Sèrie Estudis Econòmics. Núm. 13
Direcció General d'Economia Sostenible

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana Informe 2022

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

Estudis Econòmics

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana

Informe 2022

GENERALITAT VALENCIANA

Estudis Econòmics: 13

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana

Informe 2022

Direcció General d'Economia Sostenible

GENERALITAT VALENCIANA

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

© Generalitat. Direcció General d'Economia Sostenible
Edita: Generalitat
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball
C/ Democràcia, 77 - 46018 València
Disseny de la coberta i maquetació: Subdirecció General del Gabinet Tècnic
1a edició: febrer de 2022

Índex

Índex de gràfics 6
1 Introducció 7
2 Bretxes de gènere en el mercat laboral 8
2.1 Bretxa salarial 8
2.1.1 Concepte de bretxa salarial 8
2.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial no ajustada a la Comunitat Valenciana 9
2.1.2.1 Dades INE. Enquesta d'estructura salarial anual (EESA) 2008-2019 9
2.1.2.2 Estimació de l'impacte de la COVID-19 en la bretxa salarial 18
2.1.3 Com s'explica la bretxa salarial de gènere? 20
2.2 Bretxes de gènere en participació en el mercat laboral 20
2.2.1 Bretxa en termes de taxes d'activitat, ocupació i desocupació 20
2.2.2 Bretxes de gènere relatives a la qualitat en el treball 26
2.2.2.1 Segmentació de l'ocupació per gènere 26
2.2.2.2 Incidència de la temporalitat i parcialitat per gènere 29
3 Bretxa d'atencions 31
4 Mesures per a la igualtat efectiva de gènere en l'àmbit laboral 32
5 Conclusions 34
6 Bibliografia i fonts consultades 36

Índex de gràfics

Gràfic 1. Bretxa salarial total en termes de salari mitjà anual (salari anual) i per hora de treball normalitzada (salari hora) 10
Mapa 1. Bretxa salarial 2019 en termes de salari anual i salari hora 10
Gràfic 2. Bretxa salari mitjà anual per grups d'edat 11
Gràfic 3. Bretxa salari hora per grups d'edat 11
Gràfic 4. Bretxa salari anual per sectors d'activitat 12
Gràfic 5. Bretxa salari hora per sectors d'activitat 12
Gràfic 6. Bretxa salari mitjà anual per ocupació 13
Gràfic 7. Bretxa salari hora per ocupació 14
Gràfic 8. Bretxa salari mitjà anual per tipus de contracte 15
Gràfic 9. Bretxa salari hora per tipus de contracte 15
Gràfic 10. Bretxa per percentils i bretxa mitjana 16
Gràfic 11. Bretxa salarial anual. Dades AEAT 19
Gràfic 12. Taxes i bretxa en taxes d'activitat, ocupació i desocupació 21
Gràfic 13. Taxes i bretxa en taxes d'activitat per grans grups d'edat 23
Gràfic 14. Taxes i bretxa en taxes d'ocupació per grans grups d'edat 24
Gràfic 15. Taxes i bretxa en taxes d'ocupació per grans grups d'edat 24
Gràfic 16. Distribució de la incidència per gènere de la inactivitat per causa: dedicació a tasques de la llar 25
Gràfic 17. Distribució de la incidència per gènere de la desocupació de llarga duració 25
Gràfic 18. Distribució de l'ocupació per gènere i sector econòmic 27
Gràfic 19. Distribució de l'ocupació per gènere i branca d'activitat dins del sector serveis 27
Gràfic 20. Distribució de l'ocupació per gènere i nivell de l'ocupació 28
Gràfic 21. Incidència de la jornada parcial per gènere 29
Gràfic 22. Incidència de la temporalitat per gènere 30

Taula 2.1. Bretxa de gènere a la Comunitat Valenciana i Espanya. 2019, 2020 i 2021 22

1 Introducció

En tota economia, per a tractar de garantir el marc econòmic adequat que afavorisca el seu creixement, és necessari conéixer l'estat de les seues macromagnituds principals i realitzar previsions ajustades de la seua evolució. D'altra banda, cada vegada és major el consens —social, acadèmic, institucional i polític— sobre la necessitat de complementar els indicadors de creixement utilitzats tradicionalment amb uns altres que mesuren adequadament la qualitat i la sostenibilitat d'aquest creixement. En aquest sentit, en 2015 tots els estats membres de les Nacions Unides van aprovar 17 objectius com a part de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, i van assenyalar com a fonamental la necessitat d'actuar per a fer front a la creixent pobresa, per a empoderar les dones i les xiquetes i per a afrontar l'emergència climàtica.

En l'àmbit de l'economia valenciana, la Direcció General d'Economia Sostenible exerceix, entre altres, les funcions en matèria d'estudi i avaluació de l'economia i de promoció de l'economia sostenible. En l'exercici d'aquestes funcions està realitzant, d'una banda, una sèrie d'estimacions sobre l'evolució de les principals macromagnituds a la Comunitat Valenciana, estimacions que li permeten, al seu torn, obtindre i actualitzar periòdicament les seues previsions de creixement econòmic. Per una altra, l'objectiu és anar complementant aquesta anàlisi amb l'estudi d'indicadors de qualitat i sostenibilitat del creixement, per a així contribuir al disseny de polítiques i estratègies que contribuïsquen a assolir-los en un temps raonable.

Com ja s'ha indicat, un dels objectius de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible i una de les línies fonamentals d'actuació per a aquesta dècada és avançar en la igualtat de gènere i un dels múltiples àmbits en què és necessari avançar en matèria d'igualtat de gènere és el mercat laboral. L'avaluació adequada de les diferències de gènere en aquest àmbit és crucial per al desenvolupament dels instruments adequats per a combatre-les i eliminar-les. Per això, i donant continuïtat a l'anàlisi iniciada per la Direcció General d'Economia Sostenible en 2018, 2021 [1, 2], aquest document pretén fer un repàs breu a les bretxes de gènere en el mercat laboral de la Comunitat Valenciana, per a així continuar contribuint a visibilitzar-les, promoure l'estudi dels factors que les originen i l'elaboració de polítiques i estratègies que coadjuven a eliminar-les. S'analitzarà també l'impacte que sobre aquestes haja pogut tindre la crisi derivada de la pandèmia per COVID-19.

A partir de l'aprovació de la Resolució del Parlament Europeu sobre l'aplicació del principi de la igualtat de retribució entre homes i dones (2008/2012(INI), es commemora el dia 22 de febrer com a **Dia de la Igualtat Salarial entre Homes i Dones.**

1 Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. "Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2014", Sèrie d'Estudis Econòmics núm. 8, 2018.

2 Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. "Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19. Període 2006-2018", Estudis Econòmics núm. 11, 2020.

2 Bretxes de gènere en el mercat laboral

Si bé és cert que des de la incorporació de les dones al món laboral a Espanya (i a la Comunitat Valenciana) la diferència en les taxes de participació i d'ocupació d'homes i dones s'ha reduït, la seua igualtat efectiva en el mercat laboral encara queda lluny. No només continuen sent importants les bretxes de gènere quant a taxes de participació laboral, d'ocupació i de desocupació, sinó que, a més, la precarietat en l'ocupació, la segregació ocupacional i la concentració en determinades branques econòmiques de l'activitat d'una part de l'ocupació femenina continuen sent una realitat. A això se suma que la participació de les dones en ocupacions amb salaris majors continua sent inferior a la dels homes. Termes com ara "sostre de vidre" (que frena l'accés de les dones als llocs millor retribuïts) i "terra enganxós" (que reté les dones en llocs pitjor remunerats i de qualificació menor) continuen tenint vigència en l'actualitat.

La primera part d'aquest document se centra en l'anàlisi de la bretxa salarial, la seua evolució a la Comunitat Valenciana i l'impacte de la crisi sanitària per COVID-19. En termes similars, la segona part se centrarà en el repàs a una altra mena de bretxes de gènere existents en el mercat laboral. En la tercera part es farà una revisió del marc legislatiu, les mesures de política econòmica i legislativa adoptades recentment, així com aquelles que poden contribuir a reduir les bretxes laborals que s'aborden en aquest estudi.

2.1 Bretxa salarial

2.1.1 Concepte de bretxa salarial

De manera generalment acceptada s'entén per **bretxa salarial de gènere** la diferència entre els salaris percebuts per homes i dones expressada com a percentatge del salari dels homes. Així, si, per exemple, la bretxa salarial és d'un 20 %, això significa que els homes ocupats, considerats de manera conjunta, guanyen un 20 % més que el conjunt de les dones ocupades, o que la retribució mitjana d'aquestes és un 80 % de la dels homes.

Per a estudiar i interpretar la bretxa salarial adequadament s'utilitzen diferents indicadors que poden agrupar-se en dues categories: bretxa salarial ajustada i bretxa salarial no ajustada.

L'estudi de la bretxa salarial ajustada requereix models economètrics que permeten analitzar les diferències salarials entre treballadors i treballadores amb les mateixes característiques socioeconòmiques i laborals. Es tracta de comparar les retribucions entre treballadors amb característiques similars (com el nivell d'estudis o l'antiguitat) i que pertanguen a empreses comparables (dimensions, sector d'activitat, condicions i normes laborals). S'han realitzat nombrosos estudis en matèria de bretxa salarial ajustada,

tant d'àmbit internacional com nacional (encara que no d'àmbit autonòmic). A Espanya, els resultats d'aquests estudis situen la bretxa salarial ajustada entre un 9,1 % i un 22 % (els resultats varien segons l'any de realització i les especificacions de cada model)[3].

Per a **analitzar la bretxa salarial no ajustada** es comparen les mitjanes de les dades salarials anuals i per hora d'homes i dones publicades per diferents organismes oficials (com l'INE, Eurostat o l'OCDE) sense tindre en compte si tenen diferents característiques socioeconòmiques o laborals, i s'arriba com a màxim a desagregar aquesta comparació per grups (per grups d'edat, per sectors d'activitat, etc.).

Aquest apartat se centra en la bretxa salarial no ajustada calculada en termes de salari mitjà anual (salari anual), de salari per hora normal de treball (salari hora) i la seua evolució a la Comunitat Valenciana. La bretxa s'ha calculat a partir de dues fonts: les dades publicades per l'INE a partir de la seua Enquesta d'estructura salarial anual (2008-2019) i les dades sobre percepcions salarials publicades per l'AEAT entre 2008-2020. La disponibilitat de les dades de l'AEAT per a 2020 permetrà fer una primera aproximació de l'impacte de la crisi de la COVID-19 en matèria de bretxa salarial.

2.1.2 Anàlisi de la bretxa salarial no ajustada a la Comunitat Valenciana

2.1.2.1 Dades INE. Enquesta d'estructura salarial anual (EESA) 2008-2019

Bretxa salarial de gènere total

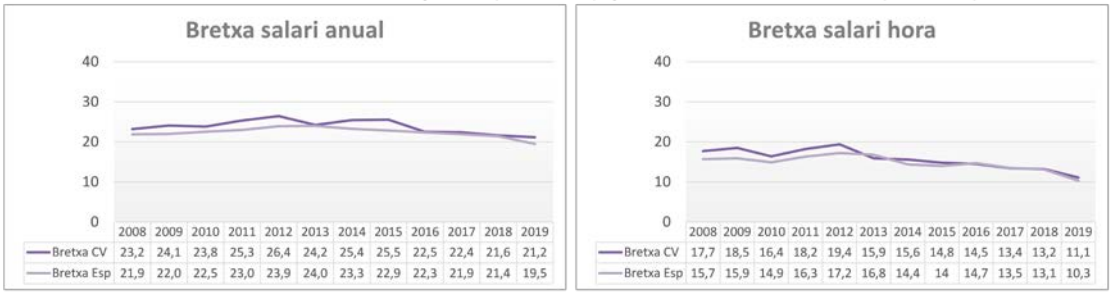
Segons els càlculs efectuats a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial entre 2008 i 2019, a la Comunitat Valenciana la bretxa es va reduir un 8,7 % en termes de salari anual i un 37,3 % en termes de salari hora. En el conjunt nacional, aquestes reduccions van ser del 10,8 % i del 34,4 %, respectivament. Així, en 2019, la bretxa en salari anual va ser del 21,2 % a la Comunitat Valenciana i del 19,5 % a Espanya i en termes de salari hora de l'11,1 % i del 10,3 % respectivament. Aquests valors inferiors de la bretxa calculada en termes salari hora davant dels calculats en salari anual poden estar recollint, en part, l'efecte de més incidència de la jornada parcial i de la temporalitat en les dones.

