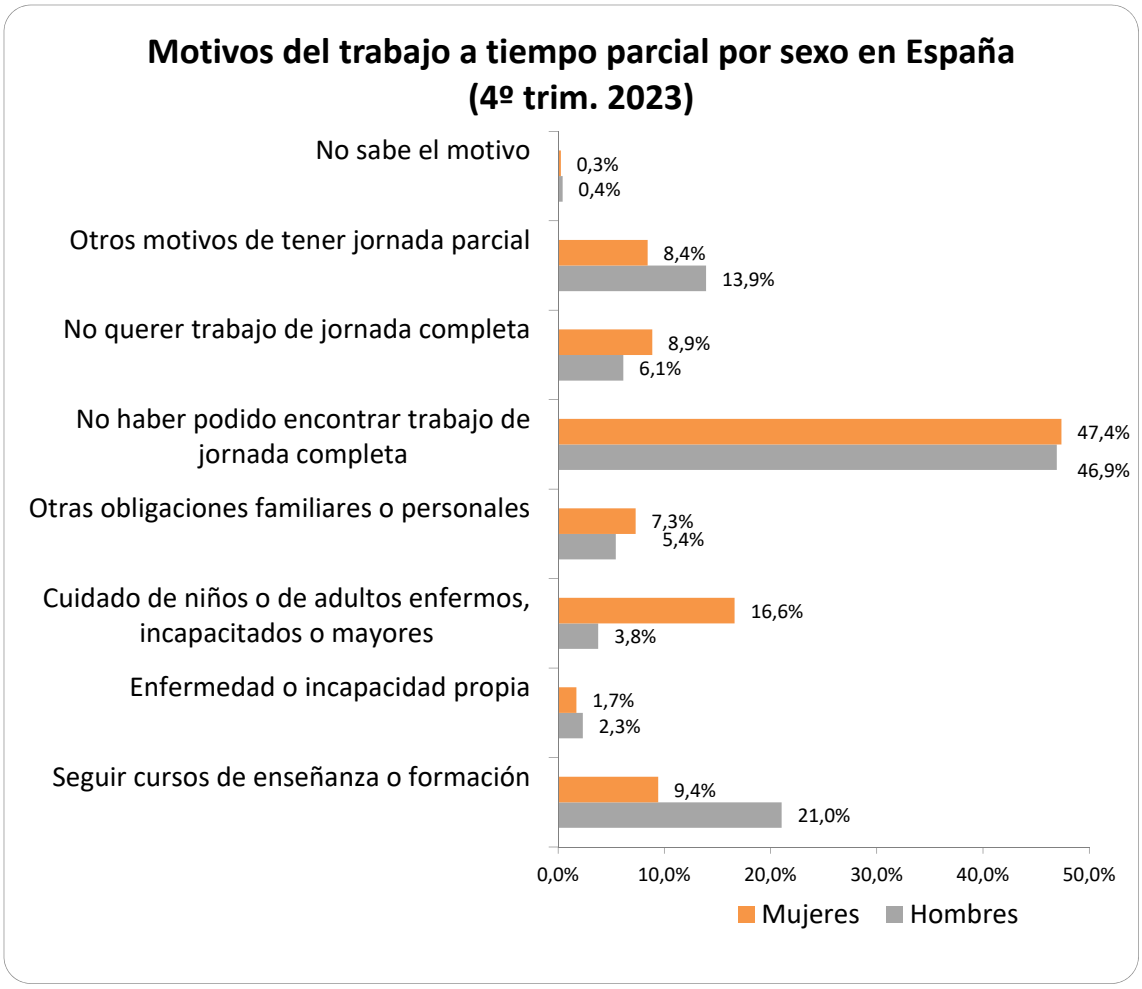
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Jornada a temps complet	29.658 €	30.740 €	28.186 €	2.554 €	8,3%
Jornada a temps parcial	12.049 €	12.889 €	11.650 €	1.238 €	9,6%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

En aquest punt **cal desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial entre les dones**. Les últimes dades de l'EPA de 2023 indiquen que entre les principals raons argumentades per les dones per a treballar a temps parcial està el fet de no haver pogut trobar treball a temps complet (47,4 %), seguit des de lluny per la cura de menors o persones adultes dependents (16,6 %). Això demostra que per a la majoria de les dones és involuntari tindre un treball a temps parcial, 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 persones adultes malaltes o dependents, l'estratègia és la jornada parcial o la inactivitat, que fa que moltes acaben eixint del mercat laboral.



1.5. Bretxa salarial per tipus de contracte

El tipus de contracte és un altre dels factors rellevants a l'hora d'analitzar les variables que incideixen en la bretxa salarial. Quan el **contracte és indefinit** els homes tenen un guany mitjà de 27.326 euros i les dones de 21.753 euros, és a dir, els homes guanyen 5.573 euros més de mitjana en un any que les dones, això suposa una bretxa del **20,4 %**. Quan observem els **contractes temporals**, la bretxa és del **19,6 %**. Això es deu al fet que els homes tenen una carrera professional més llarga i estable, la qual cosa implica més possibilitat d'ascens, de promocions, etc. Quan els homes aconsegueixen certa estabilitat laboral perceben 7.571 euros més que aquells que no la tenen, mentre que les dones amb contracte indefinit cobren uns 5.575 euros més que les temporals.

Així doncs, la bretxa salarial és quasi un punt superior en la contractació indefinida (20,4 %) que en la temporal (19,6 %)**.** Les dones amb contracte temporal perceben uns 3.877 euros menys a l'any que els homes; a més hi ha una tendència a l'alça en aquestes disparitats d'ingressos 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 %, l'any 2019 del 15,7 % i l'any 2020 del 18,9 %.

D'altra banda, hem analitzat les dades de l'Enquesta de població activa (EPA), on hem observat un **augment significatiu de la temporalitat** l'any 2021 entre les dones; mentre que en el quart trimestre de

2020 era del 27 %, en el mateix període de 2021 va ser del 32,6 %, això és un **augment de 5,6 punts**. No obstant això, en els homes es va mantindre similar d'un any a l'altre, un 23 %.

