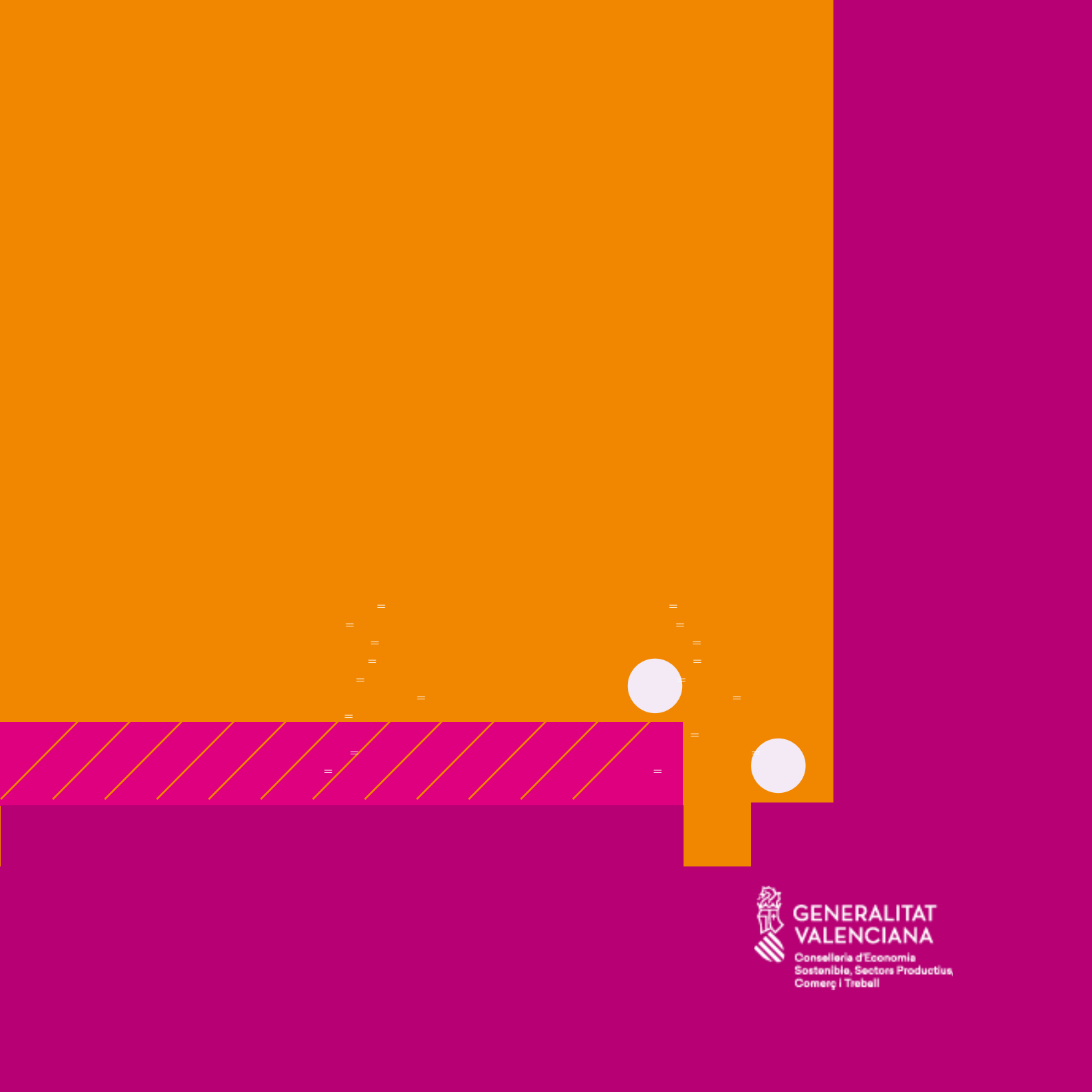


Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19



**GENERALITAT
VALENCIANA**

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



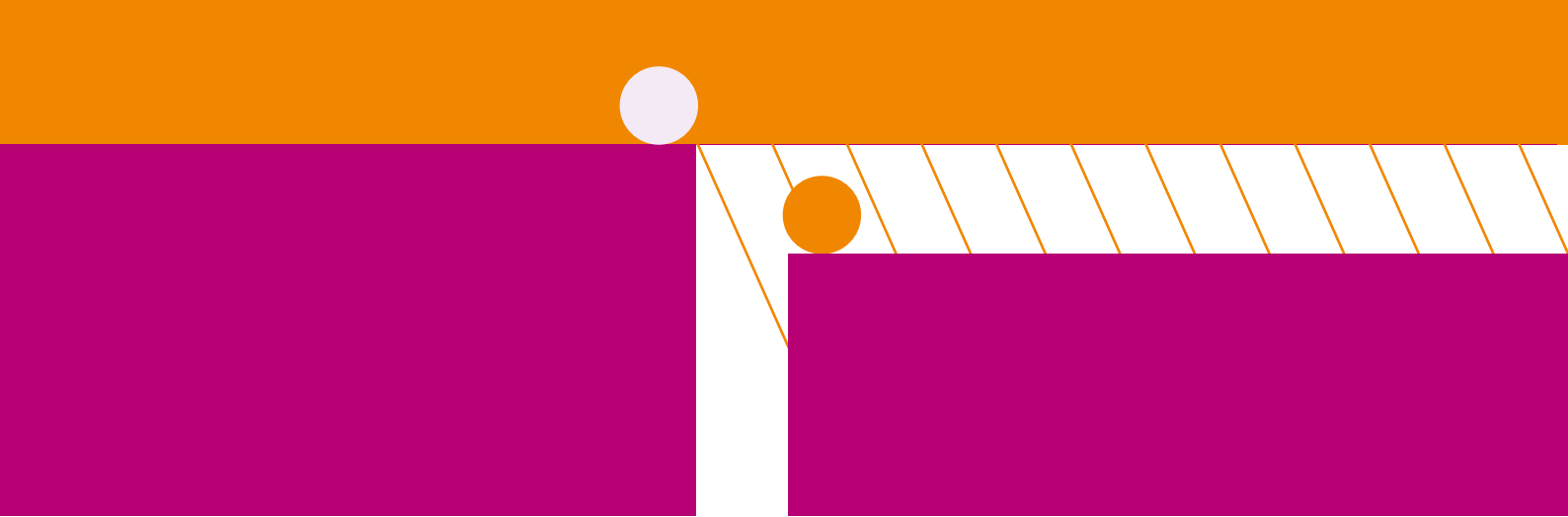
**GENERALITAT
VALENCIANA**

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

1 Dades i metodologia

Per a dur a terme l'informe, s'han utilitzat les microdades recollides per l'Institut Nacional d'Estadística relatives a les enquestes d'estructura salarial (INE, 2008, 2012, 2016, 2020) corresponents a les quatre últimes onades quadriennals (anys 2006, 2010, 2014 i 2018), a partir de les quals s'obtenen estimacions sobre el guany brut anual i el guany mensual per hora, que permeten obtindre resultats sobre l'estructura i la distribució dels salaris a Espanya i per comunitats autònomes.

