

# Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19



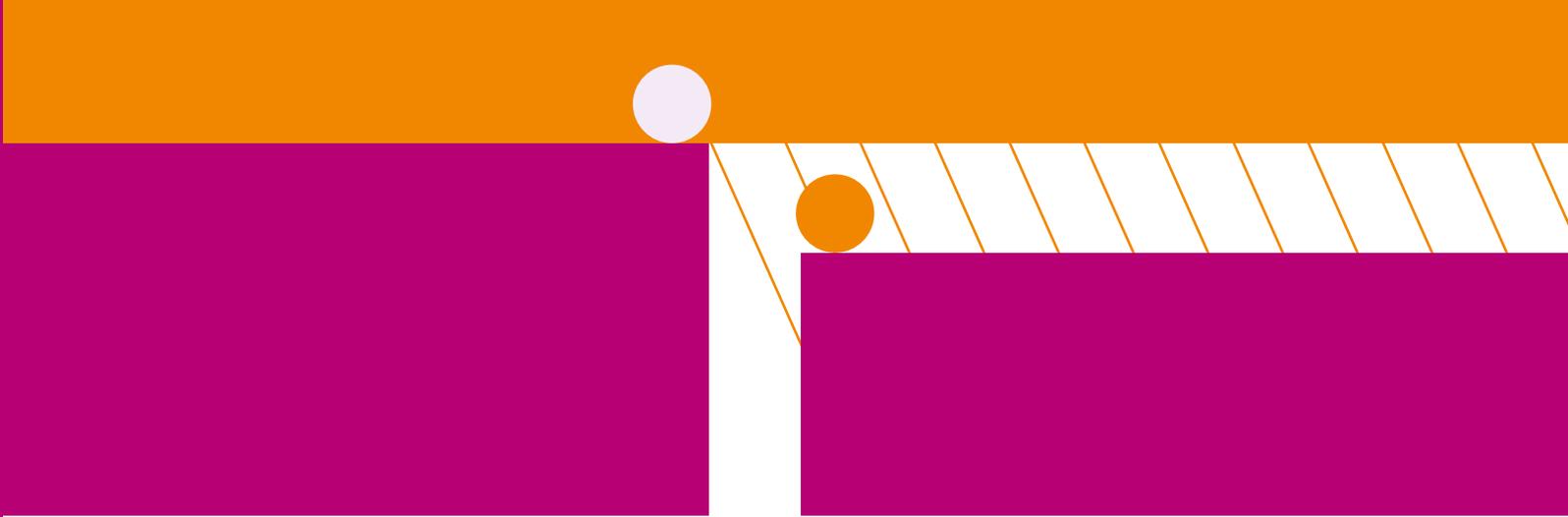
**GENERALITAT  
VALENCIANA**

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



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

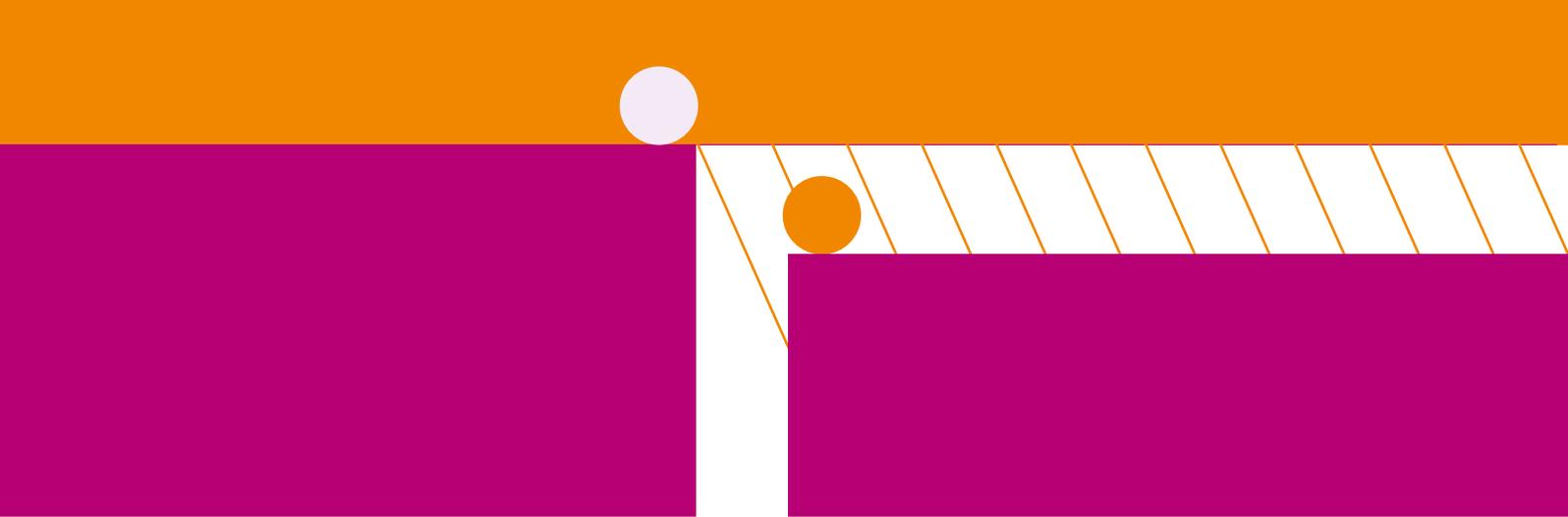
Conselleria d'Economia  
Sostenible, Sectors Productius,  
Comerç i Treball



# 1 Datos y metodología

Para llevar a cabo el informe, se han utilizado los microdatos recolectados por el Instituto Nacional de Estadística relativos a las Encuestas de Estructura Salarial (INE, 2008, 2012, 2016, 2020) correspondientes a las cuatro últimas oleadas cuatrienales (años 2006, 2010, 2014 y 2018), a partir de las cuales se obtienen estimaciones sobre la ganancia bruta anual y ganancia mensual por hora, que permiten obtener resultados acerca de la estructura y distribución de los salarios en España y por comunidades autónomas.