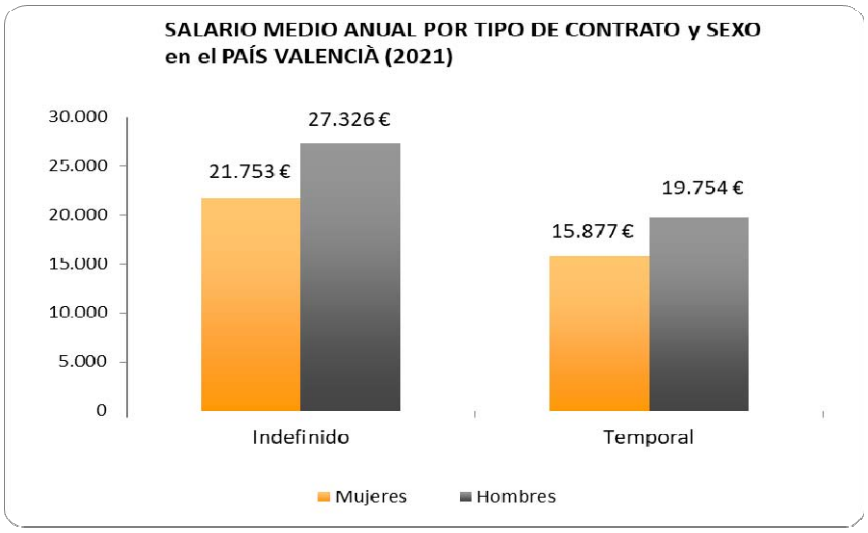
En l'àmbit estatal en les dones també va augmentar però tan sols va ser un punt, passà del 26,6 % en el quart trimestre de 2020 al 27,8 % en el mateix trimestre de 2021.

Aquesta major temporalitat de les dones en l'àmbit autonòmic repercuteix en el guany mitjà, ja que el salari mitjà anual de l'ocupació temporal (en dones era de 15.877 € i en homes de 19.754 €) és inferior al de l'ocupació indefinida (en dones era de 21.753 € mentre que el dels homes 27.326 €).

Al País Valencià el 56 % de les persones amb contracte temporal són dones, mentre que en l'àmbit estatal aquest percentatge descendeix al 53 %.

D'altra banda, augmenta la bretxa salarial autonòmica entre dones i homes en la contractació temporal durant l'any 2021, que és del 19,6 %, una pujada de 7 dècimes respecte a l'any 2020 (18,9 %). Aquesta és una tendència preocupant, ja que ha pujat el percentatge més de 12 punts respecte a 2016 (7,3 %).

Cal tindre en compte que la reforma laboral no entra en vigor fins al 30 de març de 2022, per tant no es pot observar els efectes de la reforma laboral l'any 2021.

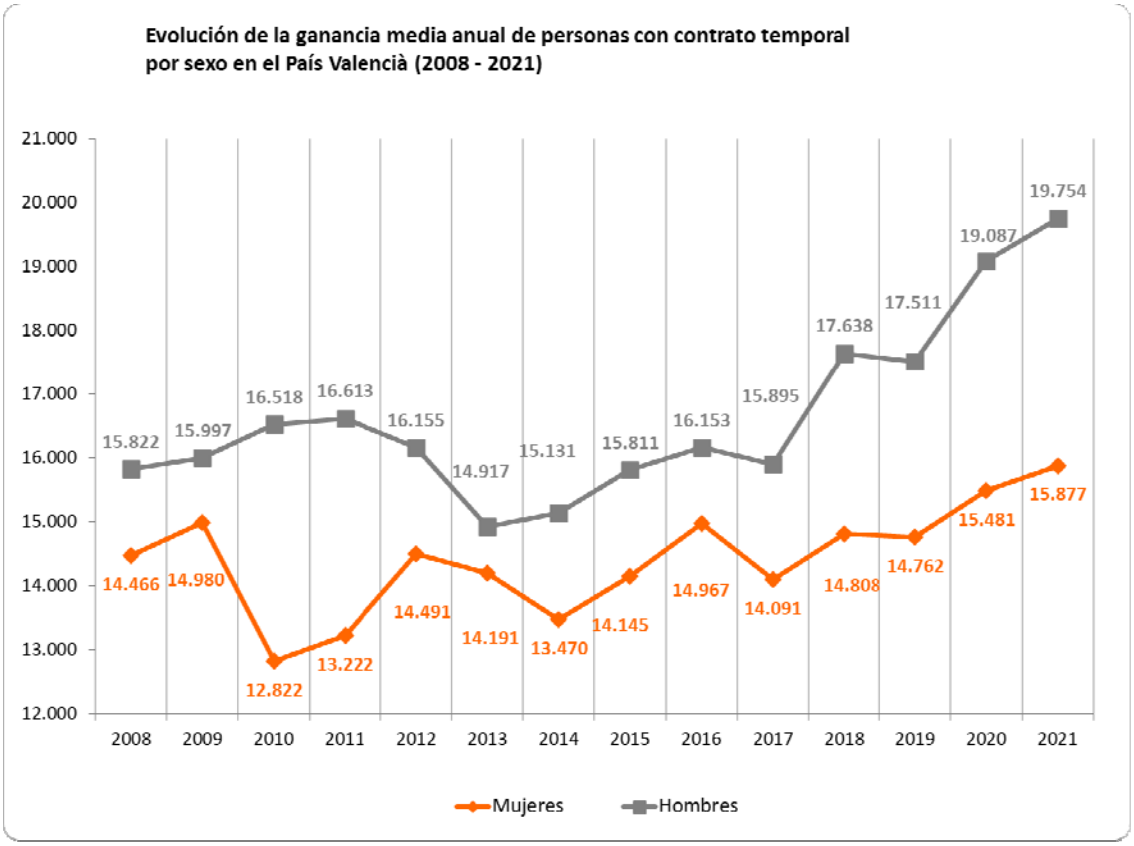


GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE CONTRACTE I SEXE (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Indefinit	27.229 €	30.064 €	24.074 €	5.990 €	19,9%
Temporal	19.843 €	20.375 €	19.310 €	1.065 €	5,2%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Indefinit	24.701 €	27.326 €	21.753 €	5.573 €	20,4%
Temporal	17.942 €	19.754 €	15.877 €	3.877 €	19,6%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023