Aquest document resumeix l'informe *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2006-2018. Impacte de la COVID-19*, realitzat per Beatriz Larraz, José Manuel Pavía i Encarnación Moyano, impulsat per la Direcció General d'Economia Sostenible, i finançat i editat per la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i que està disponible en l'enllaç següent: <http://www.indi.gva.es/ca/web/economia/estudios-economicos>.



Amb aquest estudi es realitza una anàlisi en profunditat de la bretxa salarial de gènere i de la desigualtat en el repartiment dels salaris a la Comunitat Valenciana, que permet conèixer la realitat d'aquesta a través de la identificació d'aquells grups amb característiques laborals semblants en els quals la desigualtat en general i la de gènere en particular és més gran, i permet identificar aquells col·lectius més vulnerables de la societat pel fet de presentar un repartiment de la riquesa més desigual.

La crisi econòmica derivada de la pandèmia de la COVID-19 està afectant notablement l'ocupació a la Comunitat Valenciana, i incidirà en la distribució de la renda i la riquesa a mitjà i llarg termini. No obstant això, des de les administracions públiques s'han arbitrat mesures per a mantindre el nivell d'ocupació, a través per exemple dels ERTO, com també ajudes directes a població ocupada per compte propi i assalariada.

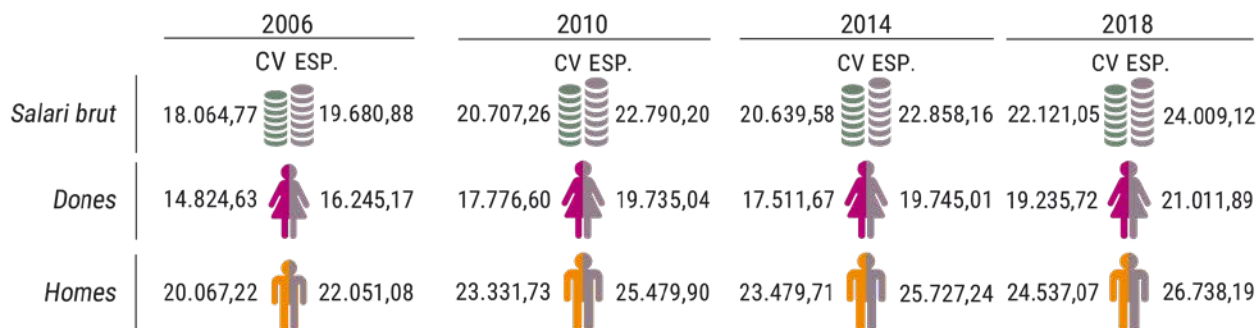
2 Salaris a la Comunitat Valenciana

Salari brut anual. Evolució 2006-2018

A pesar que la distància relativa entre els salaris mitjans dels diferents col·lectius de la Comunitat Valenciana anaven separant-se de la mitjana nacional des de 2006, any en què estaven un 8,21 % per davall de la mitjana, amb l'última dada del 2018 la distància s'ha reduït, fins a situar el salari mitjà brut anual de la Comunitat un 7,87 % per davall del salari mitjà anual d'Espanya.

Aquest lleuger acostament a la mitjana nacional també es constata en el cas dels salaris de les dones, ja que en aquest últim any 2018 la distància s'ha reduït fins al 8,45 %.

Evolució dels salaris mitjans bruts anuals (euros)

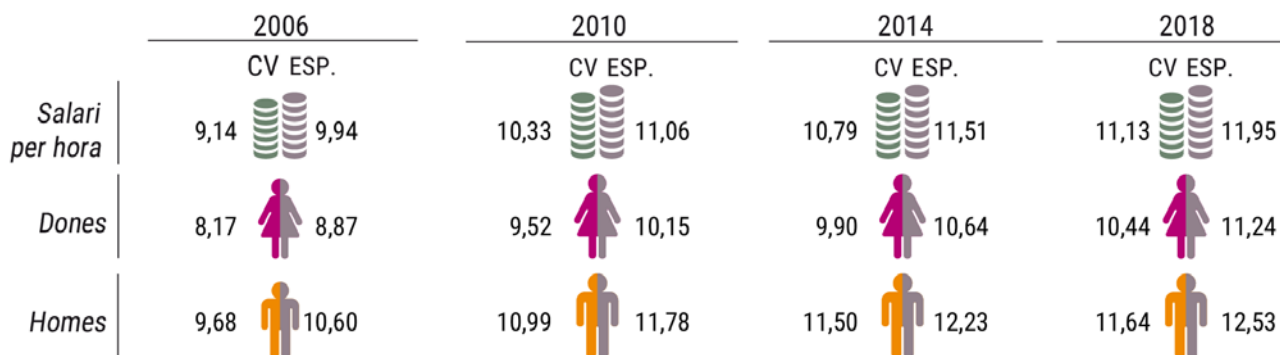


Salari brut per hora. Evolució 2006-2018

Si bé en termes de salari mitjà brut anual en aquests últims quatre anys la Comunitat Valenciana s'ha acostat a la mitjana nacional, en termes de salari per hora se n'ha allunyat. Analitzant el període 2006-2018, si bé les xifres anaven convergint a la mitjana del salari per hora de les persones treballadores del conjunt d'Espanya, en aquests últims quatre anys s'ha allunyat fins a estar a una distància del 6,86 %.

En considerar el grup de les dones treballadores de la Comunitat Valenciana, s'observa que el seu salari mitjà per hora estava un 7,89 % per davall del nacional l'any 2006, i encara que aquesta distància es va reduir fins a situar-se l'any 2010 en el 6,21 %, a partir d'aqueix moment ha anat distanciant-se fins a estar a un 7,10 % de la mitjana nacional del salari per hora de les dones treballadores l'any 2018. Per la seua part, l'evolució descendent de la bretxa territorial salarial en homes observada fins al 2014 s'ha vist truncada amb aquesta última dada, a causa d'un creixement relatiu inferior del salari mitjà per hora a la Comunitat Valenciana. En concret, d'un 8,68 % l'any 2006 s'ha arribat a un 7,10 % l'any 2018.