Este documento resume el informe *Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2018. Impacto de la COVID-19*, realizado por Beatriz Larraz, José Manuel Pavía y Encarnación Moyano, impulsado por la Dirección General de Economía Sostenible, y financiado y editado por la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y que se encuentra disponible en el siguiente enlace: <http://www.indi.gva.es/es/web/economia/estudios-economicos>.



Con este estudio se realiza un análisis en profundidad de la brecha salarial de género y de la desigualdad en el reparto de los salarios en la Comunitat Valenciana, que permite conocer la realidad de la misma a través de la identificación de aquellos grupos con características laborales semejantes en los cuales la desigualdad en general y la de género en particular es mayor, permitiendo identificar aquellos colectivos más vulnerables de la sociedad por el hecho de presentar un reparto de la riqueza más desigual.

La crisis económica derivada de la pandemia de la COVID-19 está afectando notablemente al empleo en la Comunitat Valenciana, e incidirá en la distribución de la renta y riqueza en el medio y largo plazo. No obstante, desde las Administraciones públicas se han arbitrado medidas para mantener el nivel de ocupación, a través por ejemplo de los ERTE, así como ayudas directas a población ocupada por cuenta propia y asalariada.

## 2 Salarios en la Comunitat Valenciana

### Salario bruto anual. Evolución 2006-2018

A pesar de que la distancia relativa entre los salarios medios de los diferentes colectivos de la Comunitat Valenciana iban separándose de la media nacional desde 2006, año en el que estaban un 8,21% por debajo de la media, con el último dato del 2018 la distancia se ha reducido, hasta situar el salario medio bruto anual de la Comunitat un 7,87% por debajo del salario medio anual de España.

Este ligero acercamiento a la media nacional también se constata en el caso de los salarios de las mujeres, ya que en este último año 2018 la distancia se ha reducido hasta el 8,45%.

### Evolución de los salarios medios brutos anuales (euros)

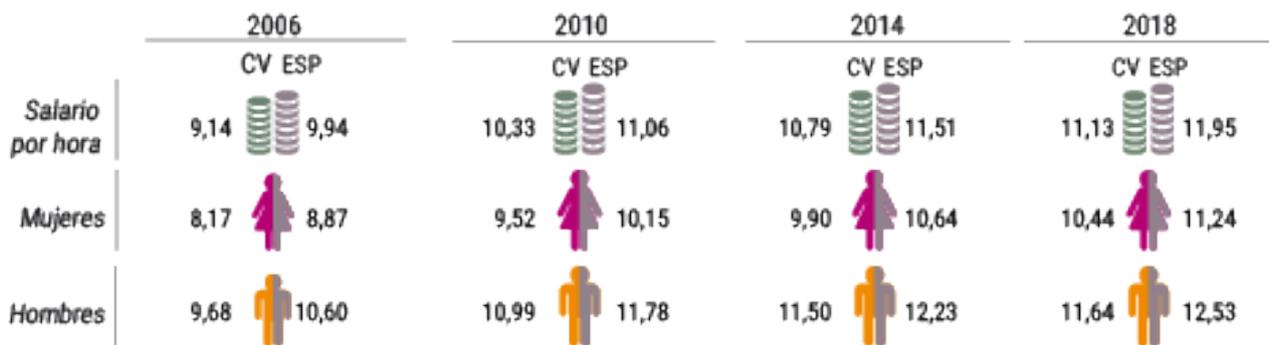
	2006		2010		2014		2018	
	CV ESP		CV ESP		CV ESP		CV ESP	
Salario bruto	18.064,77	19.680,88	20.707,26	22.790,20	20.639,58	22.858,16	22.121,05	24.009,12
Mujeres	14.824,63	16.245,17	17.776,60	19.735,04	17.511,67	19.745,01	19.235,72	21.011,89
Hombres	20.067,22	22.051,08	23.331,73	25.479,90	23.479,71	25.727,24	24.537,07	26.738,19

## Salario bruto por hora. Evolución 2006-2018

Si bien en términos de salario medio bruto anual en estos últimos cuatro años la Comunitat Valenciana se ha acercado a la media nacional, en términos de salario por hora se ha alejado. Analizando el periodo 2006-2018, si bien las cifras iban convergiendo a la media del salario por hora de las personas trabajadoras del conjunto de España, en estos últimos cuatro años se ha alejado hasta estar a una distancia del 6,86%.

Considerando el grupo de las mujeres trabajadoras de la Comunitat Valenciana, se observa que su salario medio por hora se encontraba un 7,89% por debajo del nacional en 2006, y aunque esta distancia se redujo hasta situarse en 2010 en el 6,21%, a partir de ese momento se ha ido distanciando hasta estar a un 7,10% de la media nacional del salario por hora de las mujeres trabajadoras en 2018. Por su parte, la evolución descendente de la brecha territorial salarial en hombres observada hasta 2014 se ha visto truncada con este último dato, debido a un crecimiento relativo inferior del salario medio por hora en la Comunitat Valenciana. En concreto, de un 8,68% de 2006 se ha llegado a un 7,10% en 2018.

