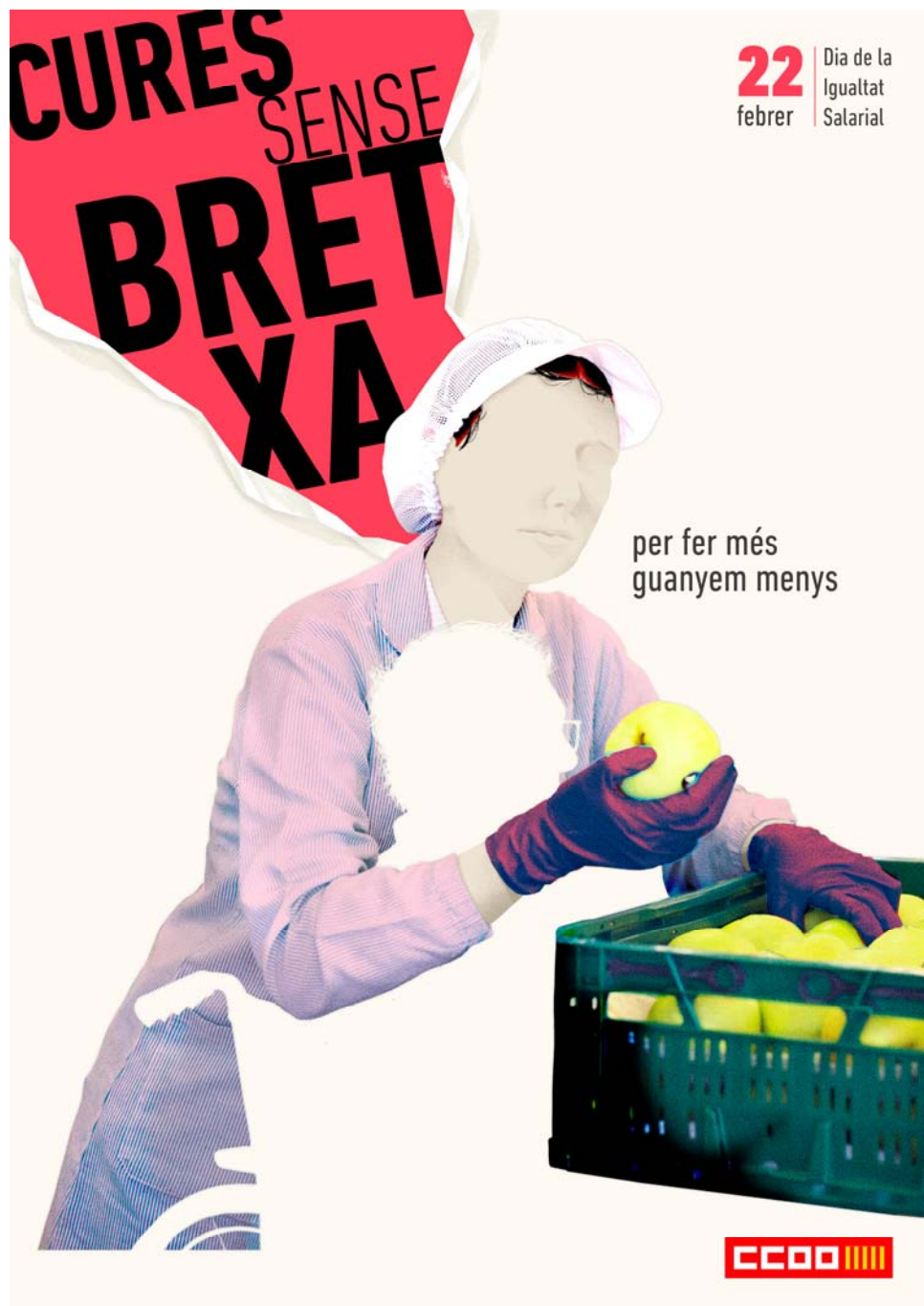




INFORME BRETXA de GÈNERE en el SALARI i les PENSIONS al PAÍS VALENCIÀ

Informe 22 de febrer de 2023



València. Gener de 2023

Elaboració:

Tatiana Sapena Escrivà
Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV
Gabinet Tècnic CCOO PV



Traducció:

Oficina de Promoció i d'Ús del Valencià CCOO PV

Amb la col·laboració:



ÍNDEX

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



1. BRETXA SALARIAL DE GÈNERE AL PAÍS VALENCIÀ

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

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 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 de 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 real i efectiva en l'àmbit laboral de dones i d'homes. Amb l'entrada en vigor de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes fa setze anys (2007) es van articular una sèrie de mesures per a avançar en aquest propòsit, entre les quals destacaven els plans d'igualtat en les empreses.

No obstant això, la desigualtat en la remuneració que perceben dones i homes pel seu treball assalariat continuen persistent, per la qual cosa, en els últims anys des de Comissions Obreres s'ha impulsat una sèrie de **mesures**, en l'àmbit del **diàleg social**.

En primer lloc, CCOO ha acordat una sèrie de **reials decrets** de summa rellevància. El *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*, mitjançant el qual es va introduir la idea de treball d'igual valor, es va ampliar gradualment les empreses afectades per l'obligació de tenir un pla d'igualtat, i es va preveure el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat recollit per l'article 46.6 de la Llei orgànica d'igualtat, amb l'obligació del registre salarial i la inclusió de l'auditoria salarial en el diagnòstic dels plans d'igualtat.

A més, aquest va tindre el seu desenvolupament reglamentari en dues normes que poden contribuir de manera determinant a eliminar la bretxa salarial en les empreses; una és el *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre*, i l'altra és el *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*. Totes dues eines formen part de la informació a utilitzar per a la realització del diagnòstic dels plans d'igualtat i amb aquestes es persegueix aconseguir una major transparència retributiva, en conèixer les bretxes i el seu origen, per poder introduir mesures correctores.



Tant el registre retributiu com l'auditoria salarial, juntament amb la valoració de llocs de treball, són elements nuclears en la consecució de l'objectiu de la igualtat retributiva entre dones i homes.

En segon lloc, CCOO ha apostat per una altra sèrie de mesures que intenten reduir la bretxa. Dos de les mesures més destacades han sigut: els successius **augmentos del salari mínim interprofessional** i l'aposta per **incrementar els salaris més baixos de conveni**.

L'SMI ha passat dels 736 euros al mes l'any 2018 als 1.080 euros l'any 2023; un increment de més del 46 %, la qual cosa suposa un augment històric que beneficia dos milions i mig de persones treballadores, amb especial incidència en la població femenina que té els salaris més baixos. En aquest sentit, s'ha seguit la recomanació de la Carta social europea. L'SMI va quedar fixat en 900 euros al mes, l'any 2019, el major augment registrat amb un increment del 22,3 %. Per a seguir la senda de l'alça, mesos després l'SMI va quedar establert en 950 euros al mes, inaugurant la via de l'acord del diàleg social que va donar com a resultat la reforma laboral. Una reforma que també incidia sobre els sectors i les persones treballadores amb condicions laborals més precàries i, per tant, amb especials beneficis per a les dones. Entre altres qüestions perquè la **reforma laboral** ha limitat la temporalitat en fitar les causes per a poder realitzar contractes temporals. També limitat l'encadenament d'aquests contractes (el percentatge d'encadenament en dones era del 42,7 % davant del 38,5 % dels homes). Ha eliminat el contracte d'obra o servei quan un 30 % de les dones contractades ho van ser per aquesta modalitat contractual. Ha atallat la precarietat en el sector públic, en el qual es troba quasi una quarta part de les dones empleades. I restableix la preferència del conveni sectorial davant del d'empresa, la qual cosa evita que, en contractes, subcontractes, especialment en ocupacions feminitzades, i empreses multiserveis rebaixen els salaris i les condicions mínimes.

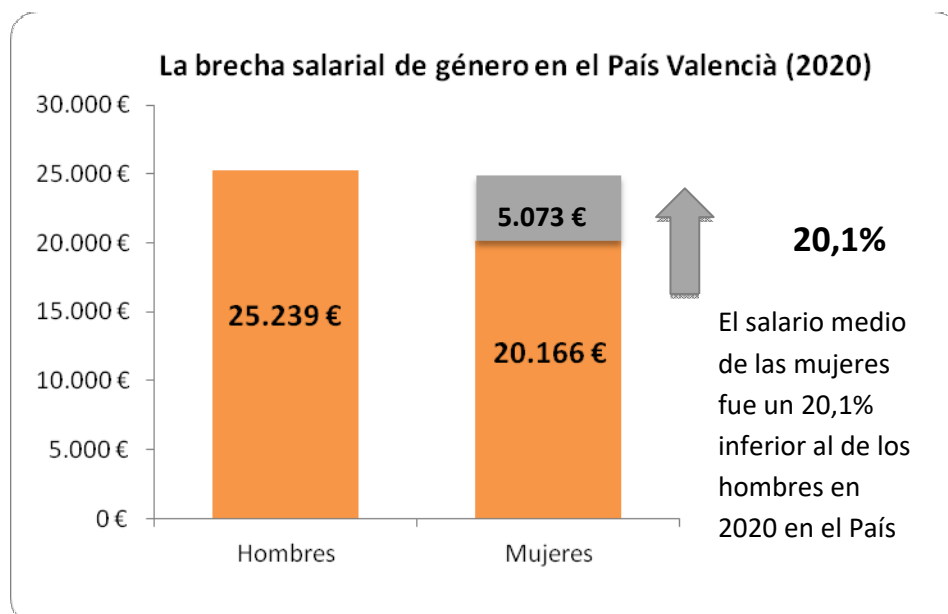
La pandèmia va suposar un temps d'excepció per a tot i va dilatar el procés d'augment de l'SMI. No obstant això, al setembre de 2021, aquest es va establir en 965 euros al mes, quan pocs mesos després, al gener de 2022, el mileurisme es convertiria en el salari mínim a Espanya. L'augment recent, a la fi de gener de 2023, a 1.080 euros ha sigut l'últim dels increments, i com la resta, òbviament beneficiarà un nombre important de persones, de les quals una majoria en són dones.