Evolutió dels salaris bruts anuals per hora a la Comunitat Valenciana i Espanya (euros)

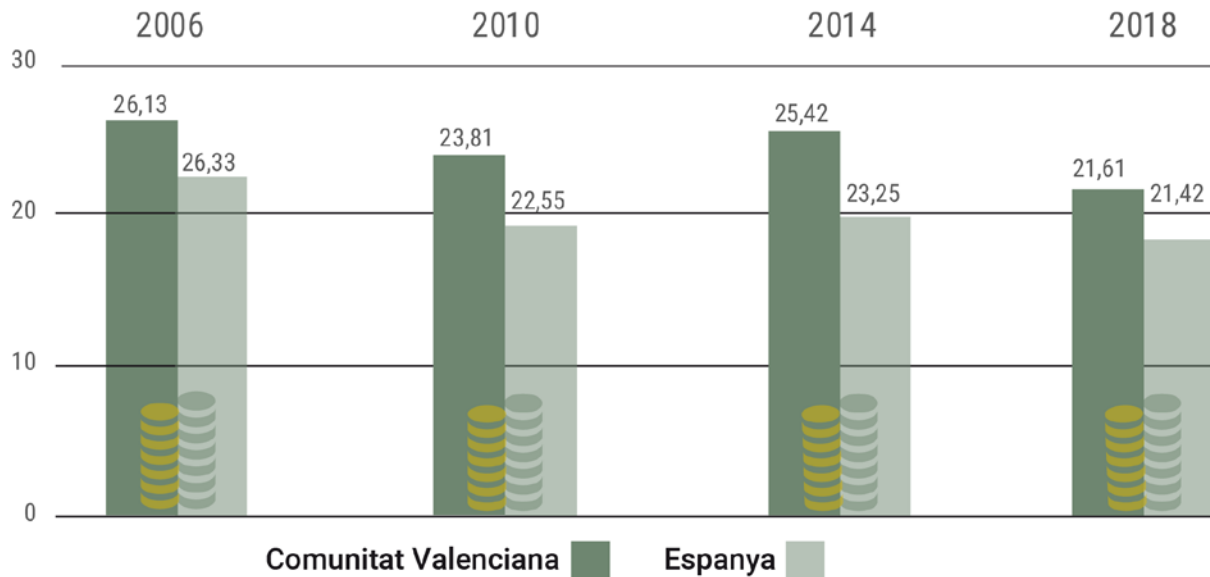


3 La bretxa salarial a la Comunitat Valenciana

Bretxa salarial anual. Evolució 2006-2018

Destaca l'evolució positiva de la bretxa salarial anual des del 2006 fins al 2018, amb una reducció de 5 punts percentuals fins a situar-se en el 21,61 %. En els últims quatre anys, la bretxa salarial anual s'ha reduït en més de 4 punts percentuals a la Comunitat Valenciana, i ho ha fet en quasi 2 punts percentuals en el cas d'Espanya.

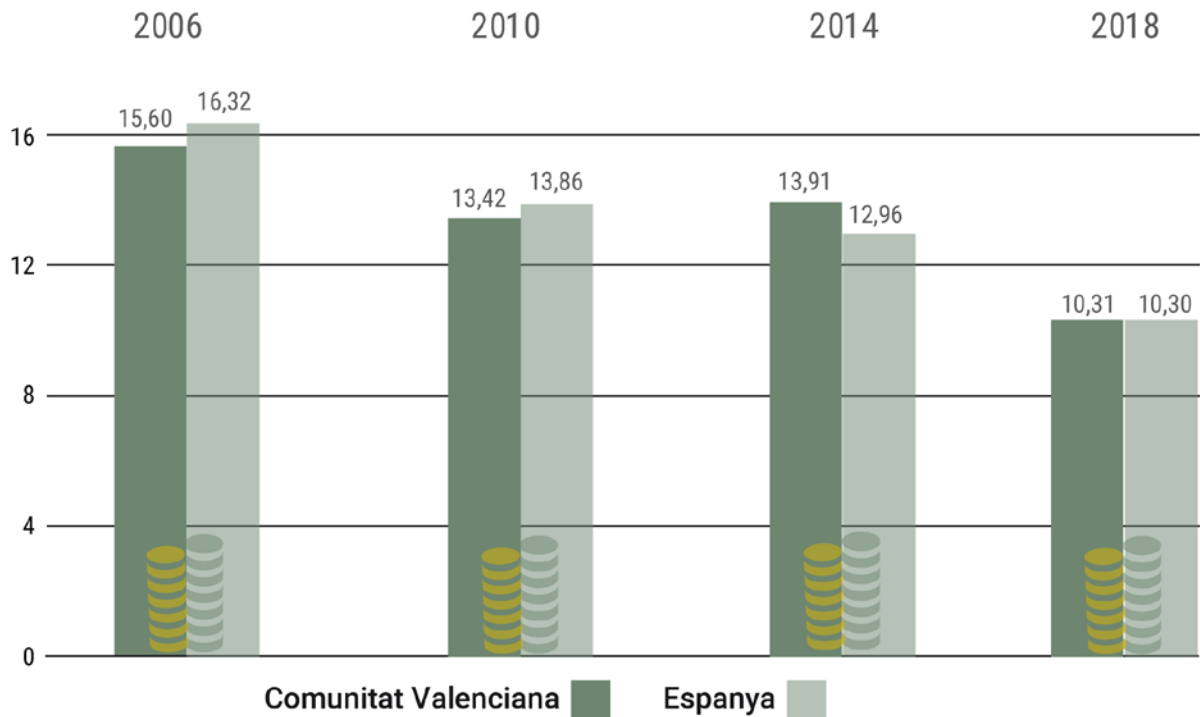
Evolució de la bretxa de gènere del salari mitjà brut anual (%)



Bretxa salarial per hora. Evolució 2006-2018

En comparació amb el comportament d'aquest indicador en el conjunt d'Espanya, si bé fins al 2010 la bretxa salarial de gènere era menor a la Comunitat Valenciana, i el 2014 la bretxa de la Comunitat Valenciana es va situar quasi un punt percentual per damunt de la d'Espanya, en aquests últims quatre anys pràcticament s'han igualat. Partint Espanya d'una bretxa salarial del 16,32 % al principi del període i la Comunitat del 15,60 %, s'han trobat en el 10,3 % a final d'aquest.