### Evolución de los salarios brutos anuales por hora en la Comunitat Valenciana y España (euros)

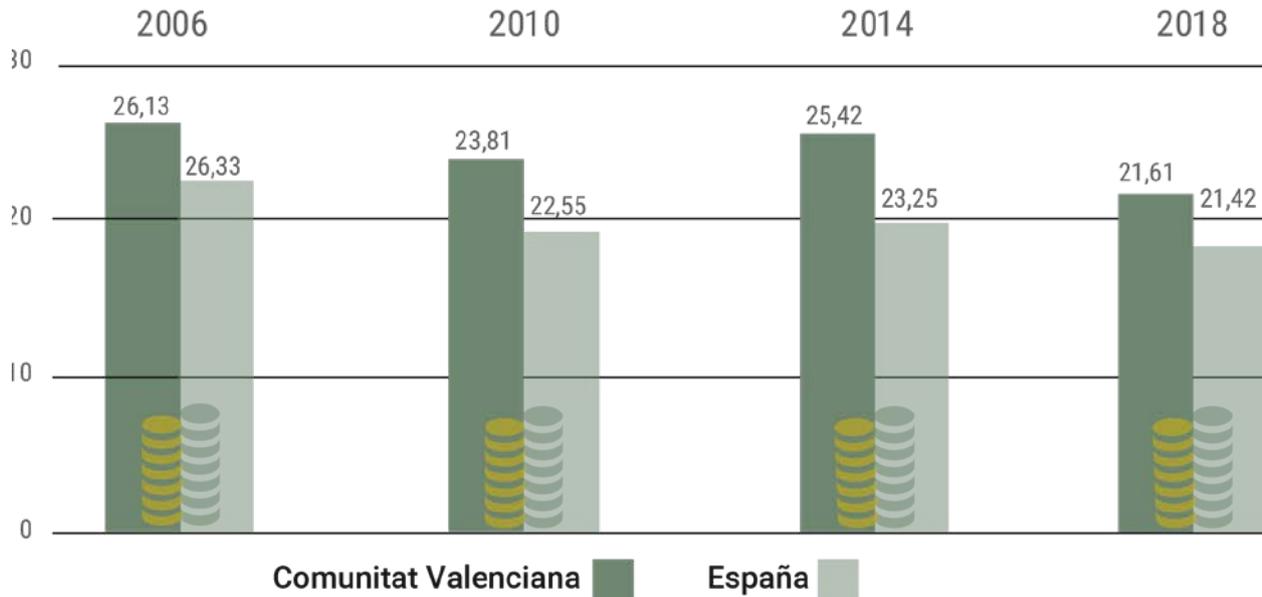


# 3 La brecha salarial en la Comunitat Valenciana

## Brecha salarial anual. Evolución 2006-2018

Destaca la evolución positiva de la brecha salarial anual desde 2006 hasta 2018, reduciéndose 5 puntos porcentuales hasta situarse en el 21,61%. En los últimos cuatro años, la brecha salarial anual se ha reducido en más de 4 puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana, habiéndolo hecho en casi 2 puntos porcentuales en el caso de España.

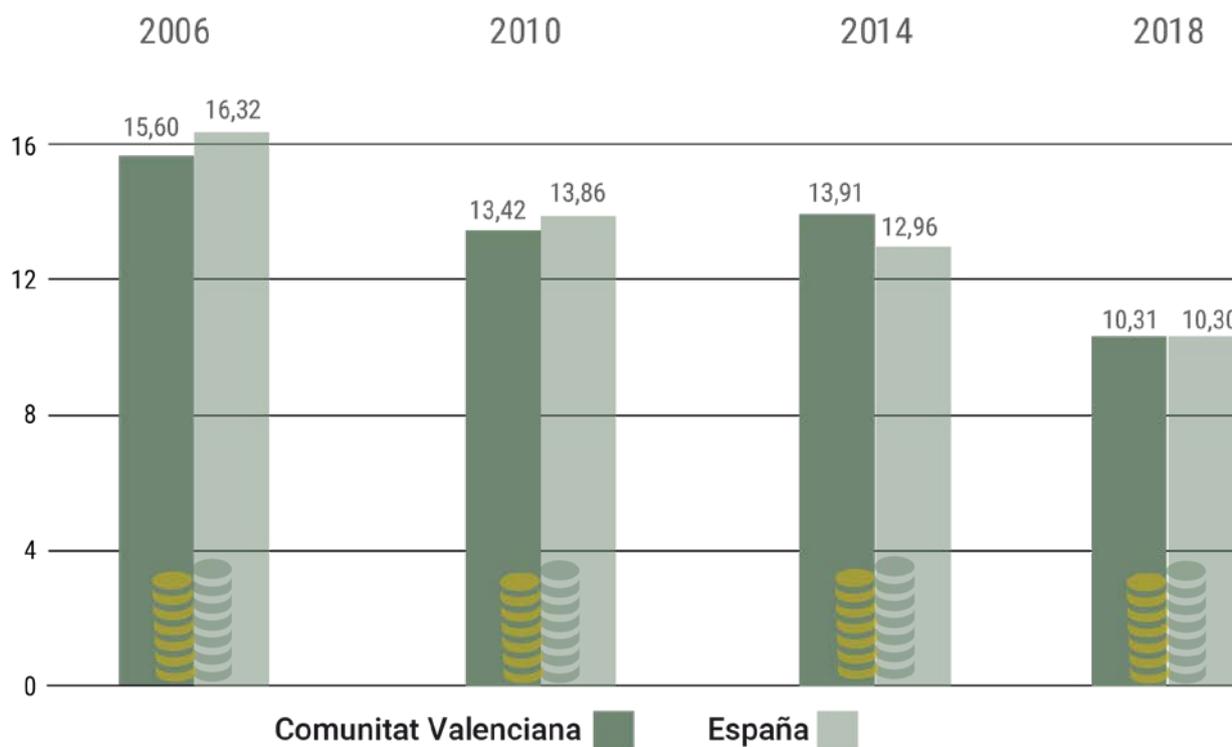
### Evolución de la brecha de género del salario medio bruto anual (%)



## Brecha salarial por hora. Evolución 2006-2018

En comparación con el comportamiento de este indicador en el conjunto de España, si bien hasta 2010 la brecha salarial de género era menor en la Comunitat Valenciana, y en 2014 la brecha de la Comunitat Valenciana se situó casi un punto porcentual por encima de la de España, en estos últimos cuatro años prácticamente se han igualado. Partiendo España de una brecha salarial del 16,32% al principio del periodo y la Comunitat del 15,60%, se han encontrado en el 10,3% al final del mismo.