D'altra banda, la política sindical d'apostar per l'augment dels salaris més baixos en convenis no sols ha afavorit les dones, en ser les que ocupen les últimes posicions en la classificació professional, sinó que ha pressionat a l'alça el valor del treball, s'ha aconseguit amb això una valoració major de la força de treball en el seu conjunt.

El principal **objectiu d'aquest informe** és conèixer els múltiples factors estructurals del patriarcat i del capitalisme que influeixen i determinen la persistència de les desigualtats en els ingressos que perceben les dones. Així com analitzar com es materialitzen en els centres de treball a través de la bretxa salarial, que té continuïtat en bretxes futures en pensions i sistemes de protecció social. Per a això s'han utilitzat dades que provenen d'una font secundària d'informació, l'Enquesta d'estructura salarial (EES) que va publicar l'Institut Nacional d'Estadística (INE) al juny de 2022 però amb dades que fan referència a l'any 2020. 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 (ESS) publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), assenyalen que **l'any 2020 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 20,1 %**. Cal assenyalar que l'any 2020 va ser un any excepcionalment

atípic per la pandèmia, encara que es poden assenyalar signes positius quant a la reducció de la bretxa salarial, aquests evolucionen molt lentament.



Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'ESS (2020) de l'INE

L'any 2020 el salari mitjà anual brut de les dones valencianes arribava als 20.166 euros, davant dels 25.239 euros dels homes, la qual cosa suposa una diferència de guany salarial de 5.073 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 20,1 % inferior a la dels homes. És a dir, un punt i mig per damunt de la bretxa salarial del conjunt de l'Estat (18,7 %), on les treballadores perceben un salari mitjà de 22.467 euros a l'any amb una diferència d'uns 5.175 euros anuals menys que els homes (27.643 euros/any).

En termes temporals aquesta bretxa salarial té com a conseqüència que les valencianes haurien de treballar 73 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equipara al dels homes. És a dir, les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 19 d'octubre. De tal manera que, en una jornada de 8 hores al dia les dones treballen 1 hora i 36 minuts sense cobrar.

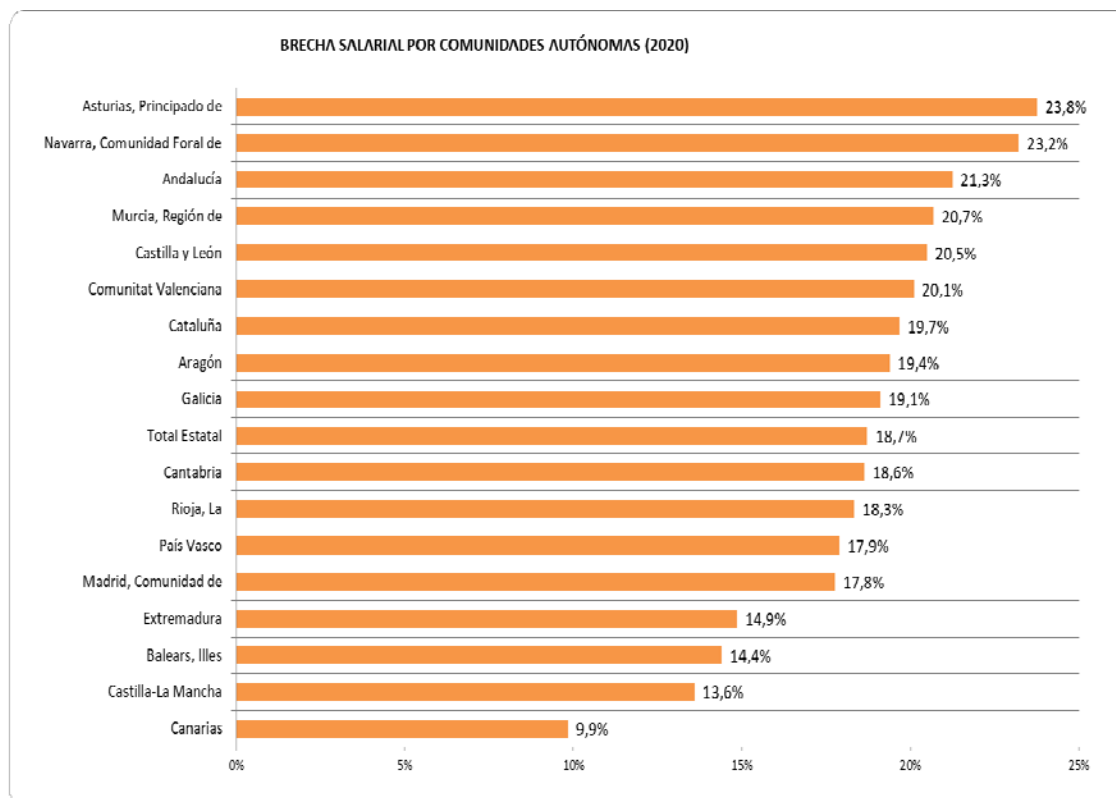
El guany mitjà de les dones va ser inferior al dels homes en totes les comunitats autònomes, però la diferència varia de les unes a les altres, i és l'estructura de l'ocupació en cada territori un dels factors explicatius d'aquesta variabilitat. El País Valencià (20,1 %) se situa en la sisena posició en l'àmbit estatal quant a les comunitats que registren una bretxa salarial superior a la mitjana estatal (18,7 %), tan sols superada pel Principat d'Astúries (23,8 %), Comunitat Foral de Navarra (23,2 %), Andalusia (21,3 %), Regió de Múrcia (20,7 %) i Castella i Lleó (20,5 %).

GUANY MITJÀ ANUAL PER SEXE I COMUNITATS AUTÒNOMES (2020)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	Bretxa dies
Canàries	21.631 €	22.698 €	20.462 €	2.236 € 9,9%	35,96
Castella-la Manxa	22.575 €	24.029 €	20.762 €	3.268 € 13,6%	49,64
Balears, Illes	23.881 €	25.700 €	21.998 €	3.701 € 14,4%	52,57
Extremadura	20.479 €	22.072 €	18.791 €	3.281 € 14,9%	54,25
Madrid, Comunitat de	28.829 €	31.495 €	25.900 €	5.595 € 17,8%	64,84
País Basc	30.224 €	33.040 €	27.126 €	5.914 € 17,9%	65,34
Rioja, La	23.293 €	25.665 €	20.959 €	4.705 € 18,3%	66,92
Cantàbria	23.495 €	25.804 €	20.997 €	4.807 € 18,6%	68,00
Total Estatal	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 € 18,7%	68,33
Galícia	22.835 €	25.276 €	20.447 €	4.830 € 19,1%	69,74
Aragó	24.114 €	26.506 €	21.365 €	5.141 € 19,4%	70,79
Catalunya	27.100 €	30.004 €	24.097 €	5.907 € 19,7%	71,86
Comunitat Valenciana	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 € 20,1%	73,37
Castella i Lleó	22.949 €	25.550 €	20.315 €	5.235 € 20,5%	74,79
Múrcia, Regió de	22.920 €	25.227 €	20.007 €	5.220 € 20,7%	75,53
Andalusia	22.324 €	24.786 €	19.518 €	5.268 € 21,3%	77,58
Navarra, Comunitat Foral de	27.996 €	31.318 €	24.047 €	7.271 € 23,2%	84,74
Astúries, Principat d'	24.528 €	27.948 €	21.308 €	6.640 € 23,8%	86,72

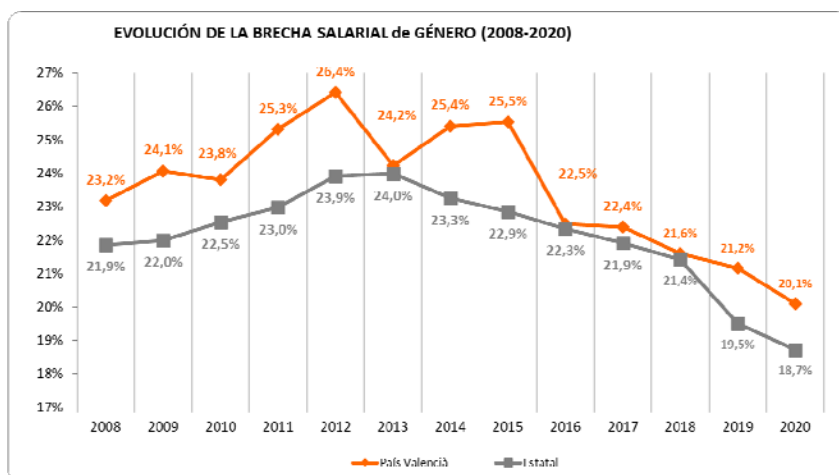
Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022



Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) INE, juny 2022

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, registrant 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, de temps, lleugers descensos anuals amb l'inici de la recuperació econòmica, i flexionava a la baixa fins a arribar al 20,1 % l'any 2020. Això coincideix amb l'aplicació de mesures per a augmentar els salaris més baixos, amb **augmentos 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). Encara que 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 %).