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
Total	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'última Enquesta d'estructura salarial quadriennal que ofereix dades del salari mensual desglossat entre els diferents components va ser publicada l'any 2020 amb dades de 2018. 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

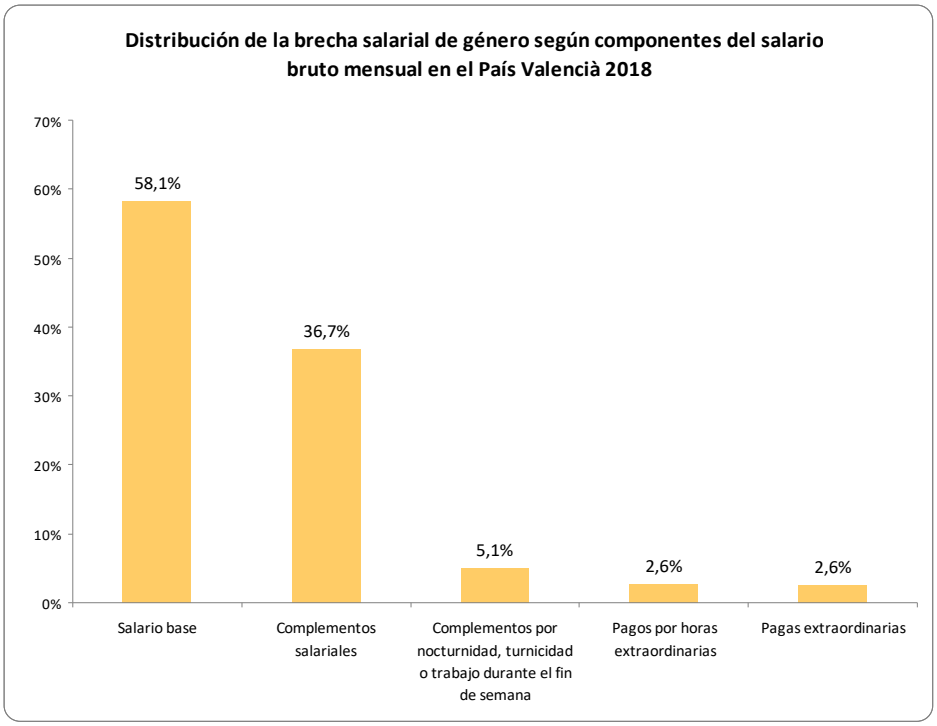
	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Salari base	1.240 €	1.344 €	1.127 €	217 €	16,1%
Complements salarials	524 €	597 €	443 €	154 €	25,9%
Complements salarials per raó de nocturnitat, treball per torns o treball durant el cap de setmana	28 €	31 €	24 €	7 €	23,1%
Pagaments per hores extraordinàries	7 €	11 €	3 €	8 €	72,9%
Salari ordinari	1.771 €	1.952 €	1.573 €	380 €	19,4%
Pagues extraordinàries	37 €	43 €	31 €	13 €	28,9%
Salari brut	1.809 €	1.996 €	1.604 €	392 €	19,7%
Contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador	116 €	127 €	104 €	23 €	18,0%
Retencions IRPF	262 €	307 €	213 €	94 €	30,6%
Salari net	1.431 €	1.562 €	1.286 €	276 €	17,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Salari base	1.166 €	1.262 €	1.051 €	211 €	16,7%
Complements salarials	478 €	539 €	406 €	133 €	24,7%
Complements salarials per raó de nocturnitat, treball per torns o treball durant el cap de setmana	28 €	36 €	18 €	19 €	51,3%
Pagaments per hores extraordinàries	7 €	11 €	2 €	10 €	83,0%
Salari ordinari	1.651 €	1.812 €	1.459 €	353 €	19,5%
Pagues extraordinàries	25 €	29 €	19 €	9 €	32,2%
Salari brut	1.676 €	1.841 €	1.479 €	362 €	19,7%
Contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador	108 €	118 €	96 €	22 €	18,8%
Retencions IRPF	225 €	262 €	182 €	80 €	30,4%
Salari net	1.342 €	1.461 €	1.200 €	261 €	17,8%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'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.

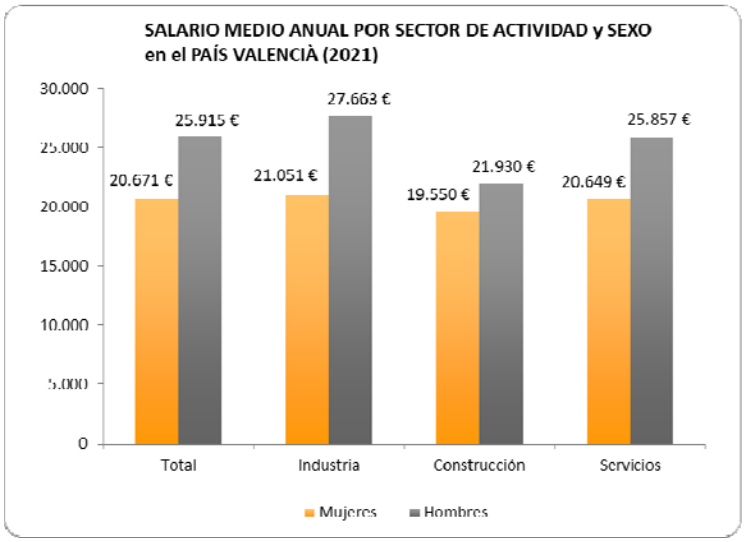
En algunes ocasions es tracta de complements atorgats amb criteris discrecionals, sobretot en els llocs directius, i que beneficien menys les dones. En altres casos retribueixen aspectes "masculinitzats" del

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

Si analitzem les diferències salarials segons el sector d'activitat, observem que al País Valencià, en tots els sectors el guany mitjà anual de les dones és inferior al dels homes. En el **sector industrial** és on se situen els salaris més elevats, però també on es produeix la major bretxa salarial, un **23,9 %** (ha augmentat un punt respecte a l'any anterior), hi ha una diferència de 6.612 euros a favor dels homes. En el conjunt de l'Estat també hi ha una important bretxa (18 %). En el sector serveis hi ha desigualtat salarial del **20,1 %**, les dones guanyen a l'any 5.209 euros menys que els homes en aquest sector, tenen un salari mitjà de 20.649 euros anuals davant dels 25.857 euros dels homes.