### Evolución de la brecha de género del salario medio bruto por hora (%)



## Índice de Gini

### Salario anual

En la Comunitat Valenciana, el índice de Gini (que mide la desigualdad en el reparto del salario anual del conjunto de las personas trabajadoras) se ha situado en 0,3280, mostrando una leve reducción de la desigualdad salarial. Las mujeres presentan para 2018 mayores índices de desigualdad salarial entre ellas, situándose el índice de Gini femenino en 0,3461, muy superior al masculino (0,3045) y en ascenso respecto a cuatro años antes (0,3433).

#### Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario anual.

#### Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018.

	Comunitat Valenciana				España			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Brecha salarial	26,13	23,81	25,45	21,61	26,33	22,55	23,25	21,42
<b>Índice de Gini</b>	<b>0,2809*</b>	<b>0,3173</b>	<b>0,3333</b>	<b>0,3280</b>	<b>0,3288</b>	<b>0,3272</b>	<b>0,3401</b>	<b>0,3370</b>
Mujeres	0,2859*	0,3244	0,3433	0,3461	0,3236	0,3353	0,3491	0,3497
Hombres	0,2614*	0,2980	0,3100	0,3045	0,3184	0,3091	0,3208	0,3164
Índice de Gini de género	0,2991*	0,3268	0,3441	0,3371	0,3390	0,3357	0,3483	0,3446

## Salario por hora

Cuando se analiza la concentración en la distribución de los salarios, se observa una menor desigualdad en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. El índice de Gini en la Comunitat Valenciana se sitúa en 0,2615, un punto y una décima porcentual por debajo del dato a escala nacional. La concentración salarial femenina se sitúa en el 0,2619, también menor que la nacional (0,2731). En el caso de los hombres, la desigualdad en el reparto de la masa salarial se sitúa en 0,2586, lo que supone mayor desigualdad salarial entre las mujeres trabajadoras que entre los hombres trabajadores.

### Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario por hora.

#### Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018

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

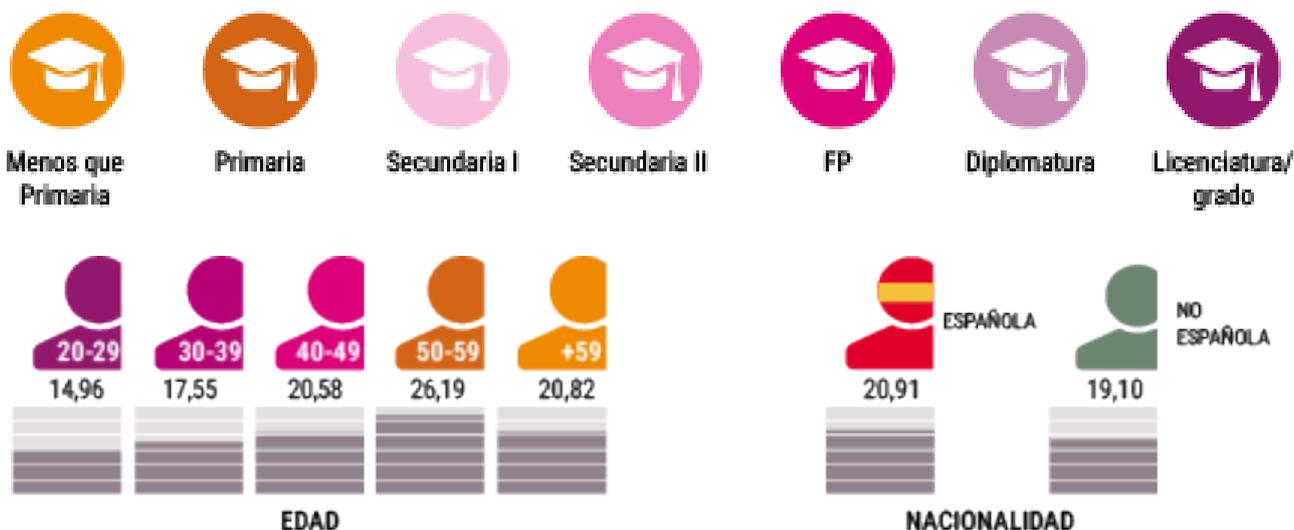
\* Resultados para el año 2006 en la Comunitat Valenciana basados en un 85% de la muestra.

# 4 Análisis de la brecha salarial del salario anual

## Características personales

La brecha salarial anual está fuertemente condicionada, entre otros factores, por la diferente incidencia de la jornada parcial en mujeres y hombres. La brecha salarial anual en la Comunitat Valenciana se incrementa en función de la edad (hasta el tramo de 50-59 años). Respecto al **nivel de estudios alcanzado**, a excepción del grupo de trabajadoras diplomadas y licenciadas/graduadas, todos los niveles muestran una brecha salarial superior al nivel agregado en la Comunitat Valenciana (21,61). La brecha salarial según el salario anual es superior en las mujeres con nacionalidad española.

Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características del personal trabajador en la Comunitat Valenciana

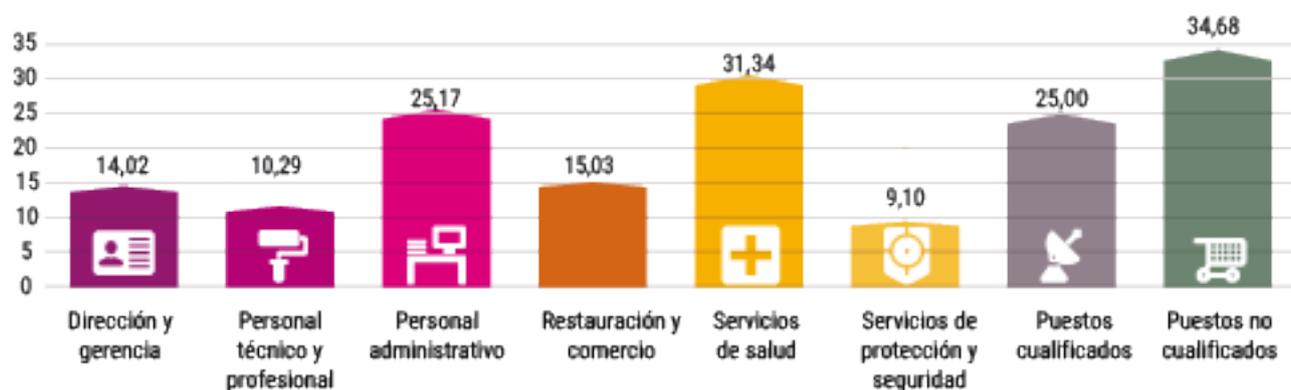


## Características laborales

Siendo la brecha salarial anual en la Comunitat Valenciana del 21,61%, superan este nivel y en primer lugar los trabajadores en puestos de trabajo no cualificado, y le siguen los trabajadores de los servicios de salud.

Las mujeres con puestos de responsabilidad en la Comunitat Valenciana cobran un 13,41% menos que los hombres con responsabilidad, mientras que las mujeres que no ocupan esos cargos cobran una quinta parte menos de salario anual que los hombres que tampoco ocupan puestos de responsabilidad. Destaca negativamente la brecha según menor antigüedad en la empresa (27,26%). Según el tipo de jornada, se ha reducido significativamente la brecha en la jornada completa (hasta situarse en el 8,24%), siendo menor aquella en jornada parcial. Por último, atendiendo al tipo de contrato, la brecha vinculada al contrato indefinido es similar al del conjunto de la Comunitat Valenciana.

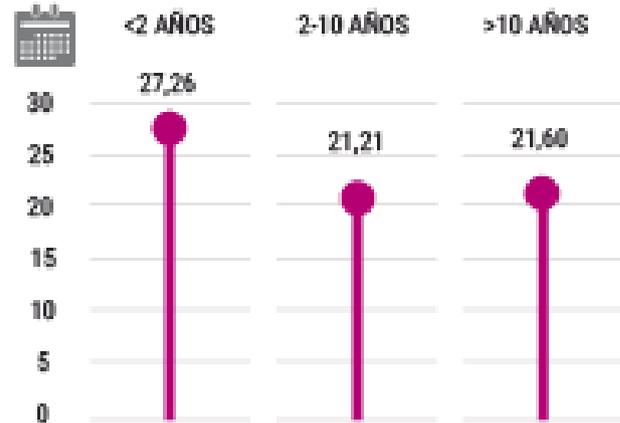
### Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales del personal trabajador. Ocupación



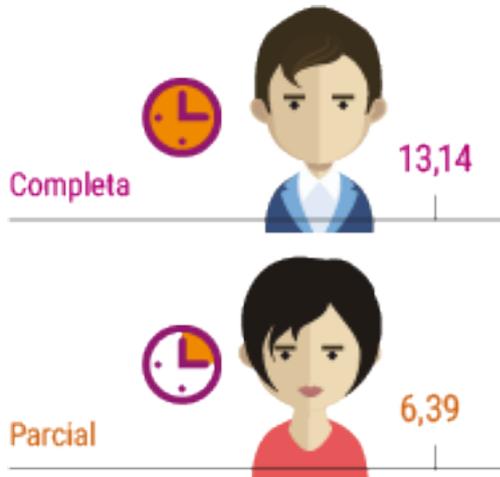
Brecha salarial en términos de salario anual en función de la responsabilidad en la organización



Brecha salarial en términos de salario anual en función de la antigüedad en la organización



Brecha salarial en términos de salario anual en función del tipo de jornada



Brecha salarial en términos de salario anual en función del tipo de contrato



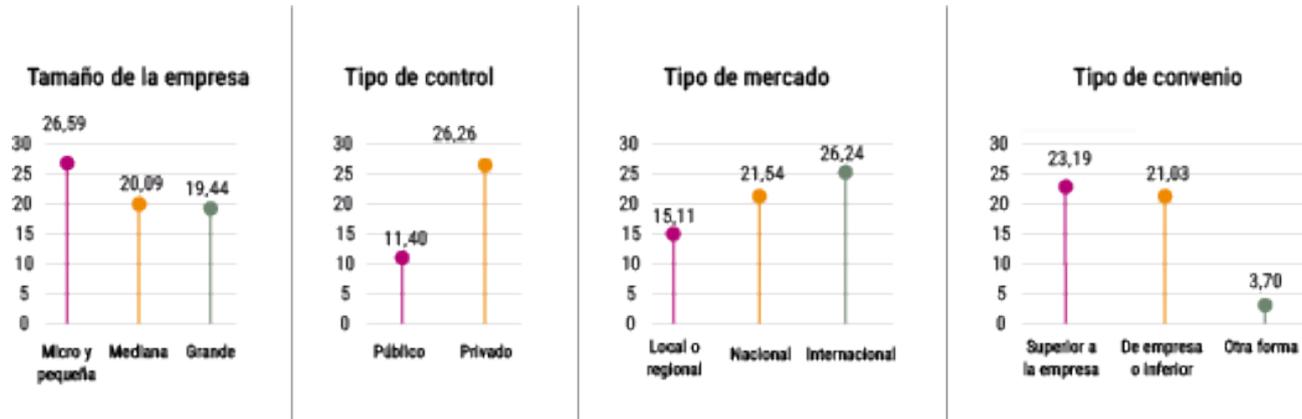
## Características de la empresa

Si se considera el salario anual, la brecha salarial es mayor en aquellos sectores con mayor porcentaje de mujeres a tiempo parcial, concretamente en las actividades administrativas (brecha salarial del 35,35%). También en las empresas dedicadas a actividades sanitarias y servicios sociales la brecha salarial es muy alta (33,23%), y en las dedicadas a actividades profesionales, científicas y técnicas, en el sector industrial, el del comercio, transporte, información y comunicación, y en las actividades financieras la brecha salarial anual supera el 20%.

Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales de la empresa: actividad



**Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales de la empresa: tamaño, tipo de control, tipo de mercado y tipo de convenio**



Cuando se agrupan las empresas en función de su tamaño, en la Comunitat Valenciana sigue apreciándose una mayor brecha salarial anual entre las y los trabajadores de las micro empresas y pequeñas empresas. En las empresas medianas la brecha es del 20,09%, y en las grandes empresas, la brecha sigue siendo muy alta.

En función del tipo de control de la empresa, en la Comunitat Valenciana, mientras que la brecha en el sector público se sitúa en el 11,40%, en el sector privado se eleva hasta el 26,26%.

Según el tipo de convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre los y las trabajadoras no encontramos grandes diferencias en términos anuales, ya que la brecha salarial se encuentra en ambos casos en cifras parecidas a la media.

# 5 Análisis de la concentración salarial

## Características personales de la persona trabajadora

El índice de desigualdad global de la ganancia bruta anual en el conjunto de la Comunitat Valenciana se incrementa con la edad a partir de los 30 años. Se observa una diferencia de hasta ocho puntos porcentuales entre la concentración salarial entre el conjunto de los y las trabajadoras de 30 a 39 años y la de aquellos de 60 años o más.

En el conjunto de las mujeres trabajadoras, se observa que a partir de los 20 años las diferencias salariales entre ellas son mayores que en el conjunto de trabajadores. Este patrón se repite para todas las edades, siendo especialmente alarmante el grado de desigualdad en el reparto de la masa salarial femenina entre las mujeres de 60 o más años. En el caso de los hombres, sin embargo, en todos los grupos de edad, salvo el último, las desigualdades son menores que la media del conjunto total.

En el caso de los índices de concentración de género, aquellos en los que se consideran las diferencias salariales entre los y las trabajadoras excluyendo las comparaciones entre las mujeres entre sí y entre los hombres entre sí, se observa que los índices de la Comunitat Valenciana son mayores que los globales en todas las franjas de edad, siendo, de hecho, el porcentaje del índice global atribuible al reparto intergéneros mayor del 50% a partir de los 30 años.

Cuando se procede a agrupar a las y los trabajadores en función del máximo nivel de estudios alcanzado se observa que el nivel de formación educativa alcanzado es un determinante básico. Todos los grupos de estudios tienen un índice de desigualdad inferior a la media excepto el grupo de las personas con titulación superior.

**Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características  
del personal trabajador en la Comunitat Valenciana**

	<b>IG</b>	<b>IG MUJERES</b>	<b>IG HOMBRES</b>	<b>IG GÉNERO</b>	<b>IG INTRA- GÉNERO</b>	<b>(%)</b>	<b>IG INTER- GÉNERO</b>	<b>(%)</b>
<b>EDAD</b>								
16-19 años	0,3957	0,1756	0,4266	0,3777	0,2594	65,56	0,1362	34,44
20-29 años	0,3096	0,3173	0,2972	0,3153	0,1553	50,17	0,1543	49,83
30-39 años	0,2945	0,3223	0,2627	0,3040	0,1445	49,05	0,1501	50,95
40-49 años	0,3094	0,3302	0,2835	0,3189	0,1527	49,35	0,1567	50,65
50-59 años	0,3314	0,3515	0,3033	0,3448	0,1639	49,47	0,1675	50,53
Más de 59 años	0,3726	0,4013	0,3375	0,382	0,1827	49,04	0,1898	50,96
<b>ESTUDIOS</b>								
Menos que Primaria	0,2306	0,2717	0,1744	0,2556	0,1057	45,83	0,1249	54,17
Primaria	0,2603	0,2777	0,2122	0,3055	0,1247	47,92	0,1356	52,08
Secundaria I	0,2836	0,3037	0,2524	0,3029	0,1403	49,46	0,1433	50,54
Secundaria 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
Diplomados	0,2653	0,2587	0,2586	0,2718	0,129	48,64	0,1362	51,36
Licenciados	0,3321	0,3229	0,3375	0,3340	0,1649	49,67	0,1671	50,33
<b>NACIONALIDAD</b>								
Española	0,3271	0,3435	0,3038	0,3361	0,1616	49,42	0,1654	50,58
No Española	0,3284	0,3795	0,2904	0,3489	0,1683	51,25	0,1601	48,75

El alto índice de Gini femenino global es, en parte, consecuencia de los distintos niveles de estudios alcanzados por ellas. En el grupo de las licenciadas/graduadas universitarias es en el que se observa mayor grado de desigualdad salarial entre ellas. En el caso de los hombres ocurre algo similar, pero todas las categorías de formación tienen índices inferiores a su media, excepto entre los licenciados.

También en el caso del índice de Gini de género ocurre lo mismo que en el grupo de las mujeres: todos los grupos quedan por debajo de la media, de donde se deduce que, en parte, las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben a su grado formativo. Las diferencias por grupos de género más altas se observan dentro del grupo de personas licenciadas. Analizando la descomposición del índice global en su componente inter e intragrupos, se observa que, en todos los grupos de edad, el índice intergrupos tiene un mayor peso en la desigualdad total (más del 50%), es decir, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, más que las desigualdades salariales entre los hombres entre sí o entre las mujeres entre ellas, son las que más impacto tienen en la desigualdad total.