És interessant també destacar que, durant pràcticament tot el període, els valors a la Comunitat Valenciana se situen de dos a tres punts percentuals per damunt dels del conjunt d'Espanya i entre els cinc més elevats, si els comparem amb els valors de la bretxa en la resta de comunitats autònomes. Com s'observa en el mapa 1, hi ha diferències notables entre comunitats en matèria de bretxa salarial.

Una anàlisi de la bretxa segmentada per grups d'individus permetrà identificar diferents patrons que poden aportar informació més detallada sobre la diferència salarial de gènere i la seua evolució.

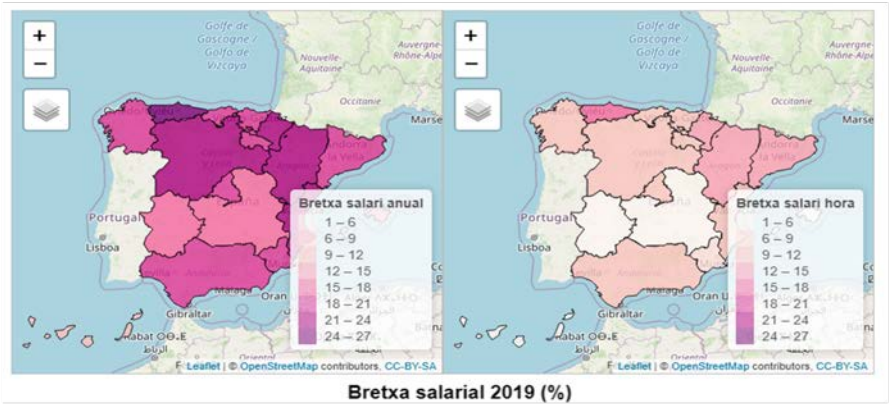
3 Vegeu la relació bibliogràfica d'aquests estudis en PWC. "Análisis de la brecha salarial de género en España". Identificando causas y soluciones. CEOE.

Gràfic 1. Bretxa Salarial Total en termes de salari mitjà anual (salari anual) i per hora de treball normalitzada (salari hora).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.

Mapa 1. Bretxa salarial 2019 en termes de salari anual i salari hora.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.

Bretxa salarial de gènere per grups d'edat

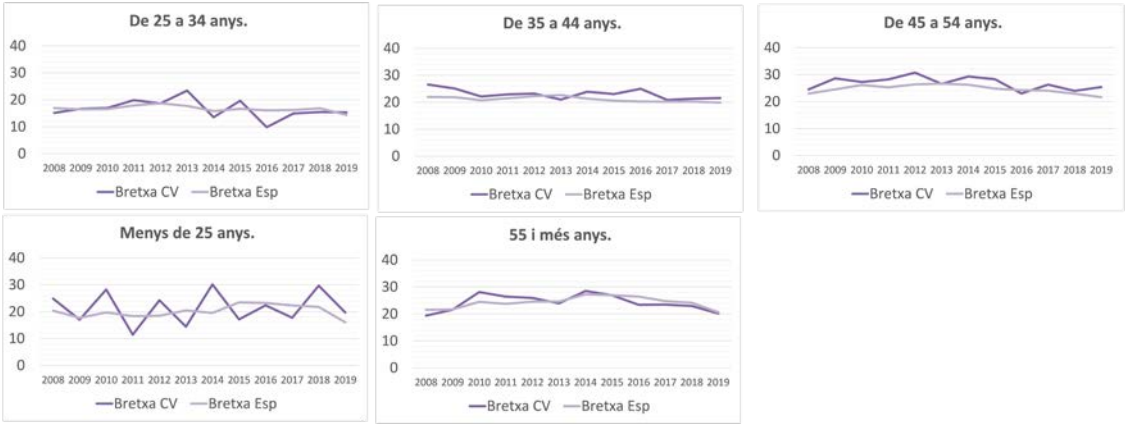
Del detall per edats, la principal conclusió és que la bretxa tendeix a augmentar amb l'edat, sobretot si es comparen els grups de 25 a 34 anys, de 25 a 44 anys i de 35 a 54 anys, que concentren les majors taxes d'activitat. A més, com mostren els gràfics, l'evolució de la bretxa en el temps ha sigut irregular i diferent en cada grup d'edat, sobretot a la Comunitat Valenciana, però també a Espanya. En tots dos casos i en tots els grups s'han alternat períodes de creixement amb períodes de disminució de la bretxa. Si es comparen els valors de la bretxa en salari anual a l'inici i al final del període, en el cas d'Espanya —encara que amb intensitat diferent— aquesta s'havia reduït en tots els grups.

No obstant això, a la Comunitat Valenciana, si bé respecte del de 2008, el valor de la bretxa en 2019 s'havia reduït en els grups de menys de 25 anys (-21 %) i d'entre 35 i 44 anys (-19 %), en la resta havia repuntat lleugerament (amb creixements de l'1 % en el grup de 25 a 34 anys i del 4 % en els altres dos grups).

En 2019, la bretxa en salari anual a la Comunitat va ser d'un 19,7 % en el grup de menys de 25 anys, d'un 15,3 % en el grup d'entre 25 i 34, del 21,5 % en el de 35 a 44, del 25,4 % en el de 45 a 55 i del 21,2 % en el de més de 55 (en el cas d'Espanya aquests valors van ser del 16,1 %, del 14,4 %, del 19,8 %, del 21,6 i del 20,6 %, respectivament).

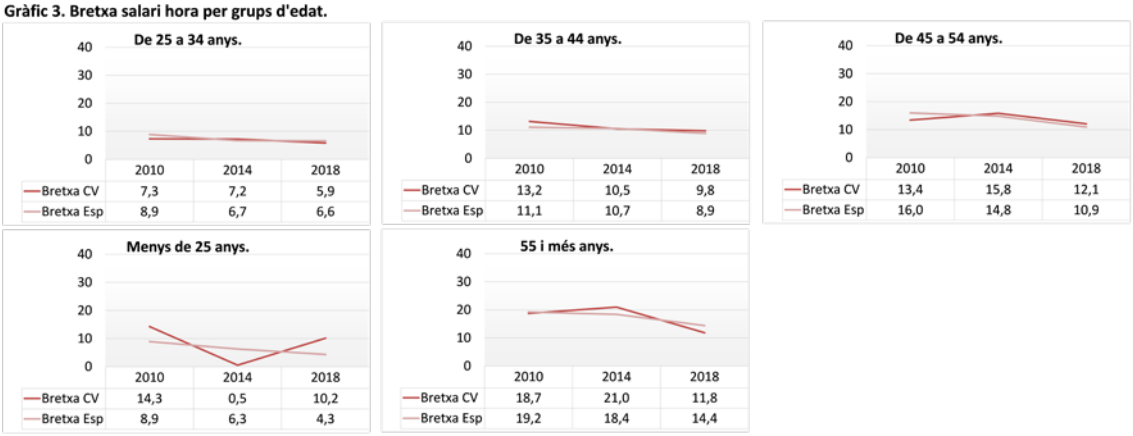
El gràfic 3 mostra també els valors i l'evolució de la bretxa en termes de salari hora, calculats a partir de l'enquesta d'estructura salarial quadriennal (ja que el detall per edats per a aquesta variable no es recull en l'enquesta anual).

Gràfic 2. Bretxa salari mitjà anual per grups d' edat.



Font: Enquesta d' Estructura Salarial Anual, INE
(*) En el grup de menys de 25 anys en la CV el nª d'observacions mostrals està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

Gràfic 3. Bretxa salari hora per grups d'edat.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Quadriennal, INE.
(*) En el grup de menys de 25 anys en la CV el nª d'observacions mostrals està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

Bretxa salarial de gènere per sectors d'activitat

L'Enquesta d'estructura salarial anual no recull dades sobre retribucions en el sector agrari. En qualsevol cas, la presència femenina en aquest sector és reduïda, com reflecteixen les dades de l'Enquesta de població activa (EPA). També en el sector de la construcció la presència femenina és relativament escassa, fet que afecta la informació disponible sobre retribucions. En aquest cas, encara que l'Enquesta d'estructura salarial sí que les recull, el nombre de dades sobre retribucions femenines a la Comunitat Valenciana és molt reduït. No obstant això, els gràfics mostren la important variabilitat de la bretxa salarial en el sector de la construcció, no només a la Comunitat Valenciana, sinó també en el conjunt d'Espanya.

En qualsevol cas, la presència femenina es concentra en indústria i serveis. En aquests dos sectors, la bretxa salarial s'ha reduït, tant a Espanya com a la Comunitat Valenciana (encara que amb alguns períodes de repunt una mica més acusats a la Comunitat). Si es compara la bretxa entre tots dos sectors, en el sector serveis a la Comunitat Valenciana aquesta s'ha mantingut sensiblement per davall de la bretxa en el sector indústria, al contrari que a Espanya, on la bretxa en el sector indústria s'ha mantingut lleugerament per davall de la del sector serveis.

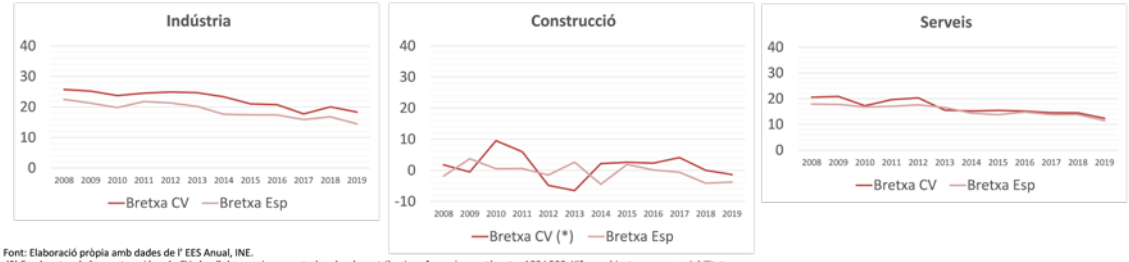
En 2019, a la Comunitat Valenciana, la bretxa en salari mitjà anual en el sector indústria va ser del 25,0 % i en serveis, del 20,5 %, mentre a Espanya, en tots dos, la bretxa es va situar en un 19,5 %.

En termes de salari hora, la bretxa en 2019 en el sector de la indústria va ser del 18,3 % a la Comunitat Valenciana i del 14,5 % en el conjunt nacional, mentre que en el sector de serveis els valors de la bretxa van ser del 12,4 % i de l'11,4 %, respectivament.

Gràfic 4. Bretxa salari anual per sectors d' activitat.

Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.
l sector de la construcció en la CV el nº d' observacions mostrals sobre les retribucions femenines està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

Gràfic 5. Bretxa salari hora per sectors d' activitat.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.
(*) En el sector de la construcció en la CV el n d'observacions mostrals sobre les retribucions femenines està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

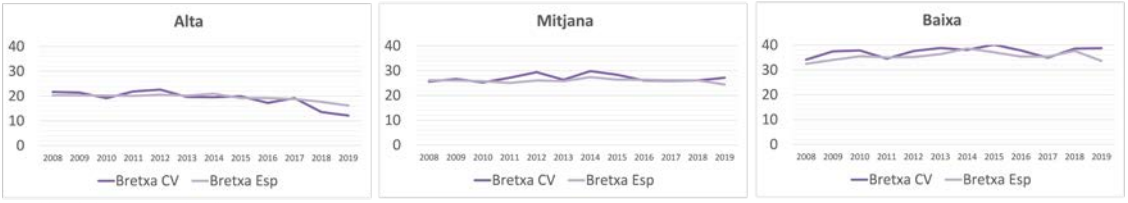
Bretxa salarial de gènere per ocupació

L'INE publica les dades de retribucions salarials per grups d'ocupació agregades en tres grans categories: alta, que correspon als grups 1, 2 i 3 (directors i gerents, tècnics i professionals científics i intel·lectuals i tècnics i professionals de suport, respectivament); mitjana, que inclou els grups 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), i 0 (ocupacions militars), i baixa, formada pel grup 8 (operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors) i el 9 (ocupacions elementals).

De la comparació d'aquests tres grans grups pot dir-se que la bretxa disminueix sensiblement amb el nivell de l'ocupació, tant en guany anual com per hora i tant per a la Comunitat Valenciana com per a Espanya. Quant a la seua tendència i evolució en el temps, la bretxa en la categoria d'ocupació alta s'ha reduït sensiblement, però no ha ocorregut el mateix en els grups d'ocupació mitjana i baixa, en els quals la bretxa en salari anual s'ha incrementat, lleugerament en el grup d'ocupació mitjana i de manera més acusada en la categoria d'ocupació baixa.

Contextualitzada en el conjunt d'Espanya, la bretxa és major a la Comunitat en els nivells d'ocupació mitjana i baixa, mentre que en el nivell d'ocupació alta ambdues són similars (i fins i tot menors a la CV en els últims quatre anys). Així, davant dels valors ja assenyalats per a la Comunitat Valenciana, en 2019 la bretxa en salari anual a Espanya va ser del 33,7 % per al grup d'ocupació baixa, del 24,4 % per al grup d'ocupació mitjana i del 16,6 % per al grup d'ocupació alta. En termes de salari hora, els valors de la bretxa van ser del 17,1 %, del 15,6 % i de l'11,2 %.

Gràfic 6. Bretxa salari mitjà anual per ocupació.

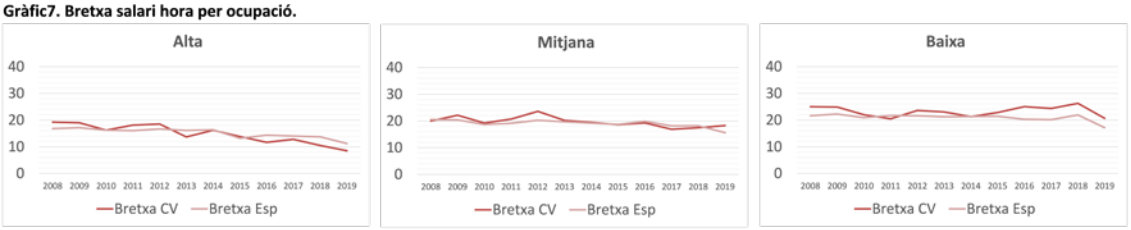


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d' EES Anual, INE.
Alta inclou els grans grups 1,2 i 3

Mitjana inclou els grans grups 4,5,6,7 i 0

Baixa inclou els grans grups 8 i 9

Gràfic7. Bretxa salari hora per ocupació.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d' EES Anual, INE.
Alta inclou els grans grups 1,2 i 3

Mitjana inclou els grans grups 4,5,6,7 i 0

Baixa inclou els grans grups 8 i 9

Finalment, també en aquest cas la bretxa calculada en termes salari hora és sensiblement inferior que en termes salari anual, especialment en els grups d'ocupació mitjana i baixa, en els quals les diferències són de vora 10 punts percentuals. Per exemple, en 2019 la bretxa en salari anual en el grup d'ocupació mitjana va ser del 27,1 % a la Comunitat, mentre que en salari hora va ser del 18,3 %, i en el grup d'ocupació baixa els valors d'aquests indicadors van ser del 38,8 % i del 20,7 % (fet que, en part, pot estar recollint l'efecte d'una incidència major de la temporalitat i parcialitat en les dones en aquests grups d'ocupació). En el grup d'ocupació alta, la bretxa en salari anual va ser del 12,1 % i en termes salari hora va ser del 8,5 %, valors sensiblement inferiors als dels altres dos grups i més similars entre ells.

Bretxa salarial de gènere per tipus de contracte

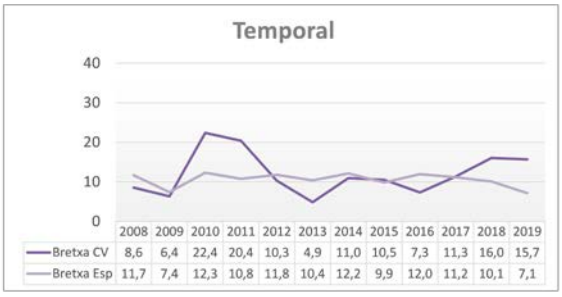
De la desagregació de la bretxa per a les dues grans categories de tipus de contracte (indefinit i temporal) es pot dir que, tant en salari anual com en salari hora, la bretxa és molt major en la contractació indefinida que en la temporal. A més, l'evolució de la bretxa salarial en la modalitat de contractació temporal ha sigut molt variable en el temps —sobretot a la Comunitat Valenciana—, mentre que en la modalitat de contractació indefinida la seua evolució ha sigut més estable, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya.

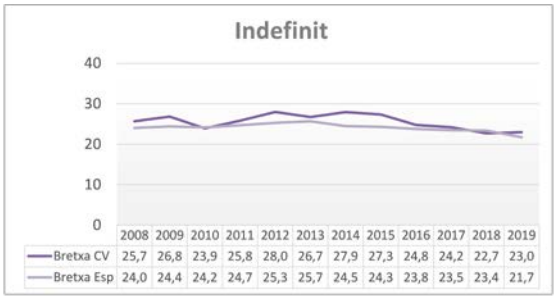
En 2019 els valors de la bretxa a la Comunitat en termes de salari anual van ser del 15,7 % per a la contractació indefinida i del 23 % per a la temporal, mentre que en termes de salari hora la bretxa va ser del 5 % en la contractació indefinida i del 12,9 % en la temporal. Per al conjunt nacional aquests valors van ser del 7,1 % i del 21,7 % i del -3,5 % i del 12,9 %.

Altres aspectes de la bretxa salarial. Bretxa per nivell d'estudis o per tipus d'empresa de pertinença

L'enquesta d'estructura salarial anual no és tan exhaustiva com la quadriennal, per la qual cosa hi ha aspectes rellevants de l'anàlisi sobre la bretxa que no queden coberts a partir de les dades de la primera i que, per tant, no es poden analitzar en el present estudi. No obstant això, el document *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19. Període 2006-2018,* Estudis Econòmics número 11 (vegeu la nota 2), realitzat en 2020 per la Direcció General d'Economia Sostenible,

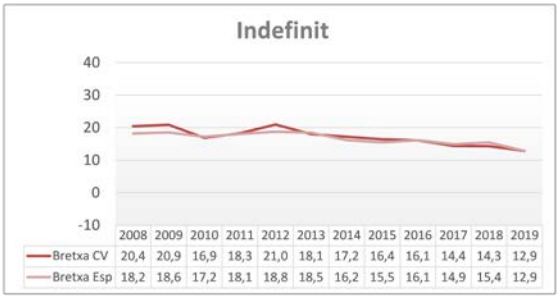
Gràfic 8. Bretxa salari mitjà anual per tipus de contracte.





Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.

Gràfic 9. Bretxa salari hora per tipus de contracte.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' EES Anual, INE.

recull de manera succinta qüestions tan importants com l'anàlisi de la bretxa salarial detallada per tipologia d'empresa (grandària, tipus de control, tipus de mercat i tipus de conveni), per branca d'activitat, per antiguitat en el lloc o per nivell de formació de les persones ocupades.

Distribució i concentració salarial per gènere

El salari mitjà (anual o per hora) no és la millor mesura resum de les diferències entre diferents col·lectius i activitats, ja que, pel que fa a la distribució salarial, hi ha molts més treballadors amb salaris baixos que amb salaris més elevats. Això fa que el salari mitjà siga superior tant al salari mitjà com al salari més freqüent (modal), ja que, encara que hi haja pocs treballadors amb salaris molt elevats, influeixen notablement en el salari mitjà[4].

Per a conéixer de manera més adequada com es distribueixen les retribucions es poden utilitzar altres dues mesures del guany anual dels treballadors: el salari modal o els salaris dels percentils. El salari modal ens indica el valor del salari més freqüent, és a dir, el que més nombre de treballadors perceben. L'anàlisi de percentils indica el valor sala-

4 2.2 Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate).

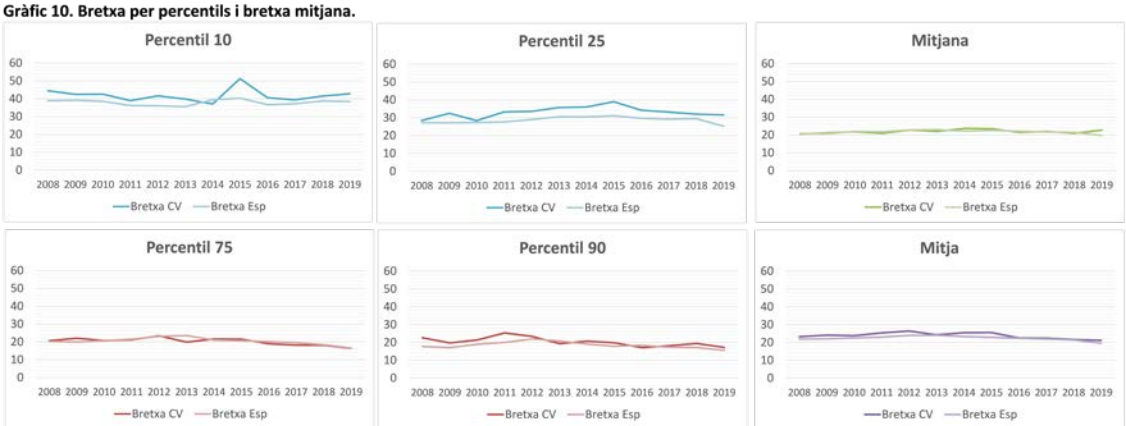
rial per davall del qual es troba el percentatge (segons el percentil) dels assalariats. Per exemple, el valor del salari del percentil 10 ens dona el valor per davall del qual guanyen el 10 % de tots els treballadors (el 90 % restant cobra per damunt d'aquest valor). El salari mitjà o del percentil 50 divideix el nombre de treballadors en dues parts iguals, els que tenen un salari superior i els que tenen un salari inferior, i el del percentil 90 ens indica el valor per davall del qual se situa el 90 % dels empleats. Només el 10 % restant cobra per damunt d'aquest valor.