GUANY MITJÀ ANUAL PER SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Indústria	29.104 €	30.550 €	25.047 €	5.503 €	18,0%
Construcció	24.137 €	24.362 €	22.640 €	1.722 €	7,1%
Serveis	25.449 €	28.350 €	23.021 €	5.329 €	18,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Indústria	25.869 €	27.663 €	21.051 €	6.612 €	23,9%
Construcció	21.592 €	21.930 €	-19.550 €	2.380 €	10,9%
Serveis	23.017 €	25.857 €	20.649 €	5.209 €	20,1%

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprés entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra està subjecta a gran variabilitat."
Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV amb de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

Es perpetua la segmentació laboral en funció del sexe i són les activitats realitzades per homes les més valorades. Les dones representen el 48,07 % 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. Així doncs, segons l'EPA del quart trimestre de 2021 el **87 %** de les dones ocupades pertanyien al **sector serveis** i tan sols el **10 %** a la **indústria**. A més respecte al quart trimestre de l'any anterior de 34.300 noves dones ocupades, 23.800 pertanyien al sector serveis (el 69,4 % de les noves ocupades pertanyen al sector serveis) mentre que en el sector indústria van haver 1.400 dones menys.

Encara que no estan disponibles les dades en l'àmbit autonòmic de la bretxa salarial per **branques d'activitat** sí que es pot extrapolar les del conjunt de l'Estat. En totes les seccions d'activitat el guany mitjà femení és inferior al masculí. En les **branques feminitzades és on es produeix una major bretxa salarial**. Per exemple, en les **activitats administratives i de serveis auxiliars** (29,6 % de bretxa salarial), els homes cobren de mitjana uns 21.649 euros davant dels 15.248 euros de les dones, i és un dels salaris més baixos. Un altre exemple són les **activitats sanitàries i de serveis socials** (29,2 %) el salari mitjà de les dones és de 26.403 euros davant dels 37.720 euros dels homes.
A més a més, on la presència de les dones és majoritària es percep menor remuneració. Un gran percentatge de dones treballa en sectors el guany mitjà anual dels quals és inferior al salari mitjà anual femení (23.176 euros); **hostaleria** (13.389 euros), **comerç a l'engròs** (19.026 euros); **activitats administratives i auxiliars** (15.248 euros), **activitats recreatives i d'entreteniment** (16.754 euros).

El mercat laboral espanyol es caracteritza per haver-hi, encara, una forta divisió sexual del treball, la qual cosa fa que les dones es vegen amb més dificultats d'accés a llocs de treball en sectors caracteritzats per ser masculinitzats, a més del pes que encara tenen els rols i estereotips de gènere en l'ocupació.

D'altra banda, està la persistència dels estereotips, no sols en l'accés a l'ocupació (sectors i professions) sinó en la mateixa percepció de les persones joves sobre la formació.

L'estudi ***La Población Joven y el sector de la Construcción***, realitzat per l'Observatorio Industrial de la Construcción, va incloure en la seua fase qualitativa una perspectiva diferenciadora per sexe dins dels joves. Els resultats van mostrar que, entre la població jove femenina no vinculada a la construcció, la identificació amb el sector és minoritària i pràcticament inexistent. La recomanació rebuda per les dones per a formar part del sector és escassa, i fins i tot, a vegades, va dirigida a no introduir-se en el sector per la seua poca valoració social.

Per la creença de duresa de les seues condicions laborals i pel seu esforç físic, la construcció té una imatge masculinitzada.

La construcció no té referents femenins visibles: el percentatge de treballadores en el sector és molt xicotet i, de manera majoritària, les dones ocupades en construcció treballen en posicions de gestió administrativa i en oficis que requereixen una formació universitària (arquitectes, topògrafes, etc.), per això la major part de les dones treballen en grans i mitjanes empreses, l'organització de les quals requereix d'aquest tipus de llocs de treball. La incorporació de la dona per a les pimes i microempreses del sector, normalment, per la seua especialització i grandària és molt més difícil.

En el **Barómetro de Juventud y Género 2021** del centre Reina Sofía s'observa que més d'una quarta part de les joves perceben els àmbits assistencial, sanitari i de la cura de persones com a oficis més propis per a les dones, xifra que es redueix a poc més del 22 % en el cas de l'educació i la docència. Les percepcions d'ells són majors, i arriben al 31 % i al 27 % respectivament. Per contra, els joves de tots dos sexes creuen que les enginyeries (29 % segons elles, i 34 % segons ells) i la informàtica (35 % segons elles i 36 % segons ells) són àmbits pròpiament masculins.
Aquesta percepció es converteix en realitat prenent com a referència les dades de matrícules de grau en 2020/2021. Els percentatges més alts de matrícules de dones es van produir en Ciències de la Salut (71,4 %) mentre que van ser Enginyeria i Arquitectura (25,7 %), les formacions amb menor presència de dones. Quant a estudis de grau mitjà i superior tècnics i digitals, les dones joves són el 12 % en Informàtica i Comunicacions.

GUANY MITJÀ ANUAL PER SECCIÓ ACTIVITAT I SEXE A ESPANYA (2021)