## **Características laborales de la persona trabajadora**

La agrupación de los y las trabajadoras en función del tipo de ocupación que realizan en su trabajo ofrece valores más bajos en los índices de concentración salarial.

En el caso de los hombres, los trabajadores de los servicios de restauración tienen una alta desigualdad entre ellos, así como los técnicos y profesionales. Destaca también por el alto índice de desigualdad el de género en los servicios de salud, indicativo de las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres. Por último, merece la pena destacar que el 75% de la desigualdad en los grupos de servicios de protección y seguridad, y de trabajadores cualificados se debe a la desigualdad observada dentro de cada grupo, más que a las desigualdades salariales entre grupos.

En función del número de años que llevan trabajando para la misma empresa, los índices de concentración salarial femeninos y de género son mayores que el global, siendo el de los hombres entre ellos más bajo. Esta cuestión es indicativa de mayores diferencias salariales dentro del grupo de las mujeres entre ellas, así como entre los dos géneros.

La clasificación de los y las trabajadoras en función del tipo de jornada que desempeñan, parcial o completa, reduce sustancialmente las desigualdades salariales entre los y las trabajadoras a jornada completa, donde se observan valores por debajo de 0,30, con desigualdades mayores entre las personas con jornada parcial.

Según la duración de su contrato se observa que si se comparan salarios solo entre personas con contrato indefinido, la concentración salarial disminuye ligeramente respecto de la media. En el grupo de las mujeres trabajadoras aumenta la desigualdad en el reparto salarial entre ellas en el caso de trabajar de forma temporal. Dicho índice se sitúa más de un punto porcentual por encima del de las mujeres con contrato indefinido.

**Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características  
laborales del personal trabajador en la Comunitat Valenciana**

	IG	IG MUJER	IG HOMBRE	IG GÉNERO	IG INTRA- GÉNERO	(%)	IG INTER- GÉNERO	(%)
<b>OCUPACIÓN</b>								
Directores y gerentes	0,3041	0,3061	0,2997	0,3086	0,1716	56,42	0,1326	43,58
Técnicos y profesionales	0,3184	0,3152	0,3186	0,3198	0,1587	49,84	0,1597	50,16
Empleados administrativos	0,2714	0,2575	0,2677	0,2848	0,1399	51,54	0,1315	48,46
Restauración y comercio	0,3247	0,2986	0,3477	0,3307	0,1604	49,41	0,1643	50,59
Servicios de salud	0,3277	0,3184	0,3075	0,3418	0,1737	53,00	0,1540	47,00
Servicios de protección y seguridad	0,2296	0,2575	0,2241	0,2441	0,1703	74,15	0,0593	25,85
Trabajadores cualificados	0,2131	0,2032	0,2066	0,2358	0,1600	75,09	0,0531	24,91
Trabajadores no cualificados	0,2540	0,2585	0,2060	0,2805	0,1134	44,65	0,1406	55,35
<b>RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN</b>								
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
<b>ANTIGÜEDAD</b>								
Menos de 2 años	0,2975	0,3097	0,2686	0,3177	0,1477	49,65	0,1498	50,35
De 2 a 10 años	0,3099	0,3322	0,2810	0,3202	0,1521	49,08	0,1578	50,92
Más de 10 años	0,2920	0,3049	0,2679	0,3013	0,1422	48,70	0,1498	51,30
<b>TIPO DE JORNADA</b>								
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
<b>TIPO DE CONTRATO</b>								
Indefinido	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

## Características de la empresa

En la clasificación de los y las trabajadoras en función de la actividad a la que fundamentalmente se dedica la empresa en la que desempeñan su labor los trabajadores destaca, por su alta concentración salarial, el sector de las actividades inmobiliarias, el de las actividades artísticas y recreativas, y el de la educación o la hostelería. En cambio destaca por la baja concentración salarial, indicativa de un reparto más equitativo de la masa salarial entre el personal trabajador, el sector de la construcción.

Cuando se comparan sólo los salarios femeninos entre ellas y masculinos entre ellos, se observa en el sector de las actividades inmobiliarias una concentración salarial femenina muy alta. También en las actividades artísticas y recreativas los índices de concentración son altos para ambos sexos. Mayores son los índices de concentración entre los hombres trabajadores en la educación, o entre los hombres que trabajan en la hostelería.

Al clasificar a los y las trabajadoras en función del tamaño de la empresa se observan, en términos de salario anual, índices de concentración relativamente más bajos que la media en todos los grupos, lo que implica una mayor similitud de salarios dentro del mismo tamaño de la empresa.

En general se observan mayores concentraciones salariales entre los y las trabajadoras de las micro y de las pequeñas empresas, tanto en términos globales, como femeninos, masculino o de género, seguidas de las grandes empresas y, por último, de las medianas.

El tipo de control de la empresa se presenta también como un factor determinante en la concentración salarial, ya que disminuyen todos los índices de concentración al agruparlos en función de si el control de la empresa es público o privado. Los índices de concentración salarial del sector público son sensiblemente inferiores a los del sector privado, tanto en términos globales, como de género.

Según el grado de internacionalización de las empresas se observa que las de ámbito local o regional presentan mayores diferencias salariales entre sus trabajadores que las empresas que venden a escala nacional o que aquellas que exportan fuera de España sus productos.

**Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana**

	IG	IG MUJER	IG HOMBRE	IG GÉNERO	IG INTRA-GÉNERO	(%)	IG INTER-GÉNERO	(%)
<b>ACTIVIDAD</b>								
Industria	0,2643	0,2809	0,2461	0,2907	0,1584	59,94	0,1059	40,06
Suministro de energía y agua	0,2728	0,2560	0,2753	0,2707	0,1813	66,46	0,0915	33,54
Construcción	0,1840	0,3291	0,1572	0,2683	0,1256	68,25	0,0584	31,75
Comercio	0,3024	0,2946	0,2896	0,3135	0,1468	48,56	0,1556	51,44
Transporte	0,3022	0,2964	0,2938	0,3140	0,1748	57,84	0,1274	42,16
Hostelería	0,3606	0,3276	0,3827	0,3679	0,1766	48,96	0,1840	51,04
Información y comunicación	0,2654	0,2604	0,2500	0,2830	0,1424	53,64	0,1231	46,36
Actividades financieras	0,2750	0,2937	0,2220	0,2859	0,1322	48,09	0,1428	51,91
Actividades inmobiliarias	0,3716	0,3655	0,3855	0,3804	0,2408	64,81	0,1308	35,19
Act. profesionales, científicas y técnicas	0,3034	0,2956	0,2889	0,3140	0,1496	49,31	0,1538	50,69
Act. administrativas	0,2828	0,2740	0,2453	0,3071	0,1279	45,23	0,1549	54,77
Administración pública y defensa	0,2374	0,2479	0,2269	0,2393	0,1187	50,00	0,1187	50,00
Educación	0,3643	0,3354	0,3985	0,3708	0,1827	50,16	0,1815	49,84

	IG	IG MUJER	IG HOMBRE	IG GÉNERO	IG INTRA- GÉNERO	(%)	IG INTER- GÉNERO	(%)
Act. sanitarias y servicios sociales	0,3314	0,3204	0,2994	0,3512	0,1869	56,38	0,1446	43,62
Act. artísticas y recreativas	0,3660	0,3495	0,3719	0,3669	0,1908	52,14	0,1752	47,86
Otros servicios	0,3543	0,3283	0,3274	0,3839	0,1742	49,18	0,1801	50,82
<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA</b>								
Micro y pequeña	0,3252	0,3436	0,2956	0,3422	0,1613	49,59	0,1640	50,41
Mediana	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
<b>TIPO DE CONTROL</b>								
Público	0,2764	0,2670	0,2802	0,2800	0,1367	49,45	0,1397	50,55
Privado	0,3155	0,3266	0,2906	0,3302	0,1558	49,38	0,1597	50,62
<b>TIPO DE MERCADO</b>								
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
<b>TIPO DE CONVENIO</b>								
Superior a la empresa	0,3192	0,3397	0,2912	0,3316	0,1576	49,38	0,1616	50,62
De empresa o inferior	0,3143	0,3162	0,2986	0,3233	0,1542	49,04	0,1602	50,96
Otra forma	0,3098	0,3124	0,3056	0,3104	0,1546	49,91	0,1552	50,09

## 6 Impacto de la COVID-19 en la brecha salarial desde la perspectiva de género

- Atendiendo a los datos analizados en el informe *Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19*, dada la existencia de brechas de género en el mercado laboral (en función de la actividad, la ocupación, la jornada parcial, la involuntariedad de esta, el desempleo, etc.), así como las relacionadas con las tareas de los cuidados y el trabajo doméstico, es probable que la crisis económica afecte de manera desigual a mujeres y hombres, incidiendo negativamente a dichas brechas. Por ello son necesarias políticas públicas que contribuyan a su eliminación, a la efectiva igualdad en las tareas de cuidados y domésticas, así como cambios en la organización y diseño del trabajo en las empresas. Según la resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 titulada *Perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis*, “...pide a los Estados miembros que tengan debidamente en cuenta la segregación del mercado laboral, el empleo precario, la brecha salarial y de pensiones con vistas a mejorar las condiciones de trabajo y la protección social a través de políticas adaptadas [...] con el fin de abordar de manera eficaz la brecha salarial y de pensiones entre ambos sexos, ya que los indicadores económicos sugieren que estas brechas se están ampliando más como consecuencia de la pandemia”.
- Respecto al papel de las políticas públicas, además de las medidas legislativas recientemente aprobadas en relación con la igualdad salarial, y de aquellas relacionadas con los permisos de maternidad y paternidad, según el *Informe mundial de salarios 2020-2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempo de la COVID-19* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “las mujeres predominan entre los trabajadores mal pagados; los estudios indican que, en muchos casos, el salario mínimo reduce la brecha salarial de

género". Por lo tanto, el incremento del salario mínimo puede ser un instrumento eficaz en la contribución a la reducción de la brecha salarial de género.

- Según la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, durante el año 2020 se gestionaron un total de 69.746 expedientes de regulación de empleo en el marco de la crisis económica provocada por la COVID-19, representando las mujeres el 42% sobre el total de personas trabajadoras afectadas.
- Según la EPA, durante el 2020 se ha mantenido la tasa de actividad en la Comunitat Valenciana. En relación con la tasa de paro agregada, se ha incrementado en 2020 esta tasa, hasta situarse en el 16,4% (dos puntos porcentuales de incremento). El incremento en la tasa de paro femenina ha sido ligeramente superior. Por último, la tasa de temporalidad femenina se ha mantenido en el 27% (entre el cuarto y el primer trimestre), mientras que en términos globales esta tasa se ha reducido del 26,8% hasta el 25%.
- Una de las explicaciones para entender la brecha salarial de género es la diferente incidencia de la jornada parcial entre géneros. La tasa de parcialidad en las mujeres en la Comunitat Valenciana se situó en 2020 en el 27,4%, siendo el 8,75% en los hombres y el 17,7% en términos agregados. Además, el empleo parcial involuntario respecto al total de empleo parcial en la Comunitat Valenciana se sitúa en torno al 50%. Respecto a la jornada parcial, considerando el conjunto de España, ya que no existen datos en el ámbito autonómico, el porcentaje de jornada parcial en mujeres por motivos de cuidados es del 20%, situándose este porcentaje en hombres entorno al 4%.



# GENERALITAT VALENCIANA

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