L'Enquesta d'estructura salarial anual de l'INE recull informació sobre percentils (encara que no sobre el salari modal) detallada per comunitat autònoma i per gènere, la qual cosa permet fer alguna comparació en aquests termes que pot resultar orientativa. Com s'observa en el gràfic 10, la comparació de la bretxa en diferents percentils mostra que les diferències salarials per gènere són sensiblement majors en els nivells baixos de salaris, en els quals el nombre de dones supera el d'homes. A la Comunitat Valenciana, en el percentil 10 de salaris el salari de la dona va representar, l'any 2019, el 57,2 % del salari dels homes corresponent al mateix percentil (és a dir, la bretxa va ser d'un 42,8 %). A Espanya el salari femení en aquest percentil va ser el 61,5 % del masculí.

El percentatge que representa el salari de la dona respecte de l'home es va elevant a mesura que s'eleven els salaris, i en el percentil 90 (només un 10 % de treballadors tenen salaris superiors) el salari de la dona va representar el 84,5 % del salari masculí l'any 2019, i el nombre de dones en aquest percentil de salaris és molt inferior al nombre d'homes sobre la base de la mateixa font esmentada anteriorment (EAES).

També és important analitzar les diferències de gènere en matèria de desigualtat retributiva, per a això es pot recórrer a la comparació entre percentils de renda o a l'indicador de Gini. En termes de percentils l'indicador P90/P10, per exemple, mostra la ràtio entre el salari del percentil 90 i el que correspon al percentil 10 (és a dir, en quantes vegades supera el salari del percentil 90 el del 10). A la Comunitat Valenciana, en el cas masculí

Gràfic 10. Bretxa per percentils i bretxa mitjana.



Enquesta d' Estructura Salarial Anual, INE

aquest indicador havia passat d'un valor de 3,2 l'any 2008 a un valor de 3,8 l'any 2019 (i en el conjunt d'Espanya, del 3,6 al 3,9). En el cas de les dones el valor d'aquest indicador a la Comunitat havia passat de 4,5 l'any 2008 a 5,6 l'any 2019 (del 5,1 al 5,4 a Espanya). Aquests valors mostren que hi ha una desigualtat major entre les dones amb majors i menors retribucions que entre els homes, que la diferència s'ha incrementat entre 2008 i 2019 i que és major en el cas de la Comunitat Valenciana que en la mitjana nacional.

D'altra banda, l'índex de Gini és una mesura de dispersió que compara proporcions acumulades de la població amb les proporcions acumulades de la renda que aquesta rep. L'índex varia entre 0 i 100 (o entre 0 i 1) i un valor 0 significa que totes les persones tenen els mateixos ingressos (igualtat perfecta), mentre que un valor 100 representaria el cas en què només una persona acapararia la totalitat d'ingressos de la població (desigualtat perfecta). El document ja esmentat, Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19. Període 2006-2018 (vegeu la nota 2) recull de manera resumida els aspectes principals en matèria d'anàlisi de concentració salarial basats en l'índex de Gini. Els resultats que s'hi recullen també mostren que hi ha un nivell major de desigualtat salarial (o una concentració salarial major) entre les dones que entre els homes.

Finalment, convé esmentar l'estudi *La precarietat laboral a Espanya: una doble perspectiva,* elaborat pel Gabinet Econòmic de CCOO i l'Institut d'Economia Internacional de la Universitat d'Alacant, que utilitza dos indicadors d'elaboració pròpia (l'índex de precarietat assalariada multidimensional i l'índex de precarietat global) per a analitzar la precarietat laboral en tota la seua extensió. En termes de desigualtat de gènere resulten interessants els aspectes següents que es dedueixen de l'informe esmentat.

Analitzant el comportament de l'índex de precarietat assalariada multidimensional (IPAM)[5], la incidència de la precarietat és significativament major per a les dones (excepte quant a jornada laboral extensa i atípica), fet que evidencia la pitjor qualitat relativa de l'ocupació femenina a Espanya en les diferents perspectives que ofereix aquest indicador. A la Comunitat Valenciana la incidència de la precarietat és lleugerament superior a la del conjunt d'Espanya. Quant a l'evolució recent d'aquest indicador (IPAM), si bé a partir de 2012 la precarietat va augmentar a causa de l'empitjorament de diversos dels indicadors parcials[6], a partir de 2019 s'iniciava una caiguda significativa de la precarietat, per la caiguda de l'ús de salaris baixos[7], de la jornada parcial involuntària i de la jornada laboral extensa. Amb matisos lleus, aquesta evolució temporal ha sigut molt similar per a homes i per a dones.

5 S'utilitzen 7 indicadors individuals de les ocupacions associades a característiques objectives de les ocupacions que poden reflectir carències laborals agrupades en 3 dimensions (ús de salaris baixos, inestabilitat i altres mancances de l'ocupació) i s'identifiquen les ocupacions precàries com aquelles de mala qualitat caracteritzades per patir un nombre mínim de mancances laborals (20 % de mancances laborals ponderades).

6 Particularment, el nivell salarial reduït mensualment, i la incidència de la jornada parcial involuntària.

7 Ací cal destacar l'evolució de l'SMI a partir de 2019.

De l'anàlisi de l'índex de precarietat laboral global (IPLG) [8], de manera resumida s'extrauen les conclusions següents. En primer lloc, la precarietat laboral global té una gran incidència a Espanya, ja que al 49,5 % de la força laboral total se li pot atribuir alguna de les característiques de precarietat global descrites per l'IPLG [9]. En segon lloc, hi ha una bretxa de gènere en aquest indicador, ja que en el cas de les dones treballadores el 56,7 % es troba en alguna de les situacions que recull aquest indicador. A més, el valor d'IPLG per a les dones és de 122 (davant d'un 80 en el cas dels homes). La Comunitat Valenciana presenta uns valors de l'IPLG similars als del conjunt d'Espanya.

2.1.2.2 Estimació de l'impacte de la COVID-19 en la bretxa salarial. Dades AEAT

L'any 2020, l'impacte de la crisi sanitària originada per la COVID-19 va produir una gran alteració en el mercat laboral. Per a tractar d'analitzar-ne els possibles efectes en matèria de bretxa salarial, s'han utilitzat les dades de l'estadística Mercat de treball I pensions en les fonts tributàries que elabora l'Agència Tributària[10]. Com s'indica en la pàgina de l'Agència Tributària10, "aquesta estadística és el resultat d'una investigació de caràcter censal basada en la Relació de perceptors de salaris, pensions i prestacions per desocupació que presenten els ocupadors mitjançant la Declaració anual de retencions i ingressos a compte sobre rendiments del treball. L'estadística ofereix dades sobre els assalariats, els desocupats i els pensionistes, així com les retencions i ingressos sobre els rendiments del treball a través de taules estadístiques en les quals tant els perceptors com les percepcions satisfetes es classifiquen atenent diversos criteris, entre altres geogràfics, activitat i dimensió de l'empresa, sexe i edat del perceptor. En aquesta estadística el salari i la pensió mitjans es mesuren com el quocient de les masses declarades de rendiments del treball dividides pel nombre de perceptors, sense tindre en compte el temps efectiu de treball o el nombre de mesos en què s'han rebut la pensió.

Per a l'anàlisi en matèria de bretxa salarial s'han utilitzat dades del període 2008- 2020, el mateix període que per a la informació estadística de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE. L'objectiu és doble. D'una banda, comprovar que l'evolució i la tendència de les sèries sobre bretxa salarial obtingudes a partir de totes dues estadístiques és coherent, ateses les diferències metodològiques que hi ha entre ambdues. D'una altra, realitzar una primera exploració dels efectes que la crisi sanitària puga haver tingut en matèria de bretxa salarial.

En l'exercici 2020, la pandèmia i els períodes d'inactivitat forçosa derivats dels successius estats d'alarma declarats pel Govern d'Espanya van obligar a adoptar mesures transitòries de suport a les empreses i els treballadors, fonamentalment a d'instruments com els expedients de regulació d'ocupació (ERTO). En la seua elaboració de l'estadística de l'exercici 2020, l'Agència Tributària ha implementat els canvis necessaris per a identificar

8 Indicador que quantifica la precarietat global associada al conjunt de categories laborals que es poden considerar precàries (precarietat assalariada multidimensional, desocupació i descoratjament).

9 El 34,3 % de la població assalariada de manera precària segons l'índex anterior; el 14,1 % per desocupació, i, finalment, l'1,1 % afectada pel fenomen del descoratjament (població inactiva).

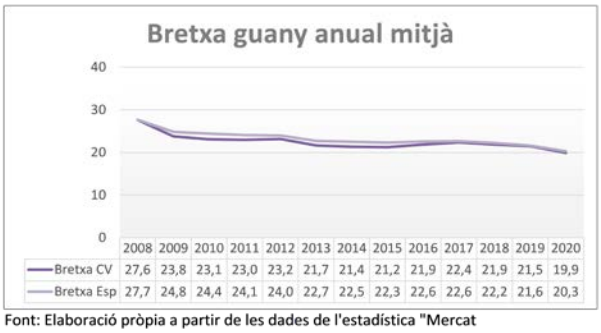
10 Mercat de treball i pensions en les fonts tributàries. AEAT.

i aïllar les dades d'ocupació relatives a les empreses acollides als ERTO i als treballadors en situació d'ERTO, separant per tant els treballadors que hagueren estat en ERTO dels que no. És a dir, a efectes estadístics l'AEAT ha separat els perceptors que van estar en ERTO dels que no. Per aquest motiu, per a poder fer comparables les dades del 2020 amb les de la resta del període i així poder explorar l'impacte de la crisi sobre la bretxa salarial, per a l'any 2020 la retribució mitjana anual s'ha calculat ponderant la dada sobre retribució anual mitjana corresponent al grup d'assalariats (o assalariades) que hagueren estat en ERTO i el d'aquells que no ho van estar.

Amb caràcter general, malgrat emprar metodologies diferents per a l'estimació de les retribucions, l'evolució temporal de la bretxa salarial de gènere calculada a partir de les dades de l'Agència Tributària és similar i coherent amb l'obtinguda a partir de les dades de l'INE. No obstant això, la reducció de la bretxa calculada així ha sigut d'uns 6 punts percentuals, més similar a la reducció de la bretxa estimada en termes salari hora que a l'estimada en termes salari anual a partir de les dades de l'EESA de l'INE. D'altra banda, la bretxa calculada a partir de les dades sobre retribucions per al 2020 de l'Agència Tributària sembla indicar que la crisi no ha tingut un impacte global en termes de bretxa de gènere o que, si n'ha tingut, ha reduït lleugerament la bretxa calculada en conjunt.

Si desagreguem **l'anàlisi de bretxa salarial per grups d'edat,** tampoc ací la crisi sembla haver tingut un impacte negatiu en termes de bretxa que, en el primer any de la pandèmia, s'hauria reduït lleugerament. Quant al **detall per sectors** que ofereix l'Agència Tributària, l'evolució de la bretxa en les diferents branques d'activitat hauria sigut una mica més desigual. Així, la bretxa s'hauria reduït en els sectors agrari i industrial. D'altra banda, dins del sector serveis, la bretxa s'hauria reduït en la branca d'activitat de comerç, reparacions i transport, a penes hauria variat en la branca d'entitats financeres i asseguradores i en la de serveis socials, amb un increment lleuger en les branques d'informació i comunicacions, serveis a empreses i altres serveis personals i d'oci.

Gràfic 11 Bretxa salarial anual. Dades AEAT.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bretxa CV	27,6	23,8	23,1	23,0	23,2	21,7	21,4	21,2	21,9	22,4	21,9	21,5	19,9
Bretxa Esp	27,7	24,8	24,4	24,1	24,0	22,7	22,5	22,3	22,6	22,6	22,2	21,6	20,3

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'estadística "Mercat Treball i Pensions En les Fonts Tributàries". AEAT

6.1.2 Com s'explica la bretxa salarial de gènere?

La bretxa salarial és un problema generalitzat a tot el món, segons constata *l'Informe mundial sobre salaris 2020-2021 de l'OIT.* En aquest s'estima que les diferències de remuneració entre homes i dones continuen sent al voltant del 20 per cent a escala mundial. Inacceptablement altes. Per això han sigut objecte d'estudi i s'han desenvolupat diverses teories per a tractar d'identificar-ne les causes i poder, així, reduir-les.

Teories que associarien diferències retributives a diferències en termes de productivitat han anat perdent importància. A més, els estudis dins d'aquest corrent evidencien que fins i tot a igualtat productiva persisteix la diferència de retribució entre homes i dones. En el seu lloc, han anat guanyant pes teories que incideixen en una altra mena de factors: característiques socieconòmiques com l'edat, l'antiguitat o el nivell i orientació educativa, les característiques del lloc de treball com el tipus de contracte, el tipus d'ocupació o el sector d'activitat o la major presència de les dones en treballs no remunerats. La veritat és que sembla que hi ha una certa segmentació en el mercat de treball, tant horitzontal (les dones accedeixen a sectors i tipus d'ocupació pitjor remunerats) com vertical (les dones tenen menys presència en llocs de més responsabilitat i retribució). Aquesta segregació ocupacional incideix en la bretxa salarial, encara que es desconeixen les causes reals de la seua existència. Per això resulta d'interés analitzar les característiques i les diferències de la participació en el mercat laboral d'homes i dones.

L'apartat següent se centra, també des d'un punt de vista descriptiu, en les diferències de gènere en la participació en el mercat laboral a la Comunitat Valenciana. De nou en termes de la seua evolució en el temps, dels seus valors en els últims anys i del possible impacte de la COVID-19 en aquesta. L'estudi es basa en les dades de l'Enquesta de població activa publicades per comunitats autònomes per l'INE. Per al període 2006-2020 s'utilitzen dades de les sèries anuals. S'han emprat també les sèries trimestrals per a tractar de valorar l'impacte que va tindre la pandèmia en els primers trimestres de 2020 i per a estimar els valors mitjans anuals per a l'any 2021.

2.2 Bretxes de gènere en participació en el mercat laboral

2.2.1 Bretxa en termes de taxes d'activitat, ocupació i desocupació

Definirem les **bretxes de gènere en les taxes d'activitat i ocupació** com la diferència en punts percentuals entre les taxes dels homes i les de les dones i la **bretxa de gènere en taxes d'inactivitat i desocupació** com la diferència en punts percentuals entre la taxa de desocupació de les dones i la dels homes. Amb aquest criteri, un valor positiu de la bretxa reflecteix una situació relativament desfavorable de les dones davant dels homes, i com més positiu més desfavorable. Per contra, un valor negatiu indica una situació comparativament favorable a les dones.

Participació per gènere en el mercat laboral total

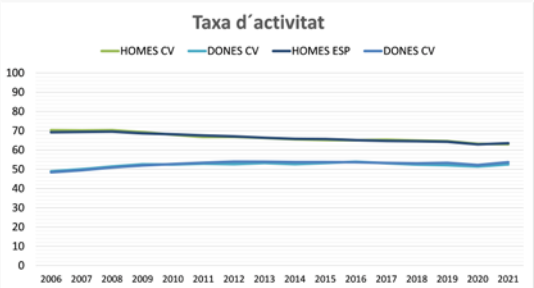
En el període considerat, tant a la Comunitat Valenciana com en el conjunt d'Espanya, la **taxa d'activitat femenina** ha augmentat lleugerament i de manera estable en el temps, mentre que la masculina s'ha reduït, també de manera bastant estable. En termes de bretxa de gènere, això significa que s'ha reduït de manera significativa la bretxa en taxes d'activitat.

D'altra banda, sense oblidar que les taxes d'ocupació femenina es mantenen sempre per davall de les masculines i les de desocupació per damunt, si es compara l'evolució en el temps, tant la taxa d'ocupació com la de desocupació masculina han mostrat més sensibilitat davant de canvis cíclics que la femenina, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya. Així, tant en la gran crisi com en el període 2020-2021 (COVID-19) es va destruir més ràpidament ocupació masculina que femenina, i en tots dos casos de manera més accentuada a la Comunitat que a Espanya. Això es tradueix en el fet que tant en termes de taxes d'ocupació com de taxes de desocupació la bretxa es va reduir significativament en els primers anys de la gran crisi, per a tornar a augmentar (encara que a un ritme més lent i amb molta variabilitat) entre 2012 i 2019.

L'any 2020, tal com reflecteixen la taula 1 i els gràfics 12.1 a 12.3, sembla que de **nou l'impacte de la COVID-19** hauria sigut major en els homes de la Comunitat, per la qual cosa la bretxa de gènere en termes de taxes d'activitat i d'ocupació es va reduir lleugerament (en el conjunt nacional la reducció va ser fins i tot una mica menor). Amb les dades dels tres primers trimestres de 2021, sembla que en tots dos casos ha continuat reduint-se. Quant a les taxes de desocupació, també en 2020 s'observa un descens més acusat en la bretxa en la Comunitat Valenciana a causa de la "sobreresposta" de la desocupació masculina en la nostra autonomia, però sembla que en 2021 la bretxa hauria tornat a augmentar.

Gràfic 12. Taxes i bretxa en taxes d' activitat, ocupació i atur.

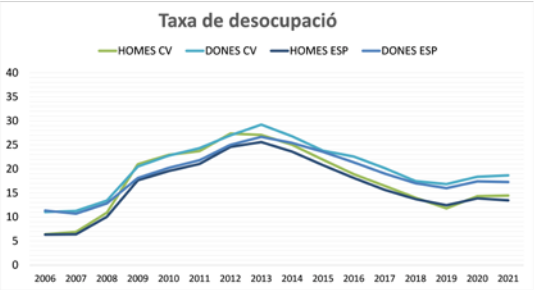
Gràfic 12.1 Taxes activitat

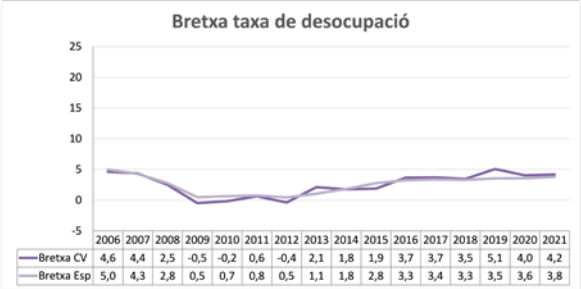


	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bretxa CV	21,4	20,2	18,9	16,6	15,4	13,8	14,2	13,0	12,9	12,0	11,1	12,2	12,4	12,5	11,8	10,4
Bretxa Esp	20,8	19,9	18,6	16,6	15,5	14,2	13,1	12,4	12,2	12,0	11,5	11,5	11,5	11,0	10,7	9,9

Font: Enquesta de Població Activa. INE (2021 mitjana dels tres primers trimestres)

12.2 Taxes de desocupació

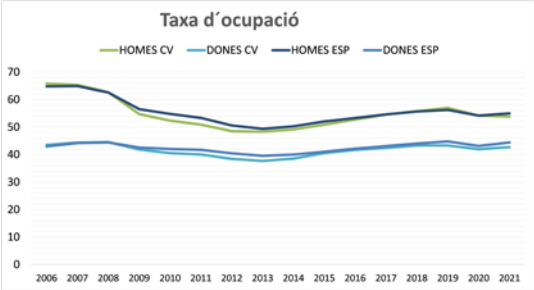




	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bretxa CV	4,6	4,4	2,5	-0,5	-0,2	0,6	-0,4	2,1	1,8	1,9	3,7	3,7	3,5	5,1	4,0	4,2
Bretxa Esp	5,0	4,3	2,8	0,5	0,7	0,8	0,5	1,1	1,8	2,8	3,3	3,4	3,3	3,5	3,6	3,8

Font: Enquesta de Població Activa. INE (2021 mitjana dels tres primers trimestres)

12.3 Taxes ocupació



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bretxa CV	22,3	21,0	18,1	12,9	11,8	10,9	10,1	10,6	10,6	10,3	11,0	12,2	12,5	13,7	12,2	11,1
Bretxa Esp	21,9	20,7	18,2	13,9	12,8	11,6	10,1	9,8	10,3	11,0	11,2	11,5	11,7	11,5	11,1	10,6

Font: Enquesta de Població Activa. INE (2021 mitjana dels tres primers trimestres)

Taula 2.1. Bretxa de gènere en la Comunitat Valenciana i Espanya. 2019, 2020 i 2021(*)

	Total		Menors de 25 años		Majors de 25 anys	
	C.Valenciana	Espanya	C.Valenciana	Espanya	C.Valenciana	Espanya
BRETXA TAXA D'ACTIVITAT						
2019	12,5	11,0	7,0	5,0	13,5	12,0
2020	11,8	10,7	7,7	5,3	12,6	11,7
2021(*)	10,4	9,8	3,9	3,8	11,5	10,9
BRETXA EN TAXES DE OCUPACIÓ						
2019	13,7	11,5	8,3	4,7	14,7	12,7
2020	12,2	11,1	6,9	4,2	13,2	12,3
2021(*)	11,1	10,6	3,1	3,1	12,5	11,9
BRETXA EN TAXES DE DESOCUPACIÓ						
2019	5,1	3,5	9,4	3,6	4,9	3,6
2020	4,0	3,6	5,7	2,6	4,1	3,8
2021(*)	4,2	3,8	2,3	2,0	4,4	4,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA. INE.

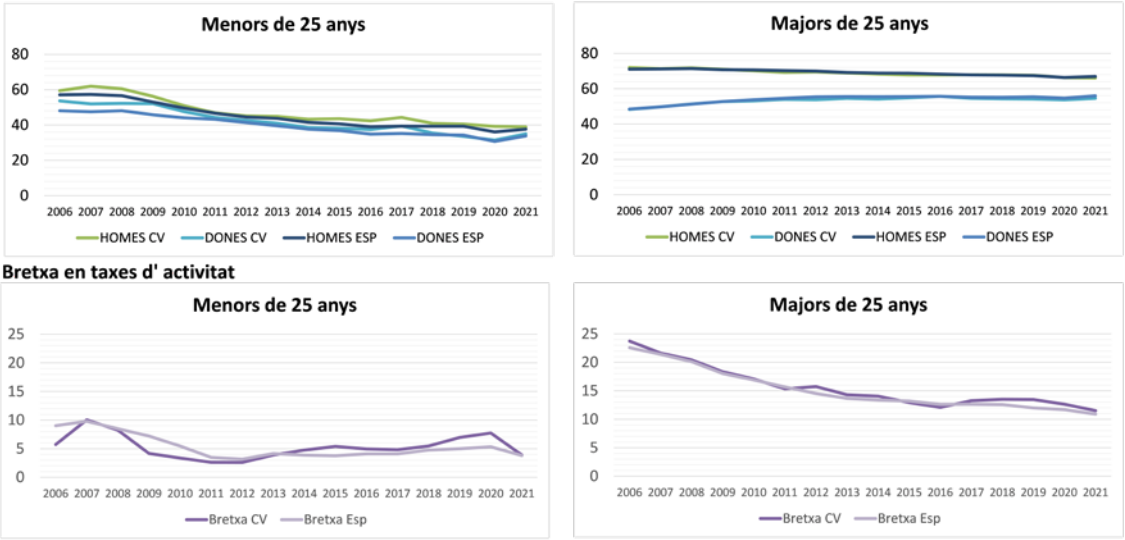
(*) Mitjana dels tres primers trimestres.

Participació en el mercat laboral per grups d'edat

Com mostren els gràfics 13 a 15, en desagregar aquesta anàlisi entre els dos grans grups d'edat, menys de 25 i més de 25 (els subgrups presenten comportaments similars), s'observa que tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya el grup de menys de 25 anys (sense distinció de gènere) és molt més vulnerable als canvis de la conjuntura econòmica que el de més de 25 anys. En aquest sentit, els gràfics mostren l'impacte sensiblement major que va tindre la gran crisi en la participació en el mercat de treball dels menors de 25 anys. En els primers anys es va produir un gran augment en les seues taxes de

Gràfic 13. Taxes i bretxa en taxes d' activitat per grans grups d' edat

Bretxa en taxes d' activitat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Enquesta de Població Activa. INE

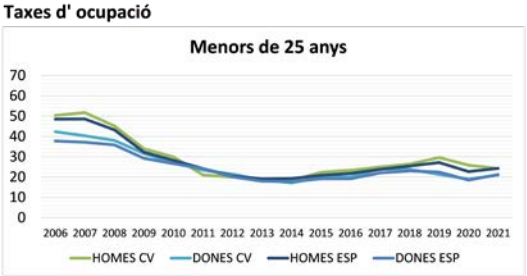
desocupació i una forta disminució en les d'ocupació i d'activitat, variacions que van ser molt menys acusades en el grup de majors de 25 anys. Les dades mostren que també l'efecte de la pandèmia de COVID-19 ha sigut sensiblement més elevat en els menors de 25 anys. Novament ací l'increment en les seues taxes de desocupació i la disminució en les taxes d'ocupació i activitat han sigut sensiblement majors que les que s'han donat en el grup de més de 25 anys.

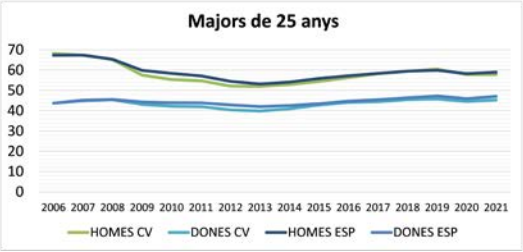
Quant a la **bretxa de gènere,** a la Comunitat i a Espanya, l'evolució en el grup de menys de 25 ha sigut molt variable en el temps (tant en taxes d'activitat com d'ocupació i desocupació). A grans trets, pot dir-se que en aquest grup d'edat la situació relativa de les dones davant dels homes ha evolucionat de manera inversa a com ho feia el cicle econòmic. És a dir, la bretxa va seguir una tendència descendent en els anys més intensos de la crisi per a tornar a recuperar el creixement en els anys de recuperació. A partir de 2019 i durant el primer any de la pandèmia, la bretxa s'hauria reduït lleugerament.

Per al grup de més de 25 anys la bretxa en termes d'activitat i d'ocupació ha seguit una evolució similar a la del grup de menys de 25 anys (descens significatiu entre 2006 i 2016 i recuperació fins a 2019 per a tornar a reduir-se en el període de la pandèmia). Pel que fa a la desocupació, si bé la bretxa es va reduir entre 2006 i 2012 —va arribar a valors lleugerament negatius a la Comunitat Valenciana en els anys 2010 i 2012 i pròxims a zero a Espanya—, a partir de 2012 va iniciar una senda ascendent, de manera que en 2019 s'havien recuperat els valors de l'inici del període (4,9 punts percentuals a la Comunitat Valenciana i 3,6 a Espanya). També en aquest cas, durant el període COVID-19 s'hauria reduït lleugerament la bretxa de gènere en termes d'activitat, ocupació i desocupació.

Gràfic 14. Taxes i bretxa en taxes d' ocupació per grans grups d' edat.

Taxes d' ocupació



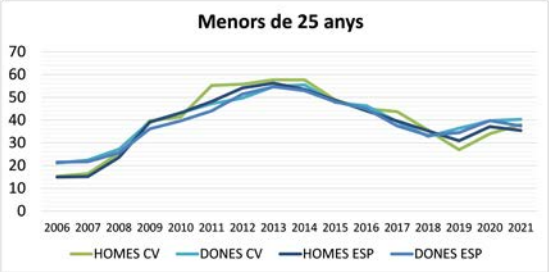


14.2 Bretxa en taxes d' ocupació

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Enquesta de Població Activa. INE

Gràfic 15. Taxes i bretxa en taxes d' atur per grans grups d' edat

Taxes d' atur



15.2 Bretxa en taxa d' atur

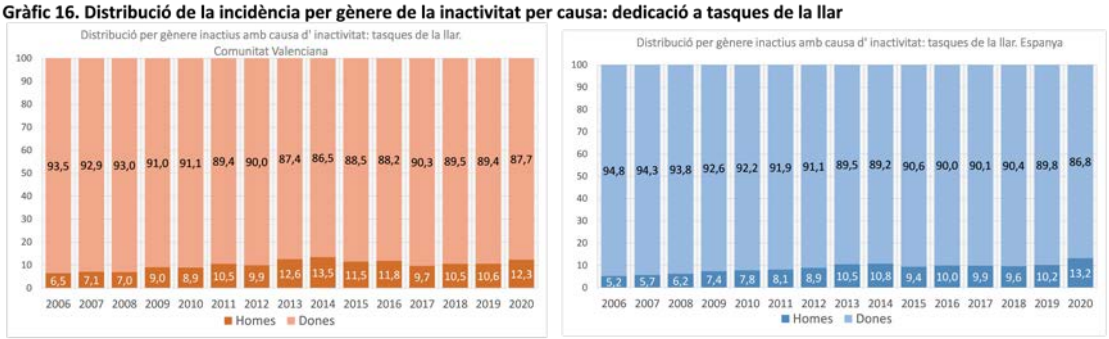
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Enquesta de Població Activa. INE

Incidència de la inactivitat per causa "tasques de la llar" i de la desocupació de llarga duració

Sobre aquest punt hi ha dos aspectes importants que complementen l'anàlisi de les bretxes de gènere a taxes d'activitat i quant a taxes de desocupació. L'anàlisi de la **inactivitat per causes d'inactivitat** (especialment la importància relativa que té la causa "tasques de la llar") i l'anàlisi de la **incidència relativa de la desocupació de llarga duració.** De l'anàlisi de les causes d'inactivitat convé destacar, d'una banda, l'important pes relatiu que històricament ha tingut i que continua tenint, dins del col·lectiu femení, la causa "tasques de la llar", davant de la poca rellevància relativa que té aquesta causa en el col·lectiu masculí. Això també es reflecteix en la manera com es distribueix per gènere la inactivitat per aquesta causa. La major part dels inactius per aquesta causa són dones i això ha variat molt poc en el temps. Aquesta qüestió és important perquè és raonable pensar que part del temps dedicat a aquestes denominades "tasques de la llar" té relació amb la major dedicació femenina a les atencions no professionalitzades i, per tant, tampoc remunerades.

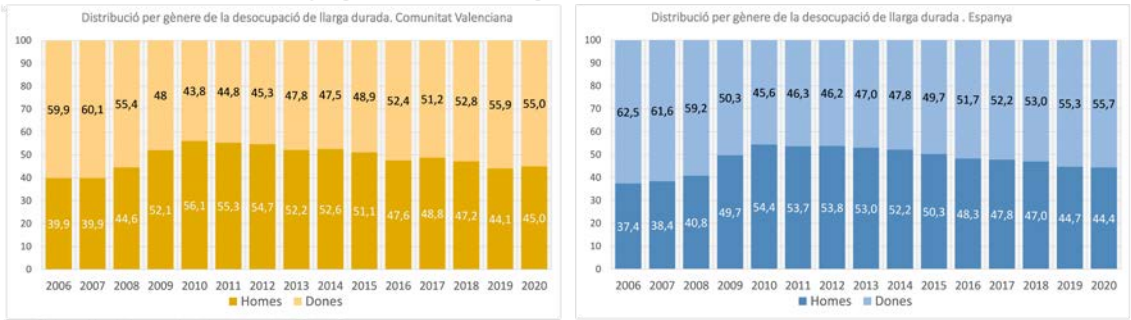
D'altra banda, excepte en els anys centrals de gran crisi, la incidència relativa de la desocupació de llarga duració en homes i dones ha sigut superior en el cas de les dones, fet que es reflecteix en el fet que, excepte en els anys esmentats, més del 50 % de les persones desocupades de llarga duració són dones.

Gràfic 16. Distribució de la incidència per gènere de la inactivitat per causa: dedicació a tasques de la llar



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' EPA. INE.

Gràfic 17.Distribució de la incidència per gènere de l' atur de llarga durada.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' EPA. INE.

Bretxa educativa en el mercat de treball

Si considerem la distribució de la població en edat de treballar segons el nivell de formació, la sèrie històrica mostra que el nivell de formació mitjà ha crescut de manera considerable, encara que aquest creixement ha sigut més pronunciat per a les dones que per als homes. Pot dir-se que hui dia hi ha una bretxa educativa a favor de les dones. És a dir, considerades en conjunt, les dones tenen un nivell de formació més elevat que el dels homes. Si hi ha una correlació positiva entre el nivell d'estudis i la situació laboral i/o el salari obtingut, aquest factor hauria d'estar contribuint a reduir la bretxa salarial entre homes i dones.

2.2.2 Bretxes de gènere relatives a la qualitat en el treball

Una anàlisi més detallada de com es distribueixen els ocupats i els assalariats permetrà una primera aproximació a aspectes que incideixen en la bretxa salarial i que constitueixen una diferència de gènere en si mateixos. Són qüestions com ara la segmentació vertical (més o menys presència relativa en determinats sectors o àrees d'activitat) i horitzontal (més o menys presència en llocs d'un determinat nivell, la incidència major de la temporalitat i de la jornada parcial en el cas femení).

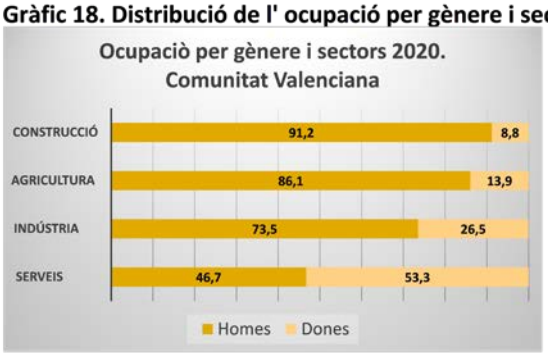
2.2.2.1 Segmentació de l'ocupació per gènere

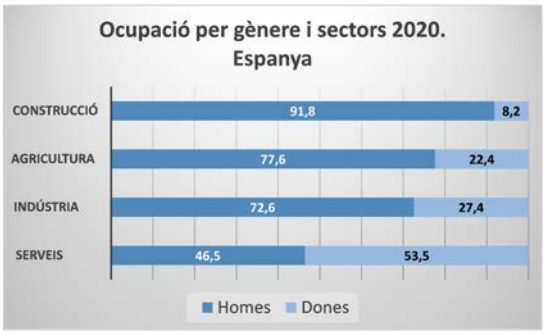
Segmentació horitzontal. Ocupats per sector econòmic i branques d'activitat

Les dades sobre distribució de l'ocupació en els diferents sectors econòmics mostren la importància relativa del sector terciari en la nostra economia, tant en el cas masculí com en el femení, però en termes relatius és molt superior en el cas femení. Del total d'ocupades, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya quasi un 90 % treballen en el sector serveis, mentre que els homes ocupats en el sector terciari representen entorn d'un 60 % del total d'ocupats en el cas de la Comunitat i un 65 % en el conjunt nacional. En canvi, el percentatge de dones que treballa en els sectors agrari i de la construcció és molt escàs. La suma de les ocupades en els dos sectors a penes supera el 3 % del total d'ocupades, davant d'una representació del 15 % en el cas masculí. Aquesta distribució a penes ha variat en el període 2006-2021.

Com mostra el gràfic 18, aquesta concentració major de la presència femenina en determinats sectors pot també analitzar-se en termes del percentatge que representen les ocupades davant del total de persones ocupades en cadascun dels sectors. La distribució per gènere de l'ocupació en els diferents sectors ha variat poc en el temps i mostra l'escassa presència comparativa de les dones, sobretot en el sector agrari i en el de la construcció, però també en el de la indústria. L'any 2020, les dones valencianes i espanyoles a penes representaven al 9 % del total dels ocupats en la construcció. En el cas de l'agricultura, aquests percentatges eren del 13 % i el 22 % a la Comunitat Valenciana i a Espanya respectivament, i en el cas de la indústria no arribava al 30 %. El sector serveis era l'únic amb una distribució per gènere més paritària. En aquest les dones representaven poc més del 53 % del total d'ocupats, tant a la Comunitat com a Espanya.

Gràfic 18. Distribució de l' ocupació per gènere i sector econòmic

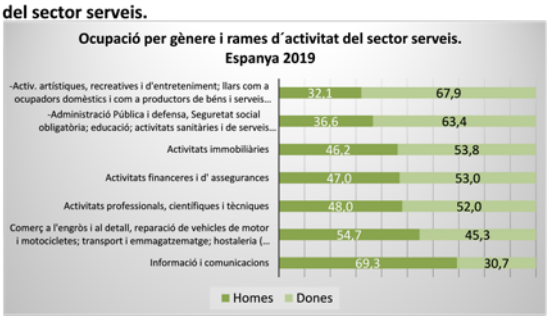




Font:Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa. INE

No obstant això, també dins del sector serveis hi ha una certa segmentació de les ocupacions per gènere. Així, destaca la presència femenina en les branques d'activitat que inclouen l'educació, la sanitat, les activitats immobiliàries, les llars com a ocupadors domèstics, però és relativament escassa en branques com la de la informació i la comunicació. Hi ha més paritat en branques com la d'activitats financeres i d'assegurances i com la d'activitats professionals, científiques i tècniques. Aquesta distribució és molt similar a la Comunitat Valenciana i en el conjunt d'Espanya i durant l'any de pandèmia va experimentar una certa variació respecte de la de 2019.

Gràfic 19 Distribució de l' ocupació per gènere i branca d' activitat dins del sector serveis.



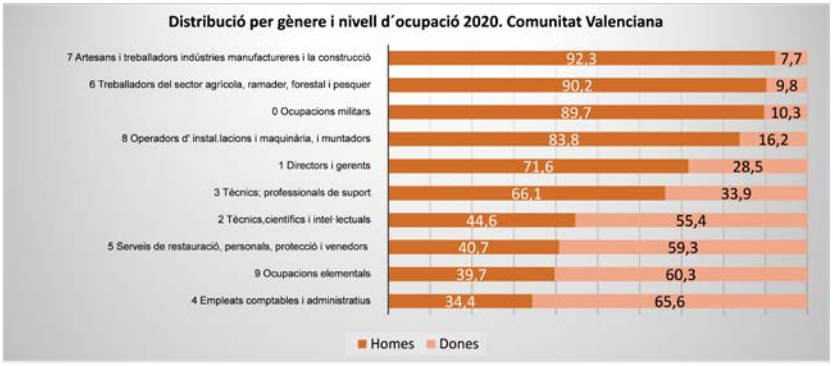
Gràfic 19 Distribució de l' ocupació per gènere i branca d' activitat dins del sector serveis.

Font:Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa. INE

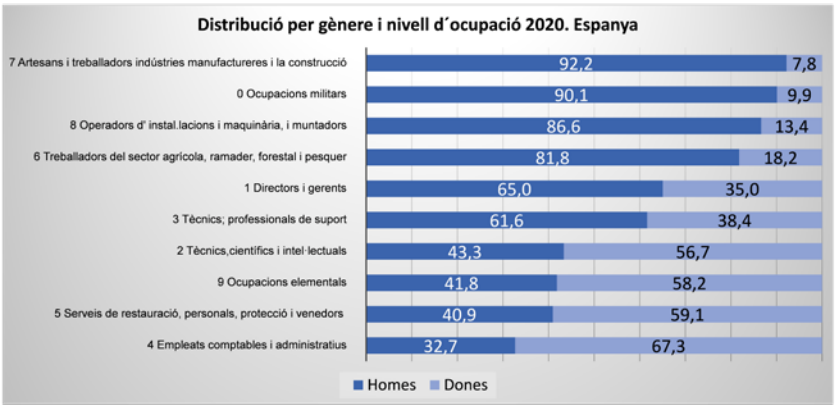
Segmentació vertical. Ocupats per ocupació

L'anàlisi de la distribució per gènere i per grans grups d'ocupació també posa de manifest l'existència d'una certa segmentació vertical. Les dones tenen menys presència relativa en els grups d'ocupació alta, sobretot en els grups 1 i 3 (directors i gerents i tècnics i professionals de suport). Això podria ser, en part, atribuïble al denominat sostre de vidre, que frena l'accés de les dones a llocs de més responsabilitat i més ben retribuïts. D'altra banda, també es dona una presència relativa major del col·lectiu femení en el grup "més baix" de la classificació, és a dir, el grup 9 (ocupacions elementals), fet que en part podria ser també atribuïble al denominat "sòl enganxós", que reté les dones en llocs pitjor remunerats i de qualificació més baixa.

Gràfic 20. Distribució de l' ocupació per gènere i nivell de l' ocupació



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' Enquesta de Població Activa. INE



2.2.2.2 Incidència de la temporalitat i parcialitat per gènere

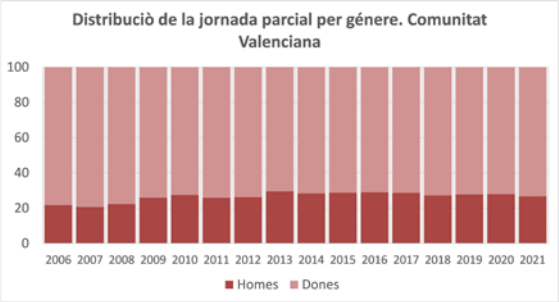
Ocupats per jornada (jornada parcial *vs.* completa)

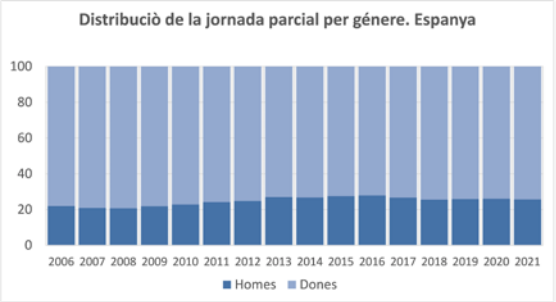
Les dades mostren un desequilibri important en la incidència de la jornada parcial per gènere que no ha variat al llarg dels anys. Del total de persones ocupades a jornada parcial les dones representen més del 70 %, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya. D'altra banda, les dones ocupades que treballen a temps parcial representen més del 25 % del total d'ocupades a la Comunitat Valenciana i més del 20 % a Espanya. En el cas dels homes aquests percentatges no arriben al 10 %.

Tot això no ha canviat molt al llarg del període (encara que en els anys centrals de la gran crisi financera va augmentar la parcialitat en tots dos gèneres, no va variar sensiblement la posició relativa entre tots dos). Amb les dades disponibles tampoc sembla que la crisi sanitària de la COVID-19 haja alterat significativament aquesta situació relativa.

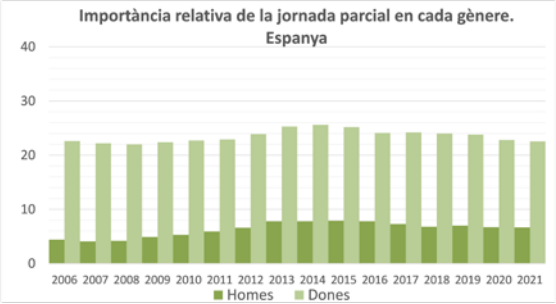
Gràfic 21. Incidència de la jornada parcial per gènere

21.1. Distribució de la jornada parcial per gènere.





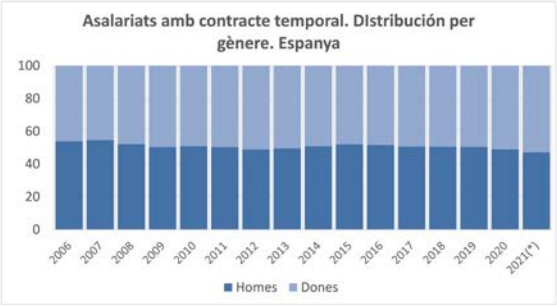
21.2 Importància de la jornada parcial per género.



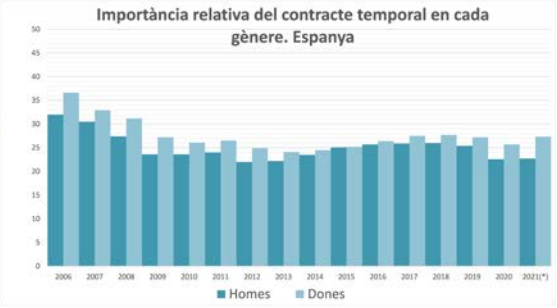
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Enquesta de població activa. INE.

Gràfic 22. Incidència de la temporalitat per gènere.

22.1. Distribució de la contractació temporal per gènere.



22.2. Incidència relativa del contracte temporal en cada gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Enquesta de població activa. INE
(*) Dades dels tres primers trimestres de 2021

Assalariats per tipus de contracte o relació laboral (contracte indefinit *versus* temporal)

Segons les dades de l'Enquesta de població activa la temporalitat en l'ocupació és més paritària entre homes i dones. Depenent de l'any, les dones representen un poc més del 50 % del total de la contractació temporal o un poc menys, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya.

Assalariats per tipus de sector (públic o privat)

Finalment, la presència de les dones en el sector públic és comparativament superior a la dels homes, fet que, entre altres coses, pot estar reflectint la major presència en branques d'activitat com la sanitària o l'educativa.

3 Bretxa d'atencions

Tal com s'assenyala en el document *Informe bretxes de gènere en la Comunitat Valenciana 2007-2020* [11], un aspecte important en matèria d'igualtat de gènere i de bretxa laboral és la qüestió relativa a les cures (accions i tasques que sostenen la vida). Ací cal diferenciar entre les atencions professionalitzades i remunerades i les que es produeixen fora de l'economia de mercat, de manera no remunerada.

En el primer cas, dins de l'atenció professionalitzada, les dones copen els llocs de treball relacionats amb l'atenció a les persones en serveis de salut, professionals de la salut, personal de neteja i professions sanitàries i de teràpies alternatives. En el segon cas, l'atenció no professionalitzada i no remunerada té una gran importància, ja que el temps dedicat a aquestes atencions és temps que no s'empra ni en oci ni en treball remunerat. La importància de conéixer les hores que s'empren en atencions és rellevant per a poder fer estimacions de valor econòmic d'aquesta activitat en l'economia i també per a dimensionar la incidència de la pobresa de temps i contrastar tendències de canvi en els patrons d'ús diferenciat d'homes i dones. Seria desitjable, per tant, disposar d'estadístiques oficials, tant a escala autonòmica com estatal, que permeteren fer-ne una valoració i un seguiment adequats.