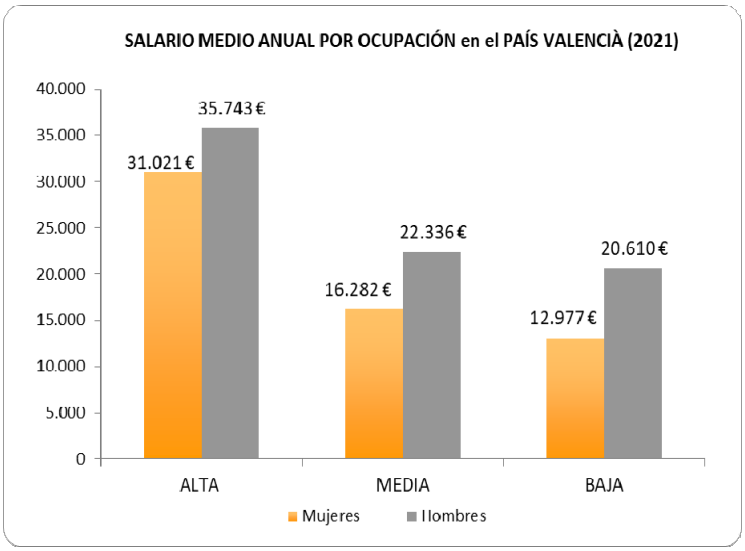
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
TOTAL	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
B Indústries extractives	34.866 €	33.558 €	-41.920 €	-8.362 €	-24,9%
C Indústria manufacturera	28.586 €	30.102 €	24.457 €	5.646 €	18,8%
D Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	52.986 €	55.830 €	-45.463 €	10.367 €	18,6%
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	29.278 €	29.984 €	26.520 €	3.463 €	11,6%
F Construcció	24.137 €	24.362 €	22.640 €	1.722 €	7,1%
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	22.215 €	25.298 €	19.026 €	6.272 €	24,8%
H Transport i emmagatzematge	25.545 €	25.939 €	24.286 €	1.653 €	6,4%
I Hostaleria	14.633 €	16.230 €	13.389 €	2.841 €	17,5%
J Informació i comunicacions	36.630 €	38.514 €	33.226 €	5.289 €	13,7%
K Activitats financeres i d'assegurances	46.122 €	52.715 €	40.990 €	11.725 €	22,2%
L Activitats immobiliàries	24.835 €	29.121 €	21.788 €	7.333 €	25,2%
M Activitats professionals, científiques i tècniques	29.927 €	34.926 €	25.742 €	9.184 €	26,3%
N Activitats administratives i serveis auxiliars	18.119 €	21.649 €	15.248 €	6.400 €	29,6%
O Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	34.010 €	35.908 €	32.138 €	3.770 €	10,5%
P Educació	28.273 €	29.804 €	27.454 €	2.350 €	7,9%
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	28.891 €	37.270 €	26.403 €	10.867 €	29,2%
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.381 €	19.601 €	16.754 €	2.847 €	14,5%
S Altres serveis	18.221 €	21.823 €	16.368 €	5.456 €	25,0%

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprés 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 d'estructura salarial (2021) - INE, setembre 2023

1.8. Bretxa salarial per tipus d'ocupació

L'Enquesta d'estructura salarial (2021) per al País Valencià presenta les dades agregades en ocupacions alta, mitjana i baixa (en la nota al peu de la taula s'explica el contingut de cada agrupació). La **bretxa salarial es produeix en totes les professions, però és major en aquelles amb menor qualificació (37 %)**. 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 12.977 euros, per davall del salari mínim interprofessional de 2021 (13.510 euros). En les ocupacions amb un nivell més elevat la diferència salarial se situa en el 13,2 %, amb una diferència de 4.722 euros més de retribució a favor dels homes, aquesta diferència ha disminuït quasi un punt respecte a l'any anterior el percentatge del qual era del 14,3 %.



GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
ALT	36.808 €	39.988 €	33.753 €	6.235 €	15,6%
MITJÀ	20.644 €	23.518 €	17.844 €	5.673 €	24,1%
BAIX	18.768 €	21.441 €	14.008 €	7.433 €	34,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
ALT	33.400 €	35.743 €	31.021 €	4.722 €	13,2%
MITJÀ	19.251 €	22.336 €	16.282 €	6.054 €	27,1%
BAIX	17.926 €	20.610 €	12.977 €	7.633 €	37,0%

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprés entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra no és estadísticament significativa i està subjecta a gran variabilitat.
1) 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 següent manera:
ALT: 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).
MITJÀ: 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).
BAIX: 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'Enquesta d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

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 el **personal qualificat de la indústria manufacturera** (26,4 %), els homes guanyen de mitjana 24.755 euros i les dones 18.223 euros, seguit pel **personal no qualificat en serveis** (26,3 %), en aquesta branca d'activitat hi ha una diferència de 4.492 euros a favor dels homes.

D'altra banda, les professions que recullen una **menor diferència 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 11,9 % més de salari que les dones. **En termes absoluts la major diferència es recull entre el personal directiu i gerent**, els homes arriben a percebre uns 12.246 euros més de salari anual que les dones amb aquests càrrecs (un 19,2 % de bretxa).

Les ocupacions que tenen major salari mitjà estan masculinitzades, mentre que les ocupacions amb salaris baixos estan feminitzades.

La falta de valor de les cures en una societat que posa la producció i el mercat en el centre -en lloc de les cures, la sostenibilitat i la vida- és una altra de les causes de la bretxa salarial de les dones.

GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE A ESPANYA (2021)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Totes les ocupacions	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
A Direcció i gerència	59.220 €	63.703 €	51.457 €	12.246 €	19,2%
B Personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament	36.101 €	39.270 €	34.605 €	4.665 €	11,9%
C Un altre personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals	39.871 €	43.030 €	36.511 €	6.519 €	15,1%
D Personal tècnic; professionals de suport	31.322 €	33.850 €	27.973 €	5.877 €	17,4%
E Personal d'oficina que no atenen el públic	24.680 €	27.395 €	23.040 €	4.355 €	15,9%
F Personal d'oficina que atenen el públic	20.238 €	22.846 €	19.248 €	3.598 €	15,7%
G Treballadors/es de serveis de restauració i comerç	16.311 €	18.260 €	15.104 €	3.156 €	17,3%
H Treballadors/es de serveis de salut i cura de persones	17.435 €	21.204 €	16.252 €	4.953 €	23,4%
I Treballadors/es de serveis de protecció i seguretat	32.985 €	33.696 €	28.315 €	5.381 €	16,0%
J Treballadors/es qualificats en sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	22.860 €	22.709 €	-24.028 €	1.319 €	5,8%
K Treballadors/es qualificats de la construcció, excepte operadors de màquines	21.909 €	22.000 €	-19.341 €	2.659 €	12,1%
L Treballadors/es qualificats d'indústries manufactureres, excepte operadors d'instal·lacions i màquines	23.797 €	24.755 €	18.223 €	6.532 €	26,4%
M Operadors/es d'instal·lacions i maquinària fixes, i muntadors	27.090 €	28.463 €	21.156 €	7.307 €	25,7%
N Conductors/es i operadors de maquinària mòbil	21.488 €	21.570 €	-19.277 €	2.293 €	10,6%
O Treballadors/es no qualificats en serveis (excepte transports)	13.874 €	17.110 €	12.618 €	4.492 €	26,3%
P Personal peó d'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transportes	18.928 €	19.689 €	16.322 €	3.367 €	17,1%
Q Ocupacions militars	..	..	..		

