



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

Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana Informe 2022



**GENERALITAT
VALENCIANA**

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

Estudis Econòmics

**Desigualdad,
brecha salarial y de género
en la
Comunitat Valenciana
Informe 2022**



GENERALITAT
VALENCIANA

Estudis Econòmics: 13

**Desigualdad,
brecha salarial y de género
en 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

Índice

Índice de gráficos.....	6
1 Introducción	7
2 Brechas de género en el mercado laboral	8
2.1 Brecha salarial	8
2.1.1 Concepto de brecha salarial	8
2.1.2 Análisis de la brecha salarial no ajustada en la Comunitat Valenciana	9
2.1.2.1 Datos INE. Encuesta de estructura salarial anual (EESA) 2008-2019.....	9
2.1.2.2 Estimación del impacto del COVID-19 en la brecha salarial	18
2.1.3 ¿Cómo se explica la brecha salarial de género?	20
2.2 Brechas de género en participación en el mercado laboral.....	20
2.2.1 Brecha en términos de tasas de actividad, ocupación y desempleo.....	20
2.2.2 Brechas de género relativas a la calidad en el trabajo	26
2.2.2.1 Segmentación de la ocupación por género	26
2.2.2.2 Incidencia de la temporalidad y parcialidad por género	29
3 Brecha de cuidados	31
4 Medidas para la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral.....	32
5 Conclusiones	34
6 Bibliografía y fuentes consultadas.....	36

Índice de gráficos

Gráfico 1. Brecha Salarial Total en términos de salario medio anual (salario anual) y por hora de trabajo normalizada (salario hora).....	10
Mapa 1. Brecha salarial 2019 en términos de salario anual y salario hora	10
Gráfico 2. Brecha salario medio anual por grupos de edad	11
Gráfico 3. Brecha salario hora por grupos de edad	11
Gráfico 4. Brecha salario anual por sectores de actividad.....	12
Gráfico 5. Brecha salario hora por sectores de actividad	12
Gráfico 6. Brecha salario medio anual por ocupación.....	13
Gráfico 7. Brecha salario hora por ocupación	14
Gráfico 8. Brecha salario medio anual por tipo de contrato.....	15
Gráfico 9. Brecha salario hora por tipo de contrato	15
Gráfico 10. Brecha por percentiles y brecha media.....	16
Gráfico 11. Brecha salarial anual. Datos AEAT	19
Gráfico 12. Tasas y brecha en tasas de actividad, empleo y desempleo	21
Gráfico 13. Tasas y brecha en tasas de actividad por grandes grupos de edad.....	23
Gráfico 14. Tasas y brecha en tasas de empleo por grandes grupos de edad	24
Gráfico 15. Tasas y brecha en tasas de empleo por grandes grupos de edad	24
Gráfico 16. Distribución de la incidencia por género de la inactividad por causa: dedicación a labores del hogar	25
Gráfico 17. Distribución de la incidencia por género del desempleo de larga duración ..	25
Gráfico 18. Distribución de la ocupación por género y sector económico	27
Gráfico 19. Distribución de la ocupación por género y rama de actividad dentro del sector servicios	27
Gráfico 20. Distribución de la ocupación por género y nivel de la ocupación.....	28
Gráfico 21. Incidencia de la jornada parcial por género.....	29
Gráfico 22. Incidencia de la temporalidad por género	30
Tabla 2.1. Brecha de género en la Comunitat Valenciana y España. 2019, 2020 y 2021....	22

1 Introducción

En toda economía, para tratar de garantizar el marco económico adecuado que favorezca su crecimiento, es necesario conocer el estado de sus principales macromagnitudes y realizar previsiones ajustadas de su evolución. Por otra parte, cada vez es mayor el consenso - social, académico, institucional y político - sobre la necesidad de complementar los indicadores de crecimiento tradicionalmente utilizados con otros que midan adecuadamente la calidad y sostenibilidad de dicho crecimiento. En este sentido, en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, señalando como fundamentales la necesidad de actuar para hacer frente a la creciente pobreza, para empoderar a las mujeres y las niñas y para afrontar la emergencia climática.

En el ámbito de la economía valenciana, la Dirección General de Economía Sostenible ejerce, entre otras, las funciones en materia de estudio y evaluación de la economía y de promoción de la economía sostenible. En el ejercicio de estas funciones viene, por una parte, realizando una serie de estimaciones sobre la evolución de las principales macromagnitudes en la Comunitat Valenciana, estimaciones que le permiten, a su vez, obtener y actualizar periódicamente sus previsiones de crecimiento económico. Por otra, el objetivo es ir complementando este análisis con el estudio de indicadores de calidad y sostenibilidad del crecimiento, para así contribuir al diseño de políticas y estrategias que contribuyan a alcanzarlos en un tiempo razonable.

Como ya se ha indicado, uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y una de las líneas fundamentales de actuación para esta década es avanzar en la igualdad de género y uno de los múltiples ámbitos en los que es necesario avanzar en materia de igualdad de género es el mercado laboral. La adecuada evaluación de las diferencias de género en este ámbito es crucial para el desarrollo de los instrumentos adecuados para combatirlos y eliminarlos. Por ello, y dando continuidad al análisis iniciado por la Dirección General de Economía Sostenible en 2018, 2021 ¹, ², este documento pretende hacer un breve repaso a las brechas de género en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana, para así seguir contribuyendo a visibilizarlas, promover el estudio de los factores que las originan y la elaboración de políticas y estrategias que coadyuven a su eliminación. Se analizará, también en el impacto que sobre ellas haya podido tener la crisis derivada de la pandemia por COVID-19.

A partir de la aprobación de la [Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres \(2008/2012\(INI\)\)](#) se conmemora el día 22 de febrero como **Día de la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres**.

1 Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. "[Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2014](#)", Estudi econòmic nº8, 2018.

2 Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball "[Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19. Período 2006-2018](#)", Estudi econòmic nº11, 2020.

2 Brechas de género en el mercado laboral

Si bien es cierto que, desde la incorporación de las mujeres al mundo laboral en España (y en la Comunitat Valenciana) la diferencia en las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se ha reducido, su igualdad efectiva en el mercado laboral aún queda lejos. No solo siguen siendo importantes las brechas de género en cuanto a tasas de participación laboral, de empleo y de desempleo sino que, además, la precariedad en el empleo, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas económicas de la actividad de una parte del empleo femenino siguen siendo una realidad. A esto se suma que la participación de las mujeres en empleos con mayores salarios sigue siendo inferior a la de los hombres. Términos como “techo de cristal” (que frena el acceso de las mujeres a los puestos mejor retribuidos) y “suelo pegajoso” (