Amb aquestes dades i les de l'Enquesta de condicions de treball de 2015, es constata la bretxa que hi ha a favor dels homes quant a hores dedicades a aquesta mena d'atencions (en el sentit que són les dones les que més es dediquen a aquesta mena de treballs), fet que condueix a la conclusió següent: l'alta dedicació a l'atenció informal és incompatible amb exercir un lloc de treball en l'economia de mercat, i no compta amb mesures de conciliació efectives i reals. Per aquesta raó, les dones es veuen obligades a ocupar-se en jornades parcials o abocades directament a la inactivitat laboral per a dedicar-se a aquestes atencions. Així mateix, aquestes dades estan en línia amb la informació sobre les excedències per atencions de fills i filles que ens ofereix informació sobre la feminització del rol de l'atenció.

11 Resum de l'epígraf de l'Informe bretxes de gènere a la Comunitat Valenciana 2007-2020. Càtedra d'Economia Feminista. Universitat de València.

4 Mesures per a la igualtat efectiva de gènere en l'àmbit laboral

La *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,* va suposar un pas cap a la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals, i es van establir per a això els plans d'igualtat com a instrument idoni per a incorporar en les empreses el principi d'igualtat. No obstant això, atés el que s'ha vist en els apartats anteriors, entre 2008 i 2019 els resultats obtinguts en aquest període de vigència havien sigut discrets i no s'havia aconseguit garantir la igualtat efectiva de tracte i oportunitats entre homes i dones. Per això, en 2019 es va aprovar el *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.* Aquest reial decret incorporava canvis significatius en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Així, s'ampliava a totes les empreses de més de 50 persones treballadores l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, es precisaven aspectes importants sobre el contingut d'aquests plans i es creava un registre de plans d'igualtat de les empreses.

Posteriorment, i per a desplegar reglamentàriament el Reial decret llei 6/2019, en 2020 es va aprovar 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 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.* El primer s'aprovava com a desplegament de la part relativa als plans d'igualtat i el segon, per a establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva i per a identificar l'existència de bretxes retributives injustificades o discriminatòries i que cal tindre en compte en l'elaboració del diagnòstic dels plans d'igualtat.

En matèria de plans d'igualtat, les comunitats autònomes són les encarregades de crear i regular els registres de plans d'igualtat a través dels mitjans electrònics en l'àmbit de les seues competències. En aquest sentit, a la Comunitat Valenciana els plans han de registrar-se davant de l'autoritat laboral a la Comunitat Valenciana (Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral) o davant de les direccions territorials de Castelló i Alacant. D'altra banda, de conformitat amb l'article 20.3 de la *Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes,* al centre directiu amb competència en matèria de dona, li correspon el visat dels plans d'igualtat regulat pel *Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat.* Al seu torn, l'*Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".*

D'acord amb l'*Informe sobre plans d'igualtat en empreses i sol·licituds de visat 2022* facilitat per l'Institut Valencià de les Dones, des de l'inici dels plans d'igualtat en 2008 s'han presentat 1.918 sol·licituds de visat dels quals, a 31 de desembre de 2021, se n'havien visat 1.235. No obstant això, el detall per anys mostra l'important increment de sol·licituds de visat que es va produir a partir de l'any 2016, però sobretot del 2019, any d'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març. Entre 2016 i 2021 es concentra més del 80 % de les sol·licituds de visat.

D'altra banda, el *Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes,* va entrar en vigor el 14 d'abril de 2021. Aquest estableix que les empreses i els convenis col·lectius han d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva. Aquest principi té per objecte identificar les discriminacions, tant directes com indirectes, particularment causades per valoracions incorrectes dels llocs de treball. Aquest principi s'ha d'aplicar, almenys, a través dels instruments següents: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que siga aplicable i el dret d'informació de les persones treballadores. Si bé encara és prompte per a avaluar els resultats de la seua implementació, aquest reglament suposa un nou reconeixement i un pas més cap a la igualtat retributiva.

5 Conclusions

Es mesure com es mesure (ajustada o sense ajustar, en salari anual o salari hora), amb el detall o en l'aspecte del mercat laboral que es mesure, la bretxa de gènere existeix i en el període analitzat la seua reducció ha sigut discreta, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya. A més, amb caràcter general els nivells de les bretxes a la Comunitat s'han mantingut per damunt dels del conjunt nacional.

En termes de bretxa salarial, segons les dades de l'enquesta d'estructura salarial anual, en 2019 la Comunitat Valenciana estava en el grup de les cinc comunitats amb nivells més alts de bretxa salarial (amb uns valors de la bretxa del 21,2 % en termes de salari anual i de l'11,1 % en termes de salari hora, davant d'uns valors mitjans d'Espanya que van ser de 19,5 % i 10,3 %, respectivament). L'anàlisi de la bretxa salarial detallada per diferents categories mostra que, a grans trets, la bretxa augmenta amb l'edat, disminueix amb el nivell de l'ocupació i és superior en la contractació indefinida que en la temporal. Per sectors d'activitat, és superior en el sector indústria que en el de serveis, que són els dos sectors en què es concentra la presència femenina. D'altra banda, una comparació dels percentils salarials entre homes i dones mostra que la bretxa s'incrementa considerablement en els percentils inferiors. És a dir, la bretxa creix considerablement a mesura que disminueixen els nivells retributius. A més, la comparació entre percentils i els índexs de Gini mostren que hi ha més desigualtat de retribucions entre les dones que entre els homes. Finalment, **l'anàlisi de les dades sobre retribucions anuals per a 2020** de l'AEAT, no sembla indicar que la crisi sanitària per COVID-19 haguera tingut un impacte negatiu pel que fa a bretxa salarial, ni a la Comunitat ni a Espanya.

Les dades per al període 2006-2021 que proporciona l'Enquesta de població activa mostren que actualment, tant a la Comunitat Valenciana com en el conjunt d'Espanya, continua havent-hi diferències desfavorables a les dones quant a taxes d'activitat, ocupació i desocupació i també persisteixen importants diferències de caràcter més qualitatiu. Així, la incidència de la desocupació de llarga duració afecta més dones que homes, i persisteix la segmentació horitzontal (amb sectors i branques d'activitat més feminitzats i altres, per contra, més masculinitzats) i vertical (nivells i tipus d'ocupació més ben retribuïts continuen tenint presència majoritària masculina). A més, la inactivitat per causa "tasques de la llar" i la incidència de la jornada parcial continua sent molt superior en el cas femení, fet que indubtablement està lligat a la persistent "bretxa d'atencions". És a dir, la notablement major dedicació femenina a activitats relacionades amb les atencions, moltes vegades de manera informal i no professionalitzada i, per tant, no retribuïda.

D'altra banda, si bé amb les dades disponibles sobre participació en mercat laboral no sembla que la crisi sanitària derivada de la COVID-19 haja tingut un impacte directe en matèria de bretxa de gènere en aquest àmbit, sí que n'ha tingut en termes de bretxa d'atencions (per haver suposat més sobrecàrrega de temps i responsabilitats d'atencions per a les dones) i quant a desigualtat social. Cal no oblidar que, en matèria de desigualtat social, també les dones estan pitjor posicionades.

Per a superar la bretxa salarial la segregació horitzontal i vertical i els estereotips sobre les funcions i els sectors típicament femenins, és necessari mantindre un marc d'accions, tant legislatives com no legislatives, a diferents nivells i diferenciar entre les discriminacions salarials i les diferències de retribució basades en factors aliens a la discriminació directa i indirecta, ja que les primeres estan previstes directament en la legislació, mentre que les segones han d'abordar-se mitjançant polítiques concretes i mesures específiques.

En aquest sentit, la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,* va suposar un pas cap a la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals, i va establir per a això els plans d'igualtat com a instrument idoni per a incorporar en les empreses el principi d'igualtat. Més tard, 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,* i el seu desplegament posterior, ha ampliat i concretat nombrosos aspectes de la llei. Així, d'una banda, s'ampliava el nombre d'empreses obligades a elaborar i aplicar plans d'igualtat, es precisaven importants aspectes sobre el contingut d'aquests plans i es creava un registre de plans d'igualtat de les empreses. D'altra banda, s'establien mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació per gènere en matèria retributiva i per a identificar l'existència de bretxes retributives injustificades o discriminatòries que cal tindre en compte en l'elaboració dels plans d'igualtat.

Totes aquestes mesures suposen un pas important per a mesurar les bretxes salarials i per a la transparència salarial en les empreses. Però també és necessari continuar avançant en altres àmbits com l'elaboració i publicació d'estadístiques oficials en la matèria per a visibilitzar i quantificar les bretxes de gènere en el mercat laboral.

En la mesura que puga recopilar-se informació com més detallada i actualitzada millor i amb una periodicitat major, serà més fàcil identificar les diferències de gènere i adoptar mesures per a superar-la. Així mateix, és important continuar fomentant la corresponsabilitat d'homes i dones en les responsabilitats familiars i incrementar els esforços des de tots els àmbits per a conscienciar la societat en matèria d'igualtat de gènere. Acabar amb les desigualtats de gènere en el mercat laboral no és només una qüestió d'equitat, ja que, tal com diversos estudis han quantificat, l'existència d'aquestes desigualtats suposa també un cost d'oportunitat en termes de producció i de riquesa.

6 Bibliografia i fonts consultades

Agència Tributària (2021). *Mercat de treball i pensions en les fonts tributàries.*

Banc d'Espanya (2020). *L'impacte de la crisi de la COVID-19 sobre l'ocupació dels joves i les dones.*

Banc d'Espanya (2021) Notas econòmicas. Boletín económico 3/2021. "La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2021, según la Encuesta de población activa."

Càtedra d'Economia Feminista, Universitat de València, Institut Universitari d'Estudi de les Dones (2022). *Bretxes de Gènere a la Comunitat Valenciana 2007-2020.*

CCOO i Institut d'Economia Internacional (2021). Universitat d'Alacant. *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva.*

Esade (2020). *Covid-19 y desigualdad de género en España.*

Fedea (2016) *Estudios sobre la Economía Española 2016/32.* "Gender Gaps in the Spanish Labor Market".

Fedea (2021) Estudios sobre la Economía Española-2021/09. "Aspectos económicos de la crisis del Covid-19. Boletín de seguimiento número 9."

FOESSA (2022) *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España.*

Funcas (2018) *Brechas de género.*

Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball (2018) *Desiguadad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2014,* Estudis Econòmics núm. 8, 2018.

Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball (2021). *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere en la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19. Informe executiu.* Estudis Econòmics núm. 11.

Generalitat Valenciana. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Institut Valencià de les Dones (2022). *Informe sobre plans d'igualtat en empreses i sol·licituds de visat. 2022.*

Institut Nacional d'Estadística (2021). *Mercado laboral.*

Institut Nacional d'Estadística (2021). Análisis Sociales. *Mujeres y hombres en España.*

Institut d'Estudis Fiscals (2013). *La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España.*

Institut d'Estudis Fiscals (2018). *Brechas salariales de género en España.*

Institut de les Dones. Ministeri d'Igualtat. Butlletí d'Igualtat en l'Ocupació (2020). *"Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva".*

Institut de les Dones. Ministeri d'Igualtat (2012). Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats. *Mujeres en Cifras - Conciliación - Usos del tiempo.*

IvieLAB (2020). *¿Ha aumentado el Covid-19 las brechas de género en el mercado de trabajo español y valenciano?*

ONU (2015). *La agenda para el desarrollo sostenible.*

Organització Internacional del Treball (2021). *Informe mundial sobre salarios 2020-21*.

PWC (2020) Closingap. *Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo.*

PWC (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando causas y soluciones (CEOE).*