NOTA: Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprés 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 d'estructura salarial (2021) - INE, juny 2023

2. BRETXA DE GÈNERE EN LES PENSIONS

Les bretxes salarials de gènere no es produeixen només durant la vida activa de les dones, sinó que es cronifiquen i es fan extensives 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. Els sous de les dones són de mitjana més baixos, les seues ocupacions més precàries i les seues carreres de cotització més curtes, entre altres qüestions perquè assumeixen les tasques de cura de menors i també de persones dependents, i això dona com a resultat unes prestacions després del retir més inferiors que les dels homes.

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.

Per analitzar aquesta qüestió s'utilitza com a font l'estadística de dades que proporciona la Seguretat Social a través del seu portal "eSTADISS". Al País Valencià l'any 2022 hi ha 1.030.056 persones perceptores d'una pensió de la Seguretat Social; 486.018 homes (47,2 %) i 544.033 dones (52,8 %). La pensió mitjana és de 1.102 euros al mes, i la d'ells és de 1.331 euros mentre que la de les dones és de 897 euros. És a dir, les dones perceben actualment un 32,6 % menys de pensió mitjana mensual que els homes, la qual cosa suposa 434 euros menys al mes. Es tracta d'una disparitat considerable, perquè situa la pensió mitjana mensual de les dones valencianes per davall del salari mínim interprofessional de 2022 (1.080 euros al mes).
En l'àmbit estatal la diferència en les pensions per sexe és superior a la del País Valencià, concretament és de 472 euros, amb un 32,7 % de bretxa.
El tipus de pensió també determina el percentatge de bretxa. La pensió per jubilació és la més elevada i la que presenta els majors índexs de bretxa, amb una diferència del 32,4 % (470 euros al mes) en la pensió mitjana mensual; els homes perceben 1.452 euros de mitjana i les dones 982 euros.

En el cas de les pensions de viduïtat i de favor familiar, majoritàriament percebudes per dones, la pensió mitjana mensual que perceben elles és superior a la dels homes, encara que la diferència absoluta és mínima (255 euros en la pensió de viduïtat i 18,62 euros en la pensió de favor familiar).

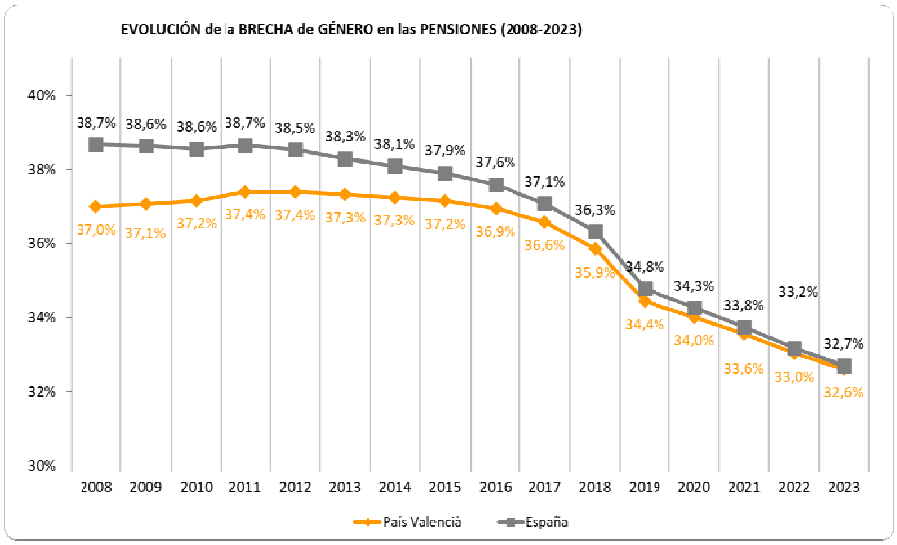
2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions

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

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en euros)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	euros	%
ESTATAL								
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	720 €	898 €	551 €	347 €	38,7%
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754 €	941 €	577 €	363 €	38,6%
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779 €	972 €	597 €	375 €	38,6%
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	805 €	1.004 €	616 €	388 €	38,7%
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	830 €	1.034 €	636 €	398 €	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856 €	1.065 €	657 €	408 €	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871 €	1.082 €	670 €	412 €	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	887 €	1.101 €	683 €	417 €	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	904 €	1.120 €	699 €	421 €	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	921 €	1.138 €	715 €	422 €	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	945 €	1.162 €	740 €	422 €	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	991 €	1.208 €	788 €	420 €	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011 €	1.230 €	808 €	422 €	34,3%

2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034 €	1.255 €	831 €	424 €	33,8%
2022	9.943.038	4.737.480	5.202.512	1.090 €	1.319 €	881 €	438 €	33,2%
2023	10.051.740	4.771.758	5.279.943	1.195 €	1.443 €	971 €	472 €	32,7%
PAÍS VALENCIÀ								
2008	844.973	401.136	443.805	659 €	818 €	515 €	303 €	37,0%
2009	862.313	410.571	451.709	691 €	858 €	540 €	318 €	37,1%
2010	879.798	420.224	459.544	715 €	888 €	558 €	330 €	37,2%
2011	895.568	428.921	466.620	739 €	918 €	575 €	343 €	37,4%
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	788 €	977 €	612 €	365 €	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802 €	994 €	623 €	370 €	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	817 €	1.011 €	635 €	376 €	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832 €	1.029 €	649 €	380 €	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848 €	1.046 €	664 €	383 €	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	870 €	1.069 €	686 €	383 €	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	913 €	1.112 €	729 €	383 €	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	932 €	1.133 €	748 €	385 €	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953 €	1.157 €	768 €	388 €	33,6%
2022	1.018.037	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
2023	1.030.056	486.018	544.033	1.102 €	1.331 €	897 €	434 €	32,6%