Evolució de la bretxa de gènere del salari mitjà brut per hora (%)



Índex de Gini

Salari anual

A la Comunitat Valenciana, l'índex de Gini (que mesura la desigualtat en el repartiment del salari anual del conjunt de les persones treballadores) s'ha situat en 0,3280, i ha mostrat una lleugera reducció de la desigualtat salarial. Les dones presenten per al 2018 uns índexs més grans de desigualtat salarial entre elles, i l'índex de Gini femení se situa en 0,3461, molt superior al masculí (0,3045) i en pujada respecte a quatre anys abans (0,3433).

Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari anual.

Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018

	Comunitat Valenciana				Espanya			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Bretxa salarial	26,13	23,81	25,45	21,61	26,33	22,55	23,25	21,42
Índex de Gini	0,2809*	0,3173	0,3333	0,3280	0,3288	0,3272	0,3401	0,3370
Dones	0,2859*	0,3244	0,3433	0,3461	0,3236	0,3353	0,3491	0,3497
Homes	0,2614*	0,2980	0,3100	0,3045	0,3184	0,3091	0,3208	0,3164
Índex de Gini de gènere	0,2991*	0,3268	0,3441	0,3371	0,3390	0,3357	0,3483	0,3446

Salari per hora

Quan s'analitza la concentració en la distribució dels salaris, s'observa una menor desigualtat a la Comunitat Valenciana que al conjunt d'Espanya. L'índex de Gini a la Comunitat Valenciana se situa en 0,2615, un punt i una dècima percentual per davall de la dada en l'àmbit nacional. La concentració salarial femenina se situa en el 0,2619, també menor que la nacional (0,2731). En el cas dels homes, la desigualtat en el repartiment de la massa salarial se situa en 0,2586, i això suposa més desigualtat salarial entre les dones treballadores que entre els homes treballadors.

Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari per hora

Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018

	Comunitat Valenciana				Espanya			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Bretxa salarial	15,60	13,38	13,91	10,31	16,32	13,84	13,00	10,30
Índex de Gini	0,2485*	0,2650	0,2572	0,2615	0,2913	0,2786	0,2728	0,2765
Dones	0,2388*	0,2589	0,2496	0,2619	0,2796	0,2719	0,2637	0,2731
Homes	0,2454*	0,2644	0,2574	0,2586	0,2924	0,2786	0,2753	0,2763
Índex de Gini de gènere	0,2541*	0,2678	0,2599	0,2633	0,2936	0,2812	0,2746	0,2779

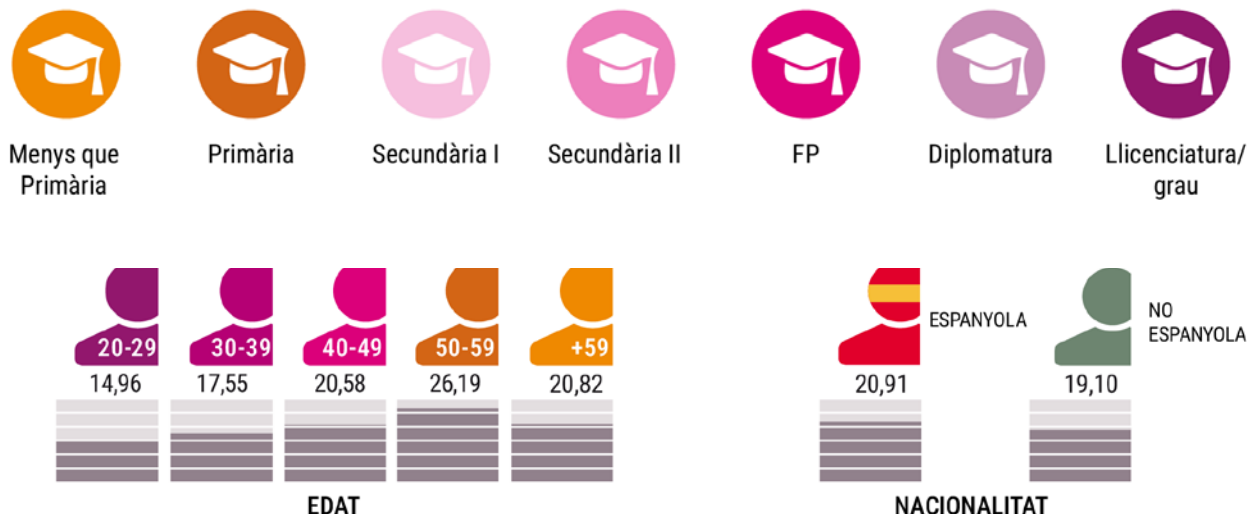
* Resultats per a l'any 2006 a la Comunitat Valenciana basats en un 85 % de la mostra.

4 Anàlisi de la bretxa salarial del salari anual

Característiques personals

La bretxa salarial anual està fortament condicionada, entre altres factors, per la diferent incidència de la jornada parcial en dones i homes. La bretxa salarial anual a la Comunitat Valenciana s'incrementa en funció de l'edat (fins al tram de 50-59 anys). Pel que fa al **nivell d'estudis aconseguit**, a excepció del grup de treballadores diplomades i llicenciades/graduades, tots els nivells mostren una bretxa salarial superior al nivell agregat a la Comunitat Valenciana (21,61). La bretxa salarial segons el salari anual és superior en les dones amb nacionalitat espanyola.

Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques del personal treballador a la Comunitat Valenciana