EVOLUCIÓ DEL SALARI ANUAL PER SEXE (2010-2020)

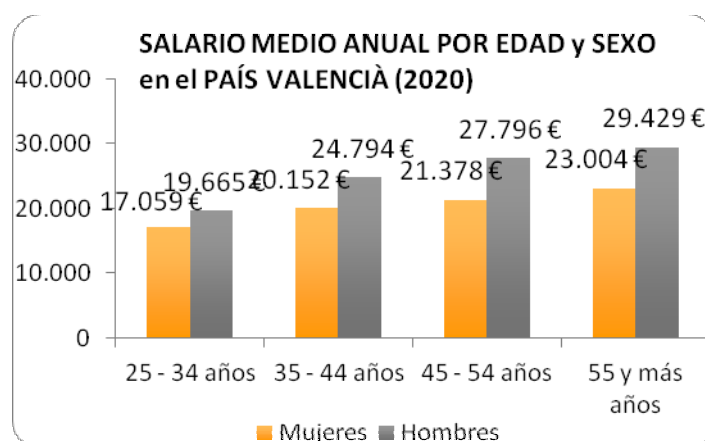
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	Dies
ESTATAL					
2010	22.790 €	25.480 €	19.735 €	5.745 € 22,5%	82,29
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
PAÍS VALENCIÀ					
2010	20.707 €	23.332 €	17.777 €	5.555 € 23,8%	86,90
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

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020 INE, juny 2022)

1.2. Bretxa salarial de gènere per edat

La variable edat marca disparitats salarials entre tots dos sexes, i encara que es produeix en totes els trams d'edat la seua incidència té diferent intensitat. Al País Valencià les desigualtats més acusades es produeixen en els grups 45-54 anys (23,1 %) i 55 i més anys (21,8 %), períodes en els quals la diferència arriba a ser de 6.418 euros i 6.424 euros respectivament. Entre els més joves hi ha diferències salarials, però són menys apressants perquè es part d'una situació de precarietat d'accés al mercat de treball per a tots dos sexes. Encara així, els salaris dels menors de 35 anys continuen sent uns 2.606 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. No obstant això, aquest ascens és major i més constant entre els homes que entre les dones a partir dels 35 anys. Entre les causes cal destacar les interrupcions de la vida professional de les dones per la cura de menors i/o persones dependents, que arriba a repercutir greument en la seua remuneració i posterior pensió de jubilació. En aquest informe encara no és possible analitzar la repercussió de l'equiparació del permís per naixement que va entrar en vigor l'any 2021.



GUANY MITJÀ ANUAL PER EDAT I SEXE (2020)

Unitats: euros i percentatges

		TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL						
Total		25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Menor de 25 anys		12.694 €	13.784 €	11.333 €	2.450 €	17,8%
25 - 34 anys		20.091 €	21.628 €	18.402 €	3.226 €	14,9%
35 - 44 anys		25.039 €	27.496 €	22.384 €	5.112 €	18,6%
45 - 54 anys		27.500 €	30.435 €	24.280 €	6.155 €	20,2%
55 i més anys		28.124 €	31.156 €	24.911 €	6.245 €	20,0%
PAÍS VALENCIÀ						
Total		22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Menor de 25 anys		11.212 €	-12.555 €	-9.569 €	2.987 €	-23,8%
25 - 34 anys		18.430 €	19.665 €	17.059 €	2.606 €	13,3%
35 - 44 anys		22.601 €	24.794 €	20.152 €	4.642 €	18,7%
45 - 54 anys		24.842 €	27.796 €	21.378 €	6.418 €	23,1%
55 i més anys		26.355 €	29.429 €	23.004 €	6.424 €	21,8%

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 (2020) - INE, juny 2022

1.3. Desigualtat salarial de gènere per classe social

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

Al País Valencià en el percentil 10 (el 10 % de les persones assalariades amb menors ingressos) les dones guanyen de mitjana 7.010 euros davant dels 11.244 euros dels homes. Per la qual cosa el salari de les dones és un 37,7 % inferior al dels homes situats en el mateix percentil. És a dir, que entre els que menys guanyen hi ha una gran diferència salarial per sexe.

En l'extrem oposat, és a dir en el percentil 90, el guany entre tots dos sexes s'aproxima, i és el salari mitjà de les dones (36.359 euros) un 17,4 % inferior al dels homes (44.004 euros) situats en el mateix percentil.

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

GUANY MITJÀ ANUAL. MITJANES I PERCENTILS PER SEXE (2020)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Mitjana	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Percentil 10	9.587 €	12.612 €	7.838 €	4.774 €	37,9%
Quartil inferior	14.642 €	16.904 €	12.782 €	4.122 €	24,4%
Mitjana	20.920 €	22.774 €	18.557 €	4.217 €	18,5%
Quartil superior	31.550 €	34.059 €	28.748 €	5.311 €	15,6%
Percentil 90	45.360 €	48.570 €	41.381 €	7.189 €	14,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Mitjana	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Percentil 10	8.361 €	11.244 €	7.010 €	4.234 €	37,7%
Quartil inferior	13.651 €	15.778 €	11.707 €	4.071 €	25,8%
Mitjana	19.108 €	20.937 €	16.540 €	4.397 €	21,0%
Quartil superior	28.227 €	30.462 €	25.691 €	4.771 €	15,7%
Percentil 90	40.472 €	44.004 €	36.359 €	7.645 €	17,4%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022

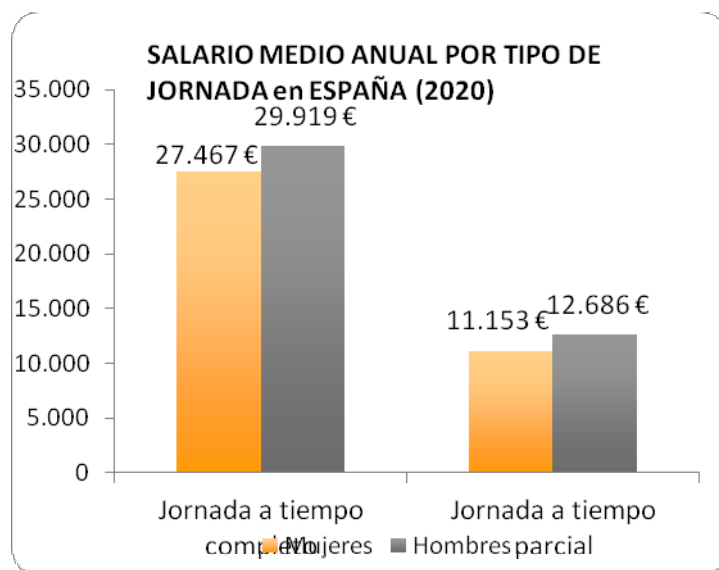
1.4. Bretxa salarial per tipus de jornada

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 2022 al País Valencià el 26,1 % de les assalariades treballen a jornada parcial davant de només el 7,6 % dels homes assalariats. De tal manera que entre la població assalariada que treballa parcialment el 75,4 % són dones i només el 24,6 % 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 un 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 2020, **les dones que treballen a temps parcial perceben un guany mitjà anual d'11.153 euros, mentre que les que ho fan a jornada completa el seu salari anual se situa en 27.467 euros.** Les dones amb jornada parcial presenten una bretxa salarial major (12,1 %) que les que treballen a temps complet (8,2 %).

Tal com assenyalava l'Informe de CCOO confederal (2023) "Per fer més, guanyem menys", si les dones assalariades treballaren a jornada completa en igual manera que els homes (93 %), la bretxa salarial de gènere es reduiria més un seixanta per cent a Espanya. Així doncs, el 60 % de la bretxa salarial de gènere que hi ha a Espanya l'any 2020 s'explica per la diferent jornada laboral que treballen dones i homes.



GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE JORNADA I SEXE A ESPANYA (2020)

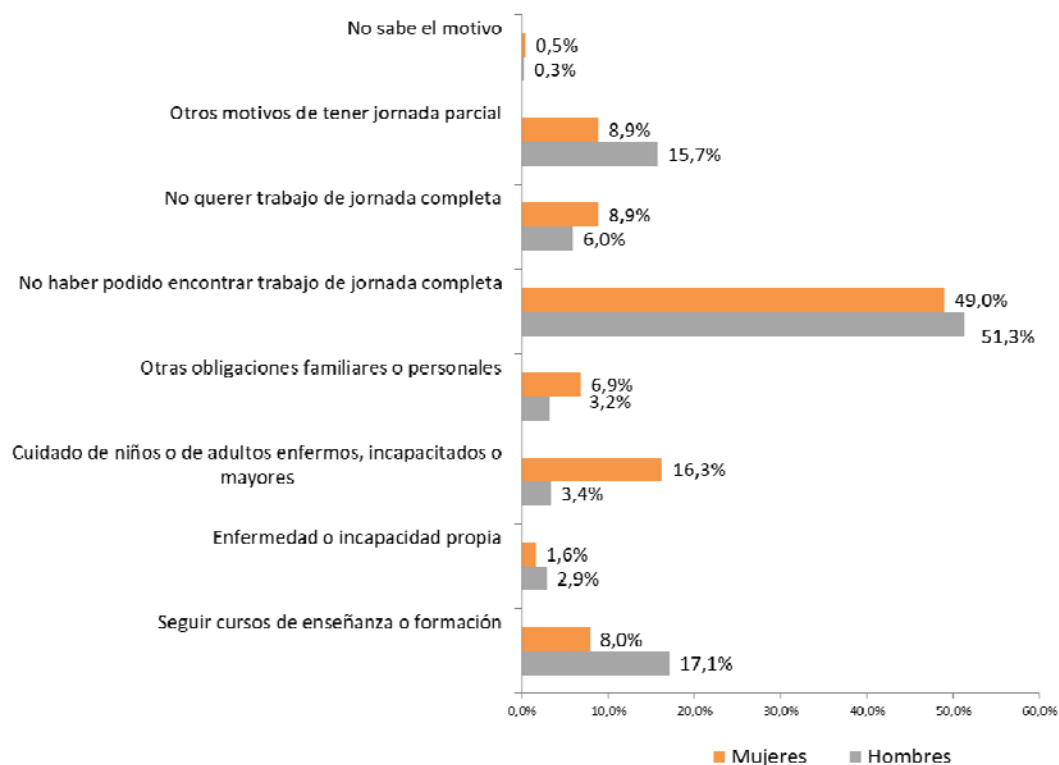
Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Jornada a temps complet	28.881 €	29.919 €	27.467 €	2.452 €	8,2%
Jornada a temps parcial	11.643 €	12.686 €	11.153 €	1.533 €	12,1%