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



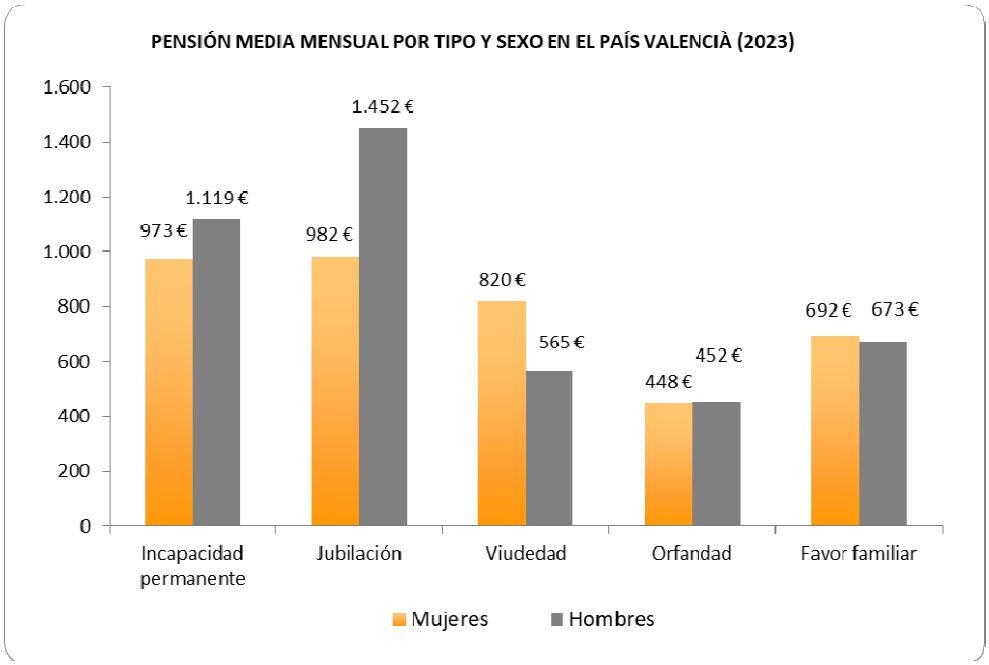
2.2. Bretxa per classe de pensió

PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER CLASSE I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (mitjana anual)
Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	euros	%
Incapacitat permanent								
2008	90.536	56.631	33.902	741 €	804 €	635 €	170 €	21,1%
2013	95.433	61.483	33.949	859 €	925 €	740 €	186 €	20,1%
2018	95.585	61.189	34.395	896 €	952 €	797 €	155 €	16,3%
2023	94.120	59.497	34.623	1.066 €	1.119 €	973 €	146 €	13,1%
Jubilació								
2008	495.808	315.237	180.560	737 €	864 €	515 €	348 €	40,3%
2013	554.396	348.791	205.598	889 €	1.043 €	627 €	417 €	39,9%
2018	602.104	371.280	230.817	995 €	1.156 €	737 €	420 €	36,3%
2023	651.321	384.876	266.442	1.260 €	1.452 €	982 €	470 €	32,4%

Viduïtat								
2008	229.190	14.797	214.385	502 €	392 €	510 €	-118 €	30,0%
2013	238.884	16.734	222.146	588 €	443 €	599 €	-156 €	35,2%
2018	241.953	18.628	223.321	629 €	467 €	642 €	-176 €	37,7%
2023	244.409	21.117	223.289	798 €	565 €	820 €	-255 €	45,1%
Orfandat								
2008	26.925	13.957	12.957	307 €	305 €	309 €	-3,96 €	-1,3%
2013	32.670	17.196	15.467	348 €	347 €	349 €	-1,91 €	-0,5%
2018	37.037	19.385	17.646	365 €	366 €	364 €	2,18 €	0,6%
2023	37.557	19.731	17.826	450 €	452 €	448 €	3,69 €	0,8%
Favor familiar								
2008	2.515	514	2.001	395 €	388 €	397 €	-8,96 €	-2,3%
2013	2.432	608	1.823	472 €	446 €	481 €	-35,00 €	-7,8%
2018	2.533	702	1.831	538 €	520 €	544 €	-24,48 €	-4,7%
2023	2.650	797	1.853	686 €	673 €	692 €	-18,62 €	-2,8%

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



3. CONCLUSIONS

Aquest informe es presenta en el marc del Dia de la Igualtat Salarial (22 de febrer), amb la intenció d'identificar els factors estructurals causants de la bretxa salarial. Partint de la base que per erradicar-la és necessari conéixer el seu origen i les raons de la seua persistència, així com visibilitzar per fer front als corrents negacionistes sobre la seua existència, perquè hui dia alguns encara s'atreveixen a asseverar que no existeixen les desigualtats salarials.

La discriminació salarial és el resultat de la 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 discriminació social i cultural i en la perpetuació dels rols i estereotips de gènere que suporten les dones.

Des de CCOO PV afirmem que persisteix la bretxa salarial que castiga les dones en el present amb salaris més baixos, i en un futur amb menors prestacions i pensions. Les últimes dades disponibles de l'**Enquesta anual d'estructura salarial** (EES) publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), assenyalen que l'any **2021 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 20,2 %**.

L'any 2021 el **salari mitjà anual brut de les dones** valencianes arribava als **20.671 euros**, davant dels **25.915 euros dels homes**, la qual cosa suposa una **diferència de guany salarial** de **5.244 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 **20,2 %** inferior a la dels homes.

La bretxa salarial del País Valencià, **respecte a la del conjunt de l'Estat**, està 1,8 punts per damunt, perquè aquesta última se situa en el 18,4 %. Pot observar-se en l'evolució de la bretxa salarial com en la del País Valencià sempre ha sigut superior a la del conjunt de l'Estat, tan sols l'any 2013, 2016 i 2018 es van acostar, i encara així va ser superior.

A més, mentre que la **bretxa salarial en l'àmbit estatal s'ha reduït 3 dècimes** respecte a l'any 2020 (la seua bretxa salarial era del 18,7 % aqueix any), **al País Valencià la bretxa salarial ha augmentat una dècima respecte a 2020** (la seua bretxa salarial era del 20,1 %).