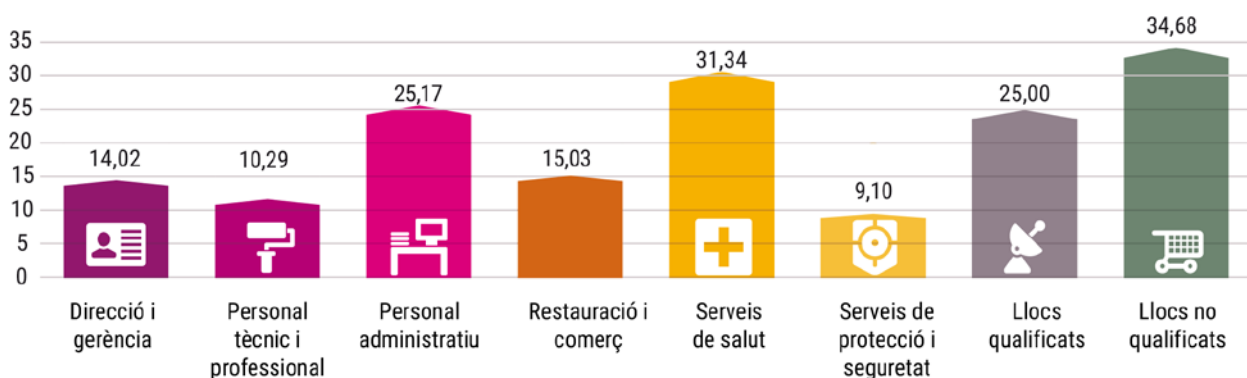


Característiques laborals

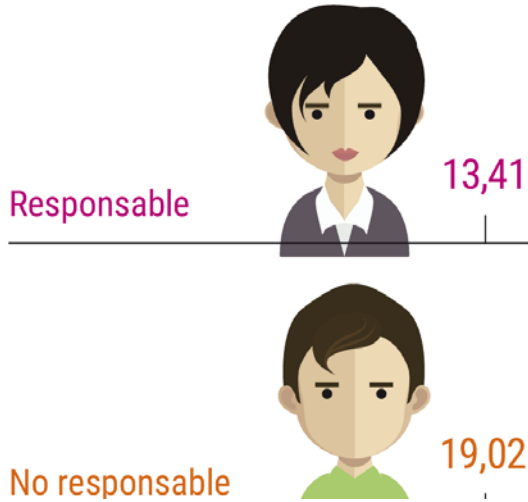
Sent la bretxa salarial anual a la Comunitat Valenciana del 21,61 %, superen aquest nivell i en primer lloc els treballadors en llocs de treball no qualificat, seguits dels treballadors dels serveis de salut.

Les dones amb llocs de responsabilitat a la Comunitat Valenciana cobren un 13,41 % menys que els homes amb responsabilitat, mentre que les dones que no ocupen aqueixos càrrecs cobren una cinquena part menys de salari anual que els homes que tampoc ocupen llocs de responsabilitat. Destaca negativament la bretxa segons menor antiguitat en l'empresa (27,26 %). Segons el tipus de jornada, s'ha reduït significativament la bretxa en la jornada completa (fins a situar-se en el 8,24 %), i és menor en jornada parcial. Finalment, atés el tipus de contracte, la bretxa vinculada al contracte indefinit és similar a la del conjunt de la Comunitat Valenciana.

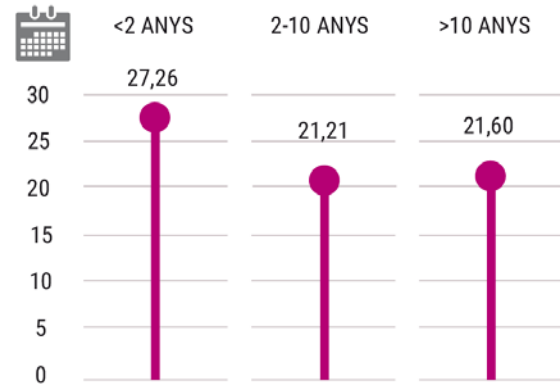
Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del personal treballador. Ocupació



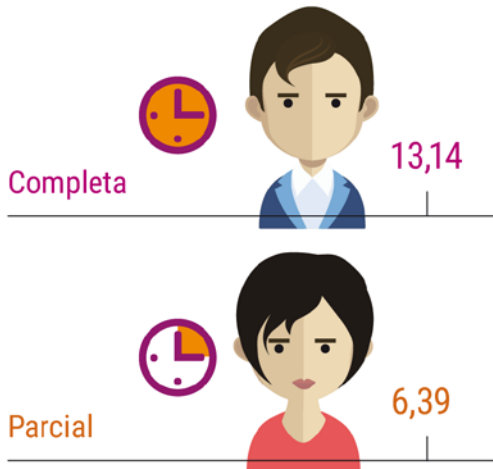
Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de la responsabilitat en l'organització



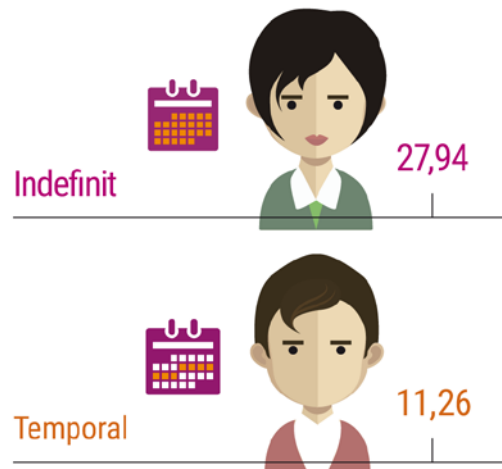
Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de l'antiguitat en l'organització



Bretxa salarial en termes de salari anual en funció del tipus de jornada



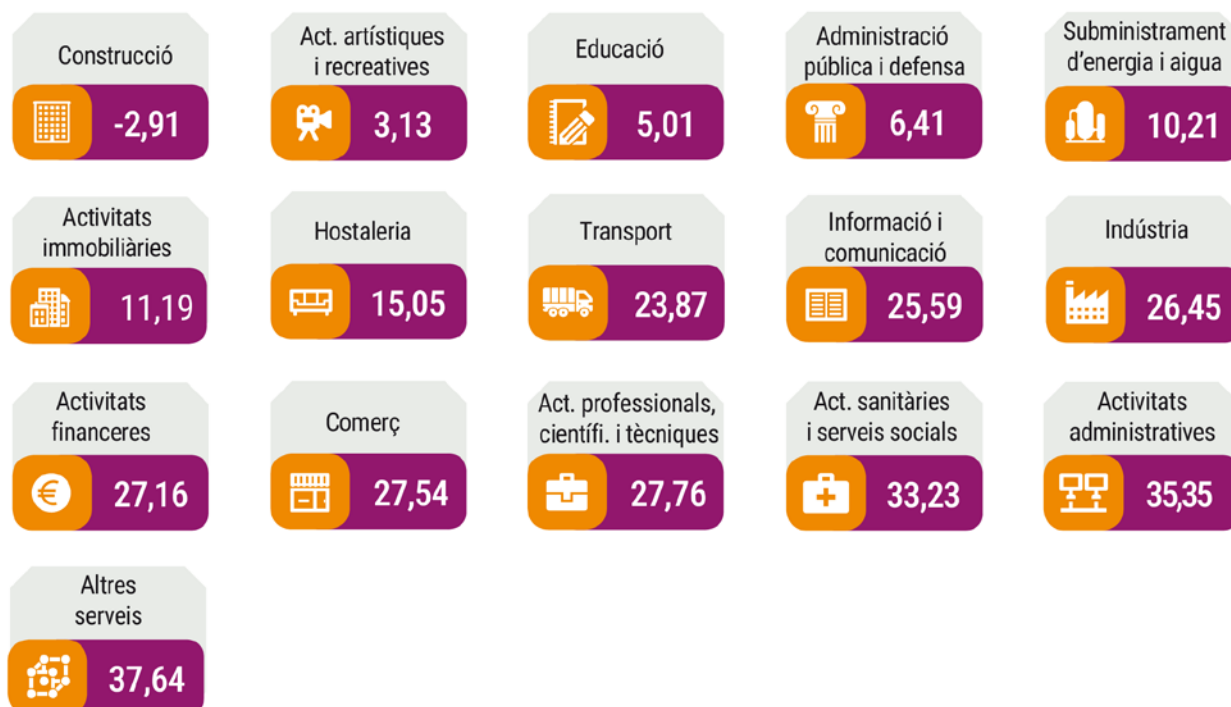
Bretxa salarial en termes de salari anual en funció del tipus de contracte



Característiques de l'empresa

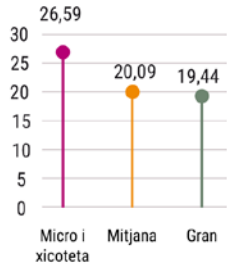
Si es considera el salari anual, la bretxa salarial és més gran en aquells sectors amb major percentatge de dones a temps parcial, concretament en les activitats administratives (bretxa salarial del 35,35 %). També en les empreses dedicades a activitats sanitàries i serveis socials, la bretxa salarial és molt alta (33,23 %), i en les dedicades a activitats professionals, científiques i tècniques; en el sector industrial, el del comerç, transport, informació i comunicació, i en les activitats financeres, la bretxa salarial anual supera el 20 %.

Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de l'empresa: activitat

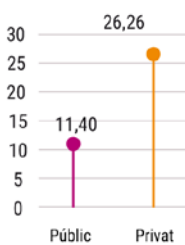


Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de l'empresa: grandària, tipus de control, tipus de mercat i tipus de conveni

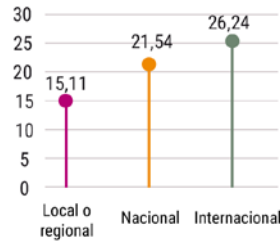
Grandària de l'empresa



Tipus de control



Tipus de mercat



Tipus de conveni



Quan s'agrupen les empreses en funció de la seua grandària, a la Comunitat Valenciana continua observant-se una major bretxa salarial anual entre les treballadores i treballadors de les microempreses i xicotetes empreses. En les empreses mitjanes, la bretxa és del 20,09 %, i en les grans empreses, la bretxa continua sent molt alta.

Segons el tipus de control de l'empresa, a la Comunitat Valenciana, mentre que la bretxa en el sector públic se situa en l'11,40 %, en el sector privat s'eleva fins al 26,26 %.

Segons el tipus de conveni col·lectiu que regula les relacions laborals entre els treballadors i treballadores no trobem grans diferències en termes anuals, ja que la bretxa salarial està en ambdós casos en xifres semblants a la mitjana.

5 Anàlisi de la concentració salarial

Característiques personals de la persona treballadora

L'índex de desigualtat global del guany brut anual en el conjunt de la Comunitat Valenciana s'incrementa amb l'edat a partir dels 30 anys. S'observa una diferència de fins a huit punts percentuals entre la concentració salarial entre el conjunt dels treballadors i treballadores de 30 a 39 anys i la d'aquells de 60 anys o més.

En el conjunt de les dones treballadores, s'observa que a partir dels 20 anys les diferències salarials entre elles són més grans que en el conjunt de treballadors. Aquest patró es repeteix per a totes les edats i és especialment alarmant el grau de desigualtat en el repartiment de la massa salarial femenina entre les dones de 60 o més anys. En el cas dels homes, no obstant això, en tots els grups d'edat excepte en l'últim, les desigualtats són menors que la mitjana del conjunt total.

En el cas dels índexs de concentració de gènere, aquells en què es consideren les diferències salarials entre els treballadors i treballadores, excloent-ne les comparacions entre les dones entre si i entre els homes entre si, s'observa que els índexs de la Comunitat Valenciana són majors que els globals en totes les franges d'edat i, de fet, el percentatge de l'índex global atribuïble al repartiment intergènere és superior al 50 % a partir dels 30 anys.

Quan s'agrupa les treballadores i treballadors segons el màxim nivell d'estudis aconseguit, s'observa que el nivell de formació educativa aconseguit és un determinant bàsic. Tots els grups d'estudis tenen un índex de desigualtat inferior a la mitjana excepte el grup de les persones amb titulació superior.

**Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques
del personal treballador a la Comunitat Valenciana**

	IG	IG DONES	IG HOMES	IG GÈNERE	IG INTRA- GÈNERE	(%)	IG INTER- GÈNERE	(%)
EDAT								
16-19 anys	0,3957	0,1756	0,4266	0,3777	0,2594	65,56	0,1362	34,44
20-29 anys	0,3096	0,3173	0,2972	0,3153	0,1553	50,17	0,1543	49,83
30-39 anys	0,2945	0,3223	0,2627	0,3040	0,1445	49,05	0,1501	50,95
40-49 anys	0,3094	0,3302	0,2835	0,3189	0,1527	49,35	0,1567	50,65
50-59 anys	0,3314	0,3515	0,3033	0,3448	0,1639	49,47	0,1675	50,53
Més de 59 anys	0,3726	0,4013	0,3375	0,382	0,1827	49,04	0,1898	50,96
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2306	0,2717	0,1744	0,2556	0,1057	45,83	0,1249	54,17
Primària	0,2603	0,2777	0,2122	0,3055	0,1247	47,92	0,1356	52,08
Secundària I	0,2836	0,3037	0,2524	0,3029	0,1403	49,46	0,1433	50,54
Secundària II	0,3168	0,2866	0,3174	0,3288	0,1527	48,21	0,1641	51,79
FP	0,2915	0,2754	0,2654	0,3160	0,1382	47,41	0,1533	52,59
Diplomatura	0,2653	0,2587	0,2586	0,2718	0,129	48,64	0,1362	51,36
Llicenciatura	0,3321	0,3229	0,3375	0,3340	0,1649	49,67	0,1671	50,33
NACIONALITAT								
Espanyola	0,3271	0,3435	0,3038	0,3361	0,1616	49,42	0,1654	50,58
No espanyola	0,3284	0,3795	0,2904	0,3489	0,1683	51,25	0,1601	48,75

L'alt índex de Gini femení global és, en part, conseqüència dels diferents nivells d'estudis aconseguits per elles. En el grup de les llicenciades/graduades universitàries és en el que s'observa un grau de desigualtat salarial entre elles més gran. En el cas dels homes ocorre una cosa similar, però totes les categories de formació tenen índexs inferiors a la seua mitjana, excepte entre els llicenciats.

També en el cas de l'índex de Gini de gènere ocorre el mateix que en el grup de les dones: tots els grups queden per davall de la mitjana, d'on es dedueix que, en part, les altes diferències salarials entre dones i homes es deuen al seu grau formatiu. Les diferències per grups de gènere més altes s'observen dins del grup de persones llicenciades. En analitzar la descomposició de l'índex global en el seu component inter i intragrups, s'observa que, en tots els grups d'edat, l'índex intergrups té un major pes en la desigualtat total (més del 50 %), és a dir, les desigualtats salarials entre homes i dones, més que les desigualtats salarials entre els homes entre si o entre les dones entre elles, són les que més impacte tenen en la desigualtat total.

Característiques laborals de la persona treballadora

L'agrupació dels treballadors i treballadores d'acord amb el tipus d'ocupació que realitzen en el seu treball ofereix valors més baixos en els índexs de concentració salarial.

En el cas dels homes, els treballadors dels serveis de restauració tenen una alta desigualtat entre ells, així com els tècnics i professionals. Destaca també per l'alt índex de desigualtat el de gènere en els serveis de salut, indicatiu de les altes diferències salarials entre dones i homes. Finalment, val la pena destacar que el 75 % de la desigualtat en els grups de serveis de protecció i seguretat i de treballadors qualificats es deu a la desigualtat observada dins de cada grup, més que a les desigualtats salarials entre grups.

En funció del nombre d'anys que porten treballant per a la mateixa empresa, els índexs de concentració salarial femenins i de gènere són majors que el global, sent-ne el dels homes entre ells més baix. Aquesta qüestió és indicativa de diferències salarials més grans dins del grup de les dones entre elles, així com entre els dos gèneres.

La classificació dels treballadors i treballadores segons el tipus de jornada que exerceixen, parcial o completa, redueix substancialment les desigualtats salarials entre els treballadors i treballadores a jornada completa, on s'observen valors per davall de 0,30, amb desigualtats més grans entre les persones amb jornada parcial.

Segons la duració del seu contracte, s'observa que si es comparen salaris sols entre persones amb contracte indefinit, la concentració salarial disminueix lleugerament respecte de la mitjana. En el grup de les dones treballadores augmenta la desigualtat en el repartiment salarial entre elles en el cas de treballar de manera temporal. Aquest índex se situa més d'un punt percentual per damunt del de les dones amb contracte indefinit.

**Índex de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques
laborals del personal treballador a la Comunitat Valenciana**

	IG	IG DONA	IG HOME	IG GÈNERE	IG INTRA- GÈNERE	(%)	IG INTER- GÈNERE	(%)
OCUPACIÓ								
Directors i gerents	0,3041	0,3061	0,2997	0,3086	0,1716	56,42	0,1326	43,58
Tècnics i professionals	0,3184	0,3152	0,3186	0,3198	0,1587	49,84	0,1597	50,16
Empleats administratius	0,2714	0,2575	0,2677	0,2848	0,1399	51,54	0,1315	48,46
Restauració i comerç	0,3247	0,2986	0,3477	0,3307	0,1604	49,41	0,1643	50,59
Serveis de salut	0,3277	0,3184	0,3075	0,3418	0,1737	53,00	0,1540	47,00
Serveis de protecció i seguretat	0,2296	0,2575	0,2241	0,2441	0,1703	74,15	0,0593	25,85
Treballadors qualificats	0,2131	0,2032	0,2066	0,2358	0,1600	75,09	0,0531	24,91
Treballadors no qualificats	0,2540	0,2585	0,2060	0,2805	0,1134	44,65	0,1406	55,35
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2942	0,3069	0,2848	0,2999	0,1589	54,01	0,1353	45,99
No responsable	0,3112	0,3321	0,2846	0,3198	0,1531	49,18	0,1582	50,82
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2975	0,3097	0,2686	0,3177	0,1477	49,65	0,1498	50,35
De 2 a 10 anys	0,3099	0,3322	0,2810	0,3202	0,1521	49,08	0,1578	50,92
Més de 10 anys	0,2920	0,3049	0,2679	0,3013	0,1422	48,70	0,1498	51,30
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2629	0,2650	0,2600	0,2647	0,1389	52,84	0,1240	47,16
Parcial	0,3520	0,3293	0,3881	0,3628	0,1859	52,83	0,1660	47,17
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,3163	0,3359	0,2903	0,3266	0,1561	49,35	0,1602	50,65
Temporal	0,3233	0,3484	0,2952	0,3322	0,1600	49,48	0,1633	50,52

Característiques de l'empresa

En la classificació dels treballadors i treballadores en funció de l'activitat a la qual fonamentalment es dedica l'empresa en què exerceixen la seua labor els treballadors destaca, per la seua alta concentració salarial, el sector de les activitats immobiliàries, el de les activitats artístiques i recreatives, i el de l'educació o l'hostaleria. En canvi, destaca per la baixa concentració salarial, indicativa d'un repartiment més equitatiu de la massa salarial entre el personal treballador, el sector de la construcció.

Quan es comparen només els salaris femenins entre elles i masculins entre ells, s'observa en el sector de les activitats immobiliàries una concentració salarial femenina molt alta. També en les activitats artístiques i recreatives, els índexs de concentració són alts per a ambdós sexes. Més grans són els índexs de concentració entre els homes treballadors en l'educació, o entre els homes que treballen en l'hostaleria.

En classificar els treballadors i treballadores d'acord amb la grandària de l'empresa s'observen, en termes de salari anual, índexs de concentració relativament més baixos que la mitjana en tots els grups, la qual cosa implica una major similitud de salaris dins de la mateixa grandària de l'empresa.

En general, s'observen concentracions salarials més grans entre els treballadors i treballadores de les microempreses i de les xicotetes empreses, tant en termes globals, com femenins, masculins o de gènere, seguides de les grans empreses i, finalment, de les mitjanes.

El tipus de control de l'empresa es presenta també com un factor determinant en la concentració salarial, ja que disminueixen tots els índexs de concentració en agrupar-los en funció de si el control de l'empresa és públic o privat. Els índexs de concentració salarial del sector públic són sensiblement inferiors als del sector privat, tant en termes globals, com de gènere.

Segons el grau d'internacionalització de les empreses, s'observa que les d'àmbit local o regional presenten diferències salarials més grans entre els seus treballadors que les empreses que venen a escala nacional o que aquelles que exporten fora d'Espanya els seus productes.

Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana

	IG	IG DONA	IG HOME	IG GÈNERE	IG INTRA-GÈNERE	(%)	IG INTER-GÈNERE	(%)
ACTIVITAT								
Indústria	0,2643	0,2809	0,2461	0,2907	0,1584	59,94	0,1059	40,06
Suministrament d'energia i aigua	0,2728	0,2560	0,2753	0,2707	0,1813	66,46	0,0915	33,54
Construcció	0,1840	0,3291	0,1572	0,2683	0,1256	68,25	0,0584	31,75
Comerç	0,3024	0,2946	0,2896	0,3135	0,1468	48,56	0,1556	51,44
Transport	0,3022	0,2964	0,2938	0,3140	0,1748	57,84	0,1274	42,16
Hostaleria	0,3606	0,3276	0,3827	0,3679	0,1766	48,96	0,1840	51,04
Informació i comunicació	0,2654	0,2604	0,2500	0,2830	0,1424	53,64	0,1231	46,36
Activitats financeres	0,2750	0,2937	0,2220	0,2859	0,1322	48,09	0,1428	51,91
Activitats immobiliàries	0,3716	0,3655	0,3855	0,3804	0,2408	64,81	0,1308	35,19
Act. professionals, científiques i tècniques	0,3034	0,2956	0,2889	0,3140	0,1496	49,31	0,1538	50,69
Act. administratives	0,2828	0,2740	0,2453	0,3071	0,1279	45,23	0,1549	54,77
Administració pública i defensa	0,2374	0,2479	0,2269	0,2393	0,1187	50,00	0,1187	50,00
Educació	0,3643	0,3354	0,3985	0,3708	0,1827	50,16	0,1815	49,84

	IG	IG DONA	IG HOME	IG GÈNERE	IG INTRA-GÈNERE	(%)	IG INTER-GÈNERE	(%)
Act. sanitàries i serveis socials	0,3314	0,3204	0,2994	0,3512	0,1869	56,38	0,1446	43,62
Act. artístiques i recreatives	0,3660	0,3495	0,3719	0,3669	0,1908	52,14	0,1752	47,86
Altres serveis	0,3543	0,3283	0,3274	0,3839	0,1742	49,18	0,1801	50,82
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Micro i xicoteta	0,3252	0,3436	0,2956	0,3422	0,1613	49,59	0,1640	50,41
Mitjana	0,2754	0,2883	0,2569	0,2860	0,1395	50,65	0,1359	49,35
Gran empresa	0,3160	0,3219	0,2984	0,3218	0,1546	48,93	0,1614	51,07
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2764	0,2670	0,2802	0,2800	0,1367	49,45	0,1397	50,55
Privat	0,3155	0,3266	0,2906	0,3302	0,1558	49,38	0,1597	50,62
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,3552	0,3804	0,3252	0,3603	0,1752	49,32	0,1800	50,68
Nacional	0,2965	0,2976	0,2837	0,3056	0,1490	50,25	0,1475	49,75
Internacional	0,2782	0,2865	0,2583	0,2984	0,1498	53,86	0,1284	46,14
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,3192	0,3397	0,2912	0,3316	0,1576	49,38	0,1616	50,62
D'empresa o inferior	0,3143	0,3162	0,2986	0,3233	0,1542	49,04	0,1602	50,96
Altres tipus	0,3098	0,3124	0,3056	0,3104	0,1546	49,91	0,1552	50,09

6 Impacte de la COVID-19 en la bretxa salarial des de la perspectiva de gènere

- Atenent les dades analitzades en l'informe *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19*, atesa l'existència de bretxes de gènere en el mercat laboral (segons l'activitat, l'ocupació, la jornada parcial, la involuntarietat d'aquesta, la desocupació, etc.), així com les relacionades amb les tasques de les cures i el treball domèstic, és probable que la crisi econòmica afecte de manera desigual dones i homes, incidint negativament en aquestes bretxes. Per això són necessàries polítiques públiques que contribuïsqen a la seua eliminació, a la igualtat efectiva en les tasques de cures i domèstiques, com també canvis en l'organització i el disseny del treball en les empreses. Segons la Resolució del Parlament Europeu de 21 de gener de 2021, titulada *Perspectiva de gènere en la crisi de la COVID-19 i el període posterior a la crisi*, "...demana als estats membres que tinguen degudament en compte la segregació del mercat laboral, l'ocupació precària, la bretxa salarial i de pensions, amb vista a millorar les condicions de treball i la protecció social a través de polítiques adaptades [...] amb la finalitat d'abordar de manera eficaç la bretxa salarial i de pensions entre ambdós sexes, ja que els indicadors econòmics suggereixen que aquestes bretxes s'estan ampliant més a conseqüència de la pandèmia".
- Respecte al paper de les polítiques públiques, a més de les mesures legislatives recentment aprovades en relació amb la igualtat salarial i d'aquelles relacionades amb els permisos de maternitat i paternitat, segons *l'Informe mundial de salaris 2020-2021. Els salaris i el salari mínim en temps de la COVID-19* de l'Organització Internacional del Treball (OIT), "les dones predominen entre els treballadors mal pagats; els estudis indiquen que, en molts casos, el salari mínim redueix la bretxa salarial de gènere". Per tant, l'increment

del salari mínim pot ser un instrument eficaç en la contribució a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

- Segons la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, durant l'any 2020 es van gestionar un total de 69.746 expedients de regulació d'ocupació en el marc de la crisi econòmica provocada per la COVID-19, i les dones van representar el 42 % sobre el total de persones treballadores afectades.
- Segons l'EPA, durant el 2020 s'ha mantingut la taxa d'activitat a la Comunitat Valenciana. En relació amb la taxa d'atur agregada, s'ha incrementat l'any 2020 aquesta taxa, fins a situar-se en el 16,4 % (dos punts percentuals d'increment). L'increment en la taxa de desocupació femenina ha sigut lleugerament superior. Finalment, la taxa de temporalitat femenina s'ha mantingut en el 27 % (entre el quart i el primer trimestre), mentre que en termes globals aquesta taxa s'ha reduït del 26,8 % fins al 25 %.
- Una de les explicacions per a entendre la bretxa salarial de gènere és la diferent incidència de la jornada parcial entre gèneres. La taxa de parcialitat en les dones a la Comunitat Valenciana es va situar l'any 2020 en el 27,4 %, i va ser el 8,75 % en els homes i el 17,7 % en termes agregats. A més, l'ocupació parcial involuntària respecte al total d'ocupació parcial a la Comunitat Valenciana se situa entorn del 50 %. Respecte a la jornada parcial, si considerem el conjunt d'Espanya, ja que no hi ha dades en l'àmbit autonòmic, el percentatge de jornada parcial en dones per motius de cures és del 20 %, percentatge que en homes se situa al voltant del 4 %.



GENERALITAT VALENCIANA

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