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022

En aquest punt **cal desmuntar el mite del caràcter voluntari de la jornada parcial entre les dones**. Les últimes dades de l'EPA de 2022 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 (49 %), seguit des de lluny per la cura de menors o persones adultes dependents (16,3 %) i altres obligacions familiars (6, %). Això demostra la involuntarietat d'aquesta mena de treball, perquè les dones realment desitjarien tindre un treball a temps complet, però són els sectors d'activitat feminitzats els que ofereixen majoritàriament el treball a temps parcial. A això cal afegir el fet que davant la falta de polítiques públiques que puguen solucionar les necessitats de cura i la impossibilitat de costejar els serveis d'atenció a persones adultes malaltes o dependents, l'estratègia és la jornada parcial o la inactivitat, que és el que fa que moltes acaben eixint del mercat laboral. Totes dues solucions han de llegir-se tenint en compte el desig exprés de més de la meitat de les dones que treballen a temps parcial de cotitzar el 100 % de la jornada de treball.

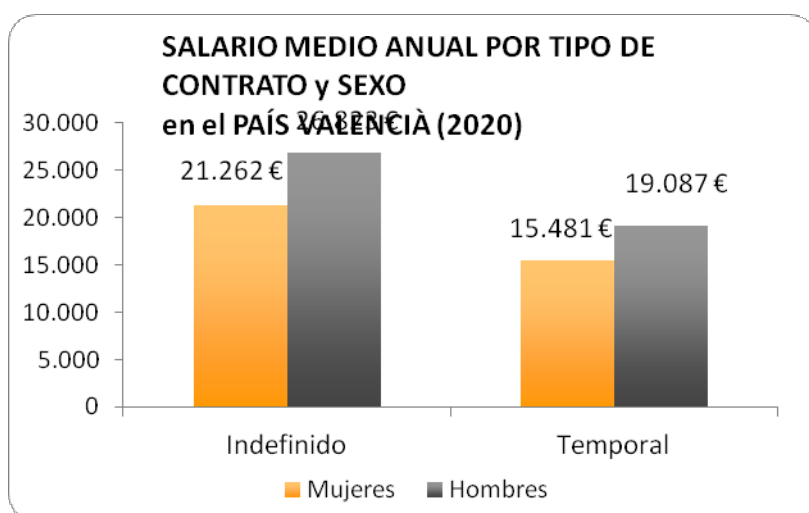
Motivos del trabajo a tiempo parcial por sexo en España (4º trim. 2022)



1.5. Bretxa salarial per tipus de contracte

La modalitat de contracte és un altre dels factors rellevants a l'hora d'analitzar les variables que incideixen en la bretxa salarial. En aquest cas, **els índexs de desigualtat salarial entre dones i homes es disparen quan s'aconsegueix l'estabilitat en l'ocupació**, aconseguint el 20,7 % al País Valencià. Amb la contractació de caràcter indefinit el sexe masculí incrementa més el guany mitjà anual bruta (26.823 euros) que el sexe femení (21.262 euros), uns 5.561 euros de diferència. 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. Així doncs, quan aconsegueixen certa estabilitat laboral perceben uns set mil tres-cents euros més que aquells que no la tenen, mentre que les dones amb contracte indefinit cobren uns cinc mil set-cents euros més que les temporals.

Així doncs, la bretxa salarial és **més accentuada en la contractació indefinida (20,7 %) que en la temporal (18,9 %)**. L'explicació és evident, en aquesta última modalitat es parteix d'una situació precària i de baixos salaris per a tots dos sexes per la qual cosa les diferències són menors. Encara així les dones amb contracte temporal perceben uns 3.607 euros menys a l'any que els homes. És més, s'observa 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 %.



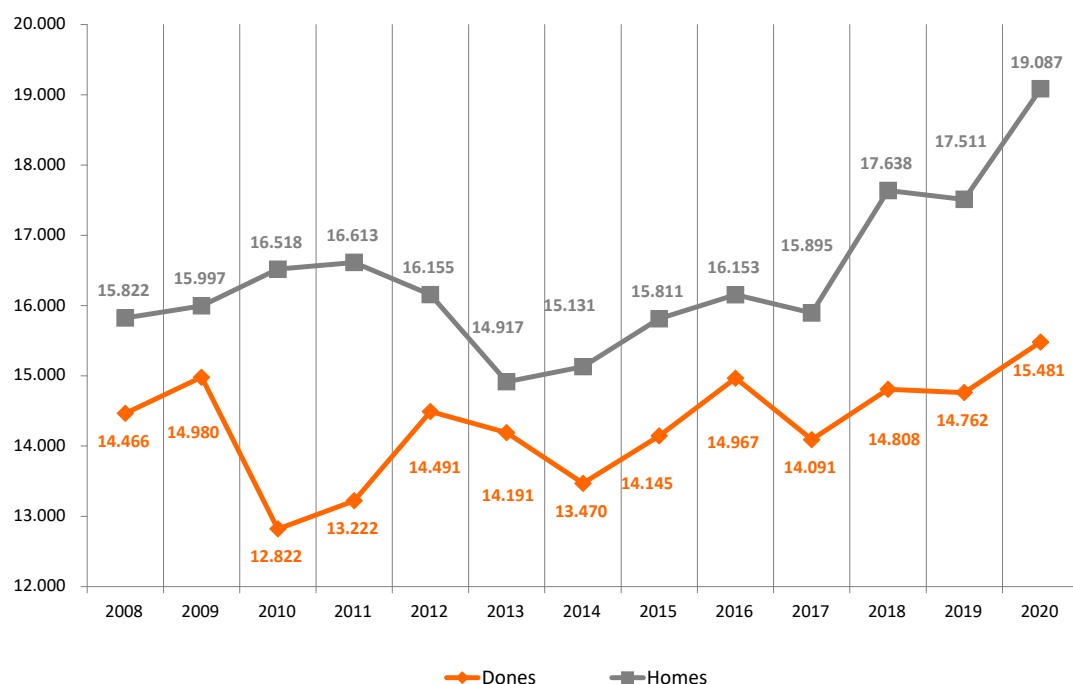
GUANY MITJÀ ANUAL PER TIPUS DE CONTRACTE I SEXE (2020)

Unitats: euros i percentatges

Unitats: euros i percentatges						
	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial		
ESTATAL						
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%	
Indefinit	26.624 €	29.486 €	23.455 €	6.032 €	20,5%	
Temporal	19.228 €	19.828 €	18.617 €	1.211 €	6,1%	
PAÍS VALENCIÀ						
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%	
Indefinit	24.186 €	26.823 €	21.262 €	5.561 €	20,7%	
Temporal	17.462 €	19.087 €	15.481 €	3.607 €	18,9%	

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022

Evolució del guany mitjà anual de persones amb contracte temporal per sexe al País Valencià (2008 - 2020)



A tot això cal afegir que, segons dades del 4t trimestre de 2022, al País Valencià les dones suporten una major taxa de temporalitat (20,9 %) que els homes (15,9 %). És més, entre les que tenen contracte a temps parcial la taxa de temporalitat ascendeix al 28,1 %. Per la qual cosa, la temporalitat i la parcialitat són factors que incrementen encara més la precarietat i les desigualtats salarials.

POBLACIÓ OCUPADA ASSALARIADA PER TIPUS DE CONTRACTE, JORNADA I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (4t trim. 2021) Unitats: milers de persones i percentatges

	TOTAL			HOMES			DONES		
	Total	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal
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)

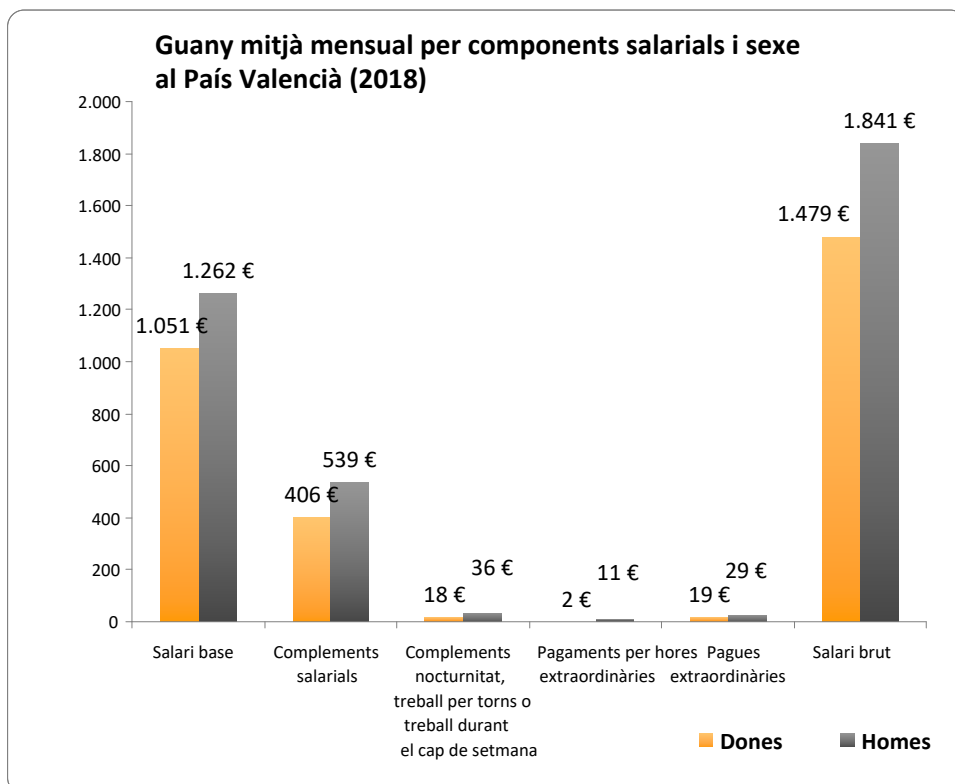
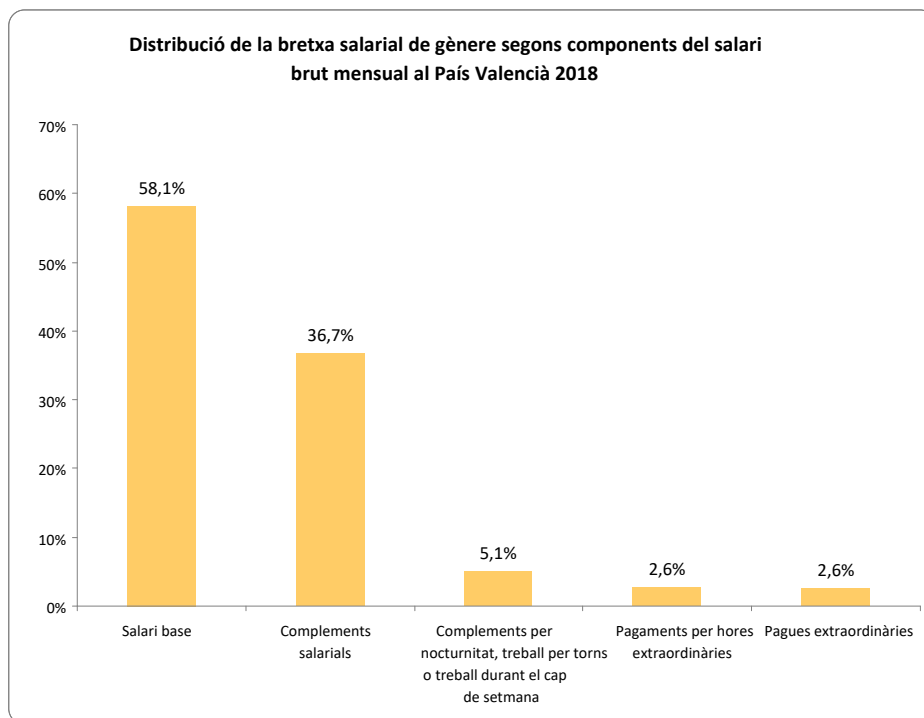
Unitats: euros i percentatges

	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

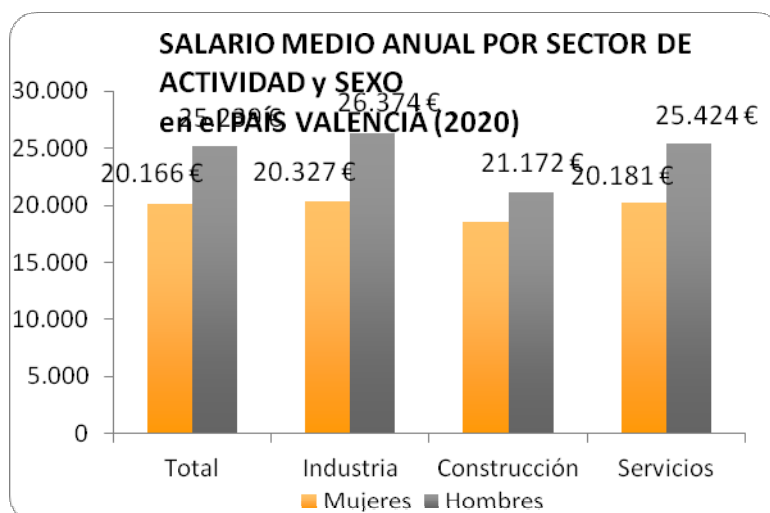
Així doncs, el salari brut mensual dels homes és de 1.841 euros mentre que el de les dones és de 1.479 euros. Aquest es desglossa en diferents components i és el salari base la part més important de la nòmina (58,1 %). No obstant això, tal com es pot observar en el gràfic següent, el 36,7 % de la bretxa 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 a 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

Una altra variable d'anàlisi interessant per a abordar les diferències salarials és el sector d'activitat en el qual es treballa. En tots els sectors d'activitat del País Valencià el guany mitjà anual de les dones és inferior a la dels homes. En el **sector industrial** és on se situen els salaris més elevats, però també on es produeix la major bretxa salarial (22,9 %), amb una diferència de 6.047 euros a favor del sexe masculí. La bretxa en aquest sector destaca notablement si es compara amb la del conjunt de l'Estat (18,5 %) en el mateix sector d'activitat. En el **sector serveis** també hi ha desigualtat salarial (20,6 %), les dones guanyen 5.243 euros menys a l'any, amb un salari mitjà de 20.181 euros anuals davant dels 25.424 euros dels homes. Respecte al **sector de la construcció** no es disposa de dades representatives del salari de les dones per a la nostra comunitat, encara que es pot afirmar que és el sector amb menor disparitat salarial de gènere.



GUANY MITJÀ ANUAL PER SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE (2020)

Unitats: euros i percentatges

		TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL						
Total		25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Indústria		28.375 €	29.816 €	24.312 €	5.503 €	18,5%
Construcció		23.105 €	23.402 €	21.188 €	2.214 €	9,5%
Serveis		24.731 €	27.614 €	22.328 €	5.287 €	19,1%
PAÍS VALENCIÀ						
Total		22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Indústria		24.739 €	26.374 €	20.327 €	6.047 €	22,9%
Construcció		20.792 €	21.172 €	-18.553 €	2.619 €	12,4%
Serveis		22.573 €	25.424 €	20.181 €	5.243 €	20,6%

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 (2020) - INE, juny 2022

Es perpetua la segmentació laboral en funció del sexe i són les activitats realitzades per homes les més valorades. Les dones representen el 47,4 % de la població assalariada al País Valencià, però aquest equilibri en el mercat de treball no suposa una presència equitativa en les diferents branques d'activitat. Les **dones són majoria** (més del 60 %) en activitats sanitàries i de serveis socials, educació i personal domèstic, totes aquestes activitats destinades a la cura i l'atenció. Mentre que branques com

construcció, indústries manufactureres, indústries extractives, energia elèctrica, gas, aigua i gestió de residus, transport i emmagatzematge, són ocupades majoritàriament per homes.

Encara que no estan disponibles les dades 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** (31,1 % de bretxa salarial), els homes cobren de mitjana uns 21.523 euros davant dels 14.836 euros de les dones, i és un dels salaris més baixos. Un altre exemple són les **activitats sanitàries i de serveis socials** (28,4 %) el salari mitjà de les dones és de 25.957 euros davant dels 36.248 euros dels homes. En l'**Administració pública** i l'**educació** és on menor bretxa salarial es produeix, un 7,8 % i un 7,4 % respectivament, però cal tindre present que són sectors als quals s'accedeix seguint els principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

És més, on la presència de les dones és majoritària es percep menor remuneració. El 40 % de les dones treballa en sectors el guany mitjà anual dels quals és inferior al salari mitjà anual femení (22.467 euros); **hostaleria** (12.874 euros), **comerç a l'engròs** (18.244 euros); **activitats administratives i auxiliars** (14.836 euros), **activitats recreatives i d'entreteniment** (16.822 euros). Tan sols el 5 % d'elles treballen en sectors en els quals se supera els 30.000 euros de salari mitjà anual; **informació i comunicacions** (32.228 euros) i **activitats financeres i d'assegurances** (40.160 euros).

GUANY MITJÀ ANUAL PER SECCIÓ ACTIVITAT I SEXE A ESPANYA (2020)

Unitats: euros i percentatges

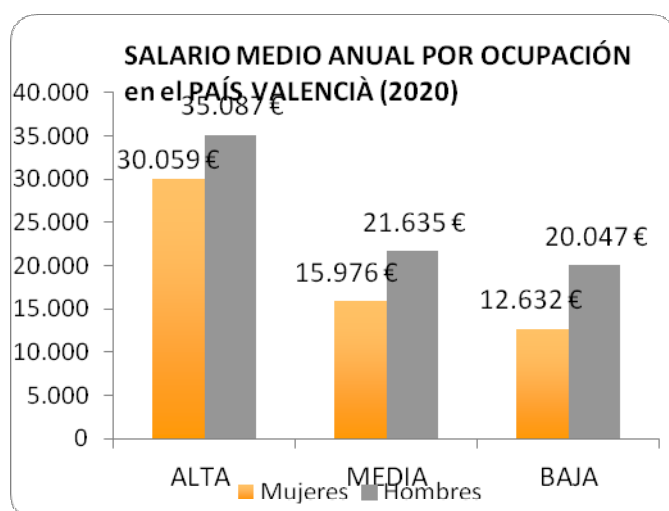
	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
TOTAL	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
B Indústries extractives	34.425 €	33.199 €	-40.804 €	7.605 €	22,9%
C Indústria manufacturera	27.876 €	29.384 €	23.766 €	5.618 €	19,1%
D Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	53.776 €	56.482 €	-45.976 €	10.506 €	18,6%
E Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	27.854 €	28.548 €	25.020 €	3.528 €	12,4%
F Construcció	23.105 €	23.402 €	21.188 €	2.214 €	9,5%
G Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	21.393 €	24.412 €	18.244 €	6.168 €	25,3%
H Transport i emmagatzematge	25.033 €	25.336 €	24.083 €	1.253 €	4,9%
I Hostaleria	14.137 €	15.768 €	12.874 €	2.894 €	18,4%
J Informació i comunicacions	35.664 €	37.581 €	32.228 €	5.353 €	14,2%
K Activitats financeres i d'assegurances	45.922 €	52.921 €	40.160 €	12.761 €	24,1%
L Activitats immobiliàries	23.355 €	28.191 €	20.142 €	8.049 €	28,6%
M Activitats professionals, científiques i tècniques	28.918 €	34.162 €	24.433 €	9.729 €	28,5%
N Activitats administratives i serveis auxiliars	17.809 €	21.523 €	14.836 €	6.687 €	31,1%
O Administració pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	32.582 €	33.932 €	31.269 €	2.663 €	7,8%
P Educació	27.076 €	28.469 €	26.350 €	2.120 €	7,4%
Q Activitats sanitàries i de serveis socials	28.314 €	36.248 €	25.957 €	10.291 €	28,4%
R Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.639 €	19.934 €	16.822 €	3.112 €	15,6%
S Altres serveis	17.468 €	21.781 €	15.320 €	6.461 €	29,7%

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 (2020) - INE, setembre 2022

1.8. Bretxa salarial per tipus d'ocupació

L'Enquesta d'estructura salarial (2020) 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 a les dones, perquè en aquests treballs el seu salari mitjà anual és de 12.632 euros, per davall del salari mínim interprofessional de 2020 (13.300 euros). En les ocupacions amb un nivell més elevat la diferència salarial se situa en el 14,3 %, amb una diferència de 5.028 euros més de retribució a favor dels homes.



GUANY MITJÀ ANUAL PER OCUPACIÓ I SEXE AL PAÍS VALENCIÀ (2020)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial	
ESTATAL					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
ALTA	35.431 €	38.625 €	32.374 €	6.250 €	16,2%
MITJANA	20.106 €	22.948 €	17.391 €	5.557 €	24,2%
BAIXA	18.545 €	21.115 €	13.851 €	7.264 €	34,4%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
ALTA	32.578 €	35.087 €	30.059 €	5.028 €	14,3%
MITJANA	18.757 €	21.635 €	15.976 €	5.660 €	26,2%
BAIXA	17.424 €	20.047 €	12.632 €	7.416 €	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 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'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022

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 no qualificat en serveis** (28,1 %), els homes guanyen de mitjana 17.159 euros i les dones 12.346 euros. Seguit del **personal qualificat de la indústria manufacturera** (25,8 %), amb 6.209 euros de diferència 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 11,2 % 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 10.910 euros més de salari anual que les dones amb aquests càrrecs (un 17,7 % de bretxa).

Les ocupacions que tenen un 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 a 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 (2020)

Unitats: euros i percentatges

	TOTAL	Homes	Dones	Bretxa salarial
ESTATAL				
Totes les ocupacions	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 € 18,7%
A Direcció i gerència	58.024 €	61.698 €	50.788 €	10.910 € 17,7%
B Personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament	34.810 €	37.664 €	33.447 €	4.217 € 11,2%
C Altre personal tècnic i professionals científics i intel·lectuals	38.524 €	41.736 €	35.105 €	6.631 € 15,9%
D Personal tècnic; professionals de suport	30.068 €	32.611 €	26.831 €	5.781 € 17,7%
E Personal d'oficina que no atén al públic	23.633 €	26.465 €	21.923 €	4.542 € 17,2%
F Personal d'oficina que atén al públic	19.842 €	22.442 €	18.804 €	3.638 € 16,2%
G Treballadors/es de serveis de restauració i comerç	16.004 €	18.248 €	14.682 €	3.566 € 19,5%
H Treballadors/es de serveis de salut i cura de persones	17.256 €	21.282 €	15.983 €	5.299 € 24,9%
I Treballadors/es de serveis de protecció i seguretat	30.905 €	31.425 €	27.808 €	3.618 € 11,5%
J Treballadors/es qualificats en sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	22.441 €	22.335 €	-23.071 €	736 € 3,3%
K Treballadors/es qualificats de la construcció, excepte operadors de màquines	21.106 €	21.266 €	-17.660 €	3.606 € 17,0%
L Treballadors/es qualificats d'indústries manufactureres, excepte operadors d'instal·lacions i màquines	23.120 €	24.104 €	17.895 €	6.209 € 25,8%
M Operadors/es d'instal·lacions i maquinària fixes, i muntadores	26.417 €	27.885 €	20.483 €	7.401 € 26,5%
N Conductors/es i operadors de maquinària mòbil	21.079 €	21.182 €	-18.924 €	2.258 € 10,7%
O Treballadors/es no qualificats en serveis (excepte transports)	13.765 €	17.159 €	12.346 €	4.813 € 28,1%
P Personal peó d'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	18.522 €	19.280 €	15.967 €	3.313 € 17,2%
Q Ocupacions militars	..	..	..	

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

Font: Elaborat pel Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial (2020) - INE, juny 2022

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 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. 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, i perjudique greument el sexe femení.

Per analitzar aquesta qüestió s'utilitza com a font l'estadística de les dades que proporciona la Seguretat Social a través del seu portal "estadiss". Al País Valencià l'any 2022 hi ha més d'un milió (1.018.037) de persones perceptores d'una pensió de la Seguretat Social; 482.146 homes (47,4 %) i 535.884 dones (52,6 %). La pensió mitjana és de 1.005 euros al mes, i és la d'ells de 1.216 euros mentre que la de les dones és de 814 euros. És a dir, **les dones perceben actualment un 33 % menys de pensió mitjana mensual que els homes, la qual cosa suposa 402 euros menys al mes**. En l'àmbit estatal la diferència en les pensions per sexe arriba als 438 euros, amb un 33,2 % de bretxa. Es tracta d'una disparitat considerable, perquè situa la pensió mitjana mensual de les dones valencianes per davall del salari mínim interprofessional de 2022 (1.000 euros al mes).

Per tant, es pot indicar que, encara que en els últims deu anys s'ha experimentat una reducció de la bretxa de gènere en les pensions no és prou. La implantació d'iniciatives per a donar resposta a la situació de discriminació està tenint un efecte molt limitat, com el complement de pensions contributives per a reduir la bretxa de gènere que s'implantà al febrer de 2021, que va substituir el plus per maternitat per aportació demogràfica vigent des de 2016.

El **tipus de pensió** també determina el percentatge de bretxa. La **pensió de jubilació** és la més elevada i la que presenta els majors índexs de bretxa, amb una diferència del 33 % (437 euros al mes) en la pensió mitjana mensual; 1.325 euros la dels homes i 888 euros la de les dones. 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 (230 euros en la pensió de viduïtat i 22,13 euros en la pensió de favor familiar).

Finalment, cal destacar que en funció del **règim de cotització** també es produeixen diferències 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 2.180 euros al mes, mentre que la de les dones és de 1.012 euros, la qual cosa suposa una diferència d'un 53,6 %. La pensió mitjana del **Règim de Treballadors de la Mar** se situa en 1.415 euros al mes per als homes i 787 euros per a les dones, amb una bretxa del 44,4 %. Així doncs, en aquests sectors amb major presència de sexe masculí és on es produeix una major distància entre les pensions d'homes i de dones.

En el **Règim General** la bretxa de gènere en la pensió és del 32,3 %; els homes perceben com a mitjana 1.302 euros al mes, mentre que la de les dones és de 882 euros. La pensió de les dones s'hauria d'incrementar en 420 euros perquè fos igual a la dels homes. D'altra banda, en el **Règim d'Autònoms** la bretxa és menor (27,1 %), amb una diferència en la pensió de 238 euros al mes entre tots dos sexes.

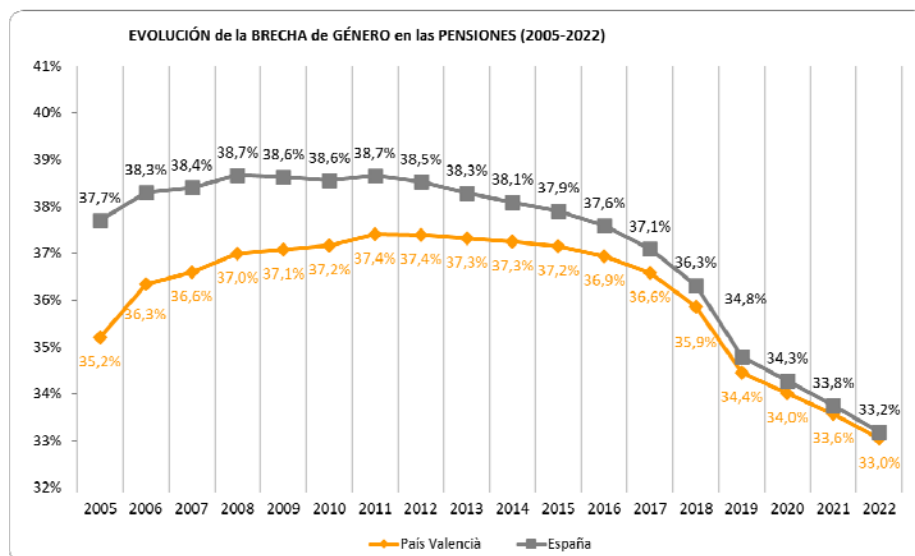
2.1. Evolució de la bretxa de gènere en les pensions

PENSIÓ MITJANA MENSUAL PER SEXE (mitjana anual)

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en €)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
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%
P. 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%

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



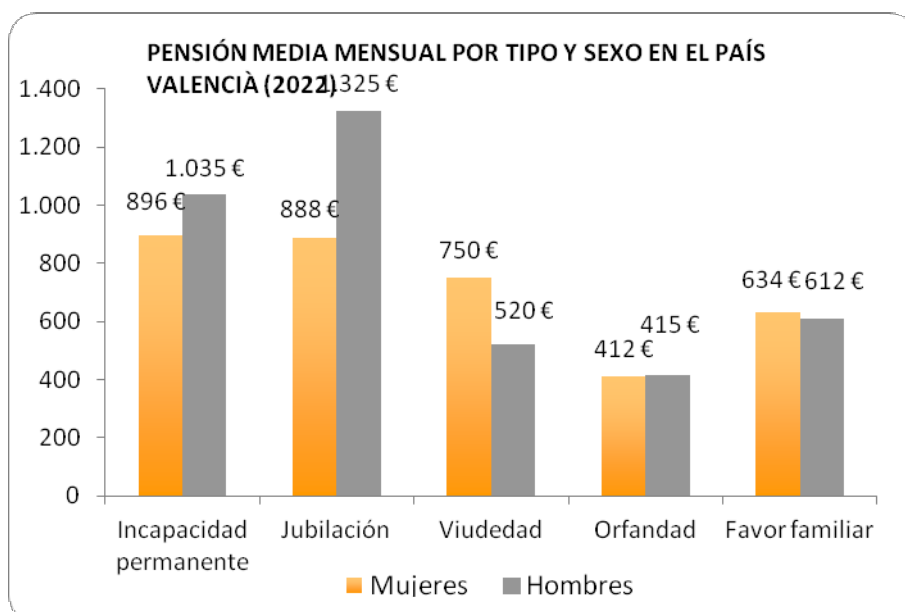
2.2. Bretxa per classe de pensió

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

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana (en €)			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
Incapacitat permanent								
2007	87.493	54.662	32.828	700 €	760 €	602 €	158 €	20,8%
2012	96.477	61.995	34.481	838 €	904 €	718 €	187 €	20,7%
2017	95.349	61.345	34.003	888 €	945 €	786 €	160 €	16,9%
2022	95.399	60.376	35.023	984 €	1.035 €	896 €	140 €	13,5%
Jubilació								
2007	486.537	310.512	176.014	688 €	804 €	483 €	321 €	39,9%
2012	542.178	341.421	200.750	857 €	1.008 €	601 €	407 €	40,4%
2017	591.479	367.278	224.195	970 €	1.129 €	708 €	421 €	37,3%
2022	639.133	380.900	258.229	1.148 €	1.325 €	888 €	437 €	33,0%
Viudetat								
2007	226.471	14.473	211.989	473 €	373 €	480 €	-107 €	-28,7%
2012	237.688	16.342	221.342	572 €	431 €	583 €	-152 €	-35,2%
2017	241.717	18.252	223.462	613 €	459 €	626 €	-166 €	-36,2%
2022	243.376	20.404	222.969	730 €	520 €	750 €	-230 €	-44,3%
Orfandat								
2007	26.697	13.757	12.907	285 €	283 €	286 €	-2,72 €	-1,0%
2012	30.333	15.943	14.383	344 €	342 €	346 €	-4,96 €	-1,5%
2017	37.086	19.455	17.627	358 €	359 €	356 €	3,09 €	0,9%
2022	37.496	19.679	17.817	413 €	415 €	412 €	2,99 €	0,7%
Favor familiar								
2007	2.591	537	2.055	365 €	357 €	367 €	-9,14 €	-2,6%
2012	2.535	609	1.926	455 €	432 €	463 €	-31,09 €	-7,2%
2017	2.497	673	1.824	521 €	503 €	527 €	-24,30 €	-4,8%
2022	2.635	789	1.846	627 €	612 €	634 €	-22,13 €	-3,6%

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



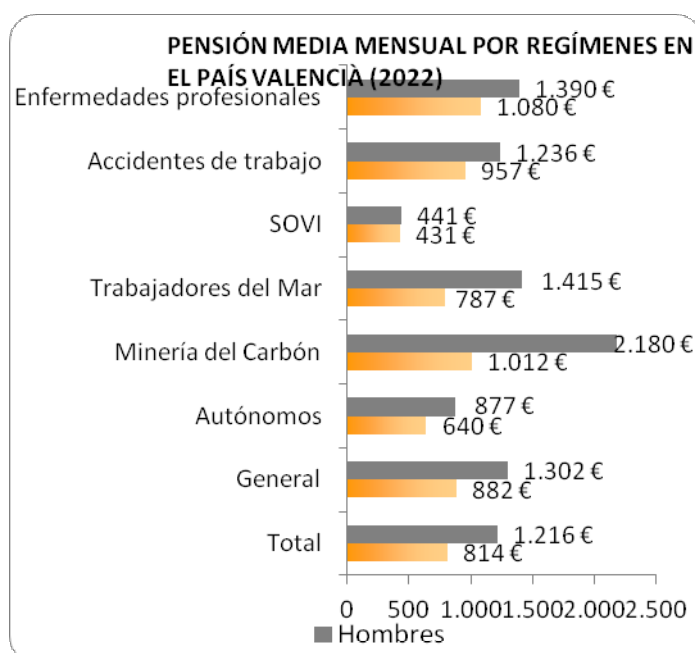
2.3. Bretxa per règims de Seguretat Social

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

Unitats: euros i percentatges

	Nombre pensions			Pensió mitjana			Bretxa salarial	
	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	€	%
TOTAL								
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2022	1.018.038	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
General								
2012	650.282	338.103	312.164	838 €	1.010 €	653 €	357 €	35,4%
2022	772.161	372.051	400.105	1.084 €	1.302 €	882 €	420 €	32,3%
Autònoms								
2012	156.339	73.931	82.407	597 €	702 €	503 €	199 €	28,4%
2022	185.855	91.339	94.514	756 €	877 €	640 €	238 €	27,1%
Mineria del Carbó								
2012	938	505	432	1.215 €	1.663 €	689 €	974 €	58,6%
2022	737	397	340	1.642 €	2.180 €	1.012 €	1.168 €	53,6%
Treballadors de la Mar								
2012	8.145	4.535	3.610	887 €	1.112 €	604 €	507 €	45,6%
2022	6.827	3.903	2.924	1.146 €	1.415 €	787 €	628 €	44,4%
SOVI								
2012	56.084	5.950	50.133	378 €	376 €	378 €	-1,48 €	-0,4%
2022	32.487	2.422	30.065	432 €	441 €	431 €	9,31 €	2,1%
Accidents de treball								
2012	209.004	127.574	81.416	894 €	990 €	746 €	244 €	24,6%
2022	202.845	124.771	78.072	1.129 €	1.236 €	957 €	278 €	22,5%
Malalties professionals								
2012	2.016	1.012	1.004	950 €	1.144 €	753 €	391 €	34,2%
2022	1.967	1.015	952	1.240 €	1.390 €	1.080 €	310 €	22,3%

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





3. CONCLUSIONS

Aquest informe es presenta en el marc de la commemoració del Dia Internacional de la Igualtat Salarial (22 de febrer), amb la intenció d'identificar els factors estructurals del patriarcat i del capitalisme causants de la bretxa salarial. Perquè partim de la base que per a 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 mateixa existència, perquè hui dia alguns encara s'atreveixen a asseverar que no hi ha desigualtats salarials. Des de CCOO PV afirmem que persisteix aquesta injustícia manifesta que és la bretxa salarial, que castiga les dones en el present amb salaris més baixos, i les castiga en un futur amb menors prestacions i pensions. I davant aquesta iniquitat proposem solucions com l'aplicació de mesures i eines que, de manera conjunta, contribuïsquen a eliminar les bretxes de gènere.

La discriminació salarial és el resultat de la major explotació empresarial i desigualtat laboral que pateixen les dones en la seua inserció i trajectòria en el mercat de treball, que alhora té el seu origen en la discriminació social, cultural, educativa, en les tasques de cures, etc., que suporten les dones des de xiquetes, que els va atorgant el paper de cuidadores al llarg de tota la seua vida. 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.

Al País Valencià hi ha una clara desigualtat entre la remuneració que perceben en mitjana dones i homes pel seu treball assalariat. Les últimes dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial (EES) assenyalen que l'any **2020 la bretxa salarial de gènere al País Valencià va ser del 20,1 %**, és a dir, el guany mitjà anual de les dones (20.166 euros) és 5.073 euros inferior a la dels homes (25.239 euros). En termes temporals aquesta bretxa salarial es tradueix que **les valencianes haurien de treballar 73 dies més a l'any perquè el seu salari mitjà anual s'equiparara** al dels homes. És a dir, les dones del País Valencià deixen de percebre ingressos salarials per treballar des del 19 d'octubre. La qual cosa seria equivalent a 1 hora i 36 minuts de treball gratis en una jornada diària de 8 hores durant tot l'any.

L'any 2020 ha prosseguit el descens gradual de la bretxa entre el guany salarial de dones i d'homes al País Valencià, però aqueix descens és molt gradual (passa d'un 26,4 % l'any 2012 al 20, % l'any 2020), a més l'impacte de la pandèmia de la COVID-19 l'any 2020 i la seua repercussió sobre les variables laborals d'aqueix any obliguen a esmentar el caràcter excepcional/conjuntural de les dades de 2020.

És oportú indicar que aquesta flexió a la baixa en la bretxa salarial coincideix amb **nous avanços del salari mínim interprofessional**, que ha passat dels 736 euros al mes l'any 2018 als 1.080 euros l'any 2023, un increment de més del 46 %, i l'aposta per **augmentar els salaris més baixos de convenis** amb la signatura del **IV Acord estatal de negociació col·lectiva (2018-2020)** que recollia l'increment progressiu del salari mínim de conveni als 1.000 euros mensuals abans de finalitzar la seua vigència. Tot això ha afavorit a les dones per ser les que solen ocupar les últimes posicions en la classificació professional en els centres de treball. Totes dues mesures han sigut impulsades per Comissions Obreres en l'àmbit del diàleg social.

Un estudi recent publicat pel Gabinet Econòmic Confederal de CCOO¹ indica que l'**augment del salari mínim interprofessional** a 1.080 euros bruts mensuals en 14 pagues beneficiarà en

¹ <https://www.ccoo.es/55063b9ffec1e072c07840cd1b15d41c000001.pdf>

mitjana anual prop de 192.900 persones al País Valencià, la qual cosa incidirà sobre el 13,5 % de la població assalariada. L'augment de l'SMI ajudarà a tancar la bretxa salarial entre gèneres. S'estima que, en el conjunt de l'Estat del total de persones beneficiàries de l'augment a temps complet, el 57,5 % en són dones i el 42,5 % homes. La incidència sobre el total de les dones que treballen a temps complet és del 18,2 % i del 10,3 % entre els homes.

Malgrat la millora dels últims anys, la bretxa salarial de gènere es manté encara en nivells molt alts, la qual cosa requerirà intensificar les mesures destinades a suprimir-la o minimitzar-la en el termini més breu possible. Al País Valencià fins i tot presenta percentatges més elevats (20,1 %) que en el conjunt de l'Estat (18,7 %). Per a CCOO hi ha múltiples factors que expliquen la bretxa salarial, encara que hi ha tres que expliquen en gran part la desigualtat entre el que perceben els homes i les dones.

- 1 **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. La major part de la bretxa salarial s'explica pels factors *a priori* que determinen que dones i homes s'inserisquen laboralment de manera diferent i desigual, cosa que condiciona la seua trajectòria laboral i professional.

El mercat laboral continua estant esbiaixat per raó de gènere. Prova d'això no són únicament les diferències entre les taxes d'activitat, ocupació i atur, sinó també les diferències d'inserció en el mercat laboral, marcades no sols pel tipus de contracte i de jornada sinó també per la presència desigual en els sectors d'activitat i en les ocupacions. La inserció en el mercat de treball és una etapa d'una trajectòria vital iniciada anys abans amb una motxilla carregada de determinants socials, econòmics, personals, etc.

- 2 **La desigualtat “durant” que suporten les dones durant la seua trajectòria laboral i professional**, amb una inserció laboral desigual (ocupació, sector), amb pitjors condicions laborals (jornada, contracte) i amb majors interrupcions en la seua vida laboral vinculades a un repartiment social desigual de les tasques de cura i domèstiques (“doble jornada”), que penalitzen la seua trajectòria laboral (complements, promoció, formació) i acaben reforçant el seu caràcter de renda complementària en la llar.

Les dones que accedeixen a una ocupació suporten una precarietat major en les seues condicions laborals (major taxa de parcialitat, major taxa de temporalitat; menor permanència i antiguitat en l'empresa) i amb majors interrupcions de la seua carrera laboral per les tasques de cura de menors, dependents o persones majors; dificultats en els ascensos i les promocions a llocs de responsabilitat; sectors feminitzats tenen salaris més baixos; segregació ocupacional i concentració en ocupacions poc qualificades, etc.). Tots aquests elements es tradueixen en menors salaris inicials i finals durant la seua trajectòria laboral.

- 3 **La discriminació salarial *a posteriori* per raó de gènere:** retribuir de manera desigual per treballs d'igual valor i característiques laborals similars. Hi ha una part de la bretxa que s'explica per la discriminació salarial *a posteriori* que suporten les dones en el lloc de treball: la seua menor retribució salarial respecte als homes per fer un treball d'igual o de similar valor en una situació laboral igual o similar.

Les dones pateixen la desigualtat laboral, primer, en l'accés al lloc de treball, amb pitjors contractes, jornada, ocupacions i sectors subrepresentats i uns altres clarament feminitzats; segon en la promoció i trajectòria laboral (“sostres de vidre”, “parets de vidre”, “terres enganxoses”) influït per la menor duració de la seua vida laboral, sotmesa a majors



interrupcions i un menor “presentisme” en ocupar-se majoritàriament de les cures familiars; i finalment, suportant encara en alguns casos discriminació salarial directa en el lloc de treball.

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 2022 **les dones del País Valencià han percebut un 33 % menys de pensió mitjana mensual que els homes, la qual cosa suposa 402 euros menys al mes**; la pensió mitjana mensual dels homes és de 1.216 euros, mentre que la de les dones és de 814 euros.

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

Cal recordar que a l'octubre de 2020 es van aprovar dues normes que poden contribuir de manera determinant a eliminar la bretxa salarial en les empreses; una és el *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, i l'altra és el *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*.

Tots dos responen al desenvolupament normatiu assenyalat pel *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i 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, passa de 250 a 50 persones en plantilla quan finalitze el període transitori (al març de 2020 les empreses de més de 150 i fins a 250 persones treballadores; al març de 2021 les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores; i al març de 2022 les empreses de 50 a 100 persones treballadores), la qual cosa suposa un increment molt elevat del nombre d'empreses que hauran de tindre un pla d'igualtat. Segons dades del DIRCE (Directori estadístic d'empreses) **al País Valencià l'any 2022 hi havia 374.917 empreses, de les quals 2.555 tenen més de 50 persones treballadores; 718 a Alacant, 333 a Castelló i 1.504 a València, per la qual cosa totes tenen l'obligació de negociar i d'aplicar un Pla d'igualtat en els seus centres de treball des de març de 2022**.

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

- **Potenciar l'elaboració, la negociació i l'adopció de plans d'igualtat eficaços en les empreses**, amb l'objectiu d'acordar mesures que contribuïsquen a corregir alguna de les causes de la bretxa salarial ací exposades, ja que resulta urgent i prioritari actuar sobre:
 - La major feminització de les jornades parcials i la contractació a temps parcial.
 - La valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
 - La masculinització dels complements salarials.

- 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 cal estar molt atentes a l'evolució del treball a distància i reiterar que el treball a distància no és conciliació.
- **Millorar les fonts estadístiques per a l'obtenció de dades fidedignes i reals**, especialment en l'àmbit laboral, com per exemple, el nombre de dones i homes en l'àmbit estatal i autonòmic que s'acullen a reduccions de jornada per motius de cura, factor que contribueix a la bretxa salarial entre dones i homes.
- **Continuar augmentant el salari mínim interprofessional (SMI)** fins a arribar al 60 % de la mitjana salarial, tal com assenyala la Carta social europea.
- Agilitar la ratificació del **Conveni 189 de l'OIT sobre treball digne de les treballadores de la llar** i el **Conveni 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball**.
- Reforçar les **tasques de vigilància i sanció de la Inspecció de Treball** amb l'objectiu que els plans d'igualtat no es convertisquen en un mer tràmit i més burocràcia per a les empreses. Ampliació del personal de la Inspecció de Treball i formació especialitzada en igualtat.
- En l'àmbit laboral és necessari **incloure clàusules d'acció positiva eficaces a favor de les dones en els convenis col·lectius** pel que fa entre altres matèries a la contractació, promoció, formació, corresponsabilitat per a aquelles activitats i ocupacions on estiguen infrarepresentades.
- Un **sistema educatiu que promoga principis d'igualtat de gènere** a 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.
- En l'àmbit social ha de produir-se una assumpció col·lectiva, una socialització dels costos i **les tasques de cures** i un repartiment equilibrat entre dones i homes. Necessitem serveis públics que garantisquen una atenció de qualitat tant en la infància (0-6 anys) com en la vellesa i dependència, i assumir les administracions la seua obligació de garantir el dret de les persones a ser cuidades.
- Exigim la valoració del treball de cures i ocupació de qualitat per a les persones que cuiden. Posar la vida en el centre és el repte social de les pròximes dècades.
- Exigim un gran **pacte d'estat per les cures**, la ciutadania té dret a la cura i l'Estat ha de ser garant d'aquest dret.
- Aprovar una **lleï d'usos del temps que aborde qüestions com la conciliació, la corresponsabilitat i la racionalització d'horaris**, des d'una perspectiva de gènere. Establir polítiques públiques per a impulsar una nova cultura del temps, que facilite la conciliació i la corresponsabilitat.

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