En els últims anys observem una tímida però constant reducció de la bretxa salarial, que passa d'un 26,4 % l'any 2012 al 20,1 % l'any 2020, desgraciadament l'any 2021 s'ha frenat aquesta evolució.

Aquest diferent comportament de la bretxa salarial en l'àmbit autonòmic respecte a l'estatal s'explica, en gran part, per la **major temporalitat** de les dones al País València, mentre que el quart trimestre de 2020 era del 27 %, en el mateix període de 2021 va ser del 32,6 %, això és **un augment de 5,6 punts**. No obstant això, en els homes es va mantindre similar d'un any a l'altre, un 23 %.

Cal tindre en compte que **l'any 2021 no estava en vigor la reforma laboral** operada per RD Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, i els seus efectes no es van desplegar fins a l'any 2022.

D'altra banda, a més de les causes persistents que solen explicar la bretxa salarial entre dones i homes que ja s'han assenyalat en la introducció, considerem rellevant l'impacte de la **pandèmia de la COVID-19** i la seua repercussió sobre les variables laborals que obligaven a esmentar el caràcter excepcional/conjuntural de les dades. Cal recordar que durant gran part de l'any 2021 estaven en vigor diverses restriccions a la mobilitat, com ara toc de queda, confinament nocturn, etc. En aquest context, **els ERTO** que es van estendre durant 2021 expliquen una part de la bretxa salarial ja que les dades ens indiquen que van afectar, en major manera, a les dones que als homes. Al País Valencià, el 51,2 % de les persones que estaven en ERTO per suspensió total eren dones i per suspensió parcial el 53,41 %.

A més, recordem que durant l'any 2021 encara es van produir múltiples contagis, amb el que va poder suposar en relació a les cures de persones dependents, a més cal recordar que es tancaven aules

senceres per aquest motiu que va suposar el confinament en el domicili d'una o de diverses persones integrants de la família. Per poder realitzar aquestes cures, es va establir per RD Llei 8/2020, de 17 de març, la possibilitat d'accedir, entre altres mesures, a la reducció de jornada per cura COVID-19, que podien implicar, si així ho decidia la persona treballadora, la disminució del salari fins a un 100 %. Intuïm que van ser les treballadores (ja que són majoritàriament les dones les que s'acullen als drets de conciliació en els quals hi ha disminució de retribucions, especialment les referides a cura de filles i fills) les que es van acollir a aquestes reduccions de jornada, ja que no hi ha dades estadístiques oficials sobre aquest tema, però és una tendència predominant en el mercat de treball, que s'observa en els nostres informes anteriors sobre la situació sociolaboral de les dones.

Ens sembla important ressaltar en les conclusions la importància de la **jornada parcial** en la generació de la bretxa salarial. Com es pot observar en les dades de bretxa segons jornada d'aquest informe, la parcialitat és més elevada i té un caràcter molt més estructural en el cas de les dones. Encara que hi ha més d'una causa per a aquest fenomen, destaca que la parcialitat voluntària per causes de cura de menors o persones dependents siga molt més habitual en el cas de les dones que en el dels homes. Aquest fet, sumat al major ús, per part de les dones, dels permisos no retribuïts de conciliació, així com les excedències per cura i la dedicació exclusiva a tasques de cures no remunerades, continua influint en les diferències salarials, tant durant la vida laboral com en les pensions a les quals es genera dret. Així doncs la bretxa de les pensions al País Valencià se situa en el 36,2 %.

És necessari apuntar, a més, que en el cas de les professions relacionades amb les cures que sí que estan remunerades (exercides molt majoritàriament per dones), també hi ha una parcialitat estructural més pronunciada que en altres sectors.

Aquestes tres circumstàncies (major parcialitat per cures, major ús de permisos no retribuïts, excedències i suspensions de la vida laboral i major parcialitat de professions feminitzades relacionades amb les cures), demostren que 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 de cura no són només responsabilitat de les dones. És necessari, per tant, el desenvolupament de polítiques públiques que puguen transformar l'actual sistema de cures, en un sistema estatal i integral, que es base en una redistribució justa de les cures no professionals i en uns serveis públics suficients per a garantir el dret a cura de totes les persones, que dignifiquen i professionalitzen, alhora, les diferents ocupacions relacionades amb les cures.

PROPOSTES PER A LA REDUCCIÓ I ELIMINACIÓ DE LA BRETXA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES

- **Intervenció en els centres de treball a través de la negociació col·lectiva, tant de convenis col·lectius com de plans d'igualtat**.

  - En l'àmbit laboral és necessari **incloure clàusules d'acció positiva a favor de les dones** pel que fa, entre altres matèries, a la contractació, promoció, formació, corresponsabilitat.
  - Fórmules 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 una mesura de conciliació encara que la puga facilitar.
  - Mesures específiques per a reduir la **parcialitat femenina involuntària**.

- Potenciar l'elaboració, la negociació i l'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.
- Revisar els **criteris d'assignació de valor al treball** que es tradueixen en llocs de treball i complements majoritàriament masculinitzats.

- Reforçar el **diàleg social** per a l'impuls de polítiques públiques en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

- Reforçar les **labors 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.

- **Continuar pujant el salari mínim interprofessional (SMI)** fins a arribar al 60 % de la mitjana salarial, tal com assenyala la Carta social europea.

- **La valoració del treball de cures**.
  Aprovació de la proposta de CCOO d'un **Pacte estatal i integral de cures** sobre les base del diàleg social i la negociació col·lectiva, que acorde i assegure inversió, redistribució, corresponsabilitat, polítiques eficaces de cures sostingudes des de l'ocupació digna i un sistema estatal públic de cures, així com l'abordatge del concepte jurídic de "persona cuidadora professional".
  https://www.ccoo.es/8788f3fd0193b984c5ab0ca9773d5930000001.pdf

- Avançar en el desenvolupament del **Pla Corresponsables**, específicament en els eixos de competència autonòmica, com són la creació de borses de cura professional que faciliten la conciliació de famílies amb filles i fills menors de 16 anys, el foment de l'ocupació i la certificació de l'experiència professional de cura no formal.

  - Implementar i desenvolupar íntegrament 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**.

- 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.

- Aprovar una **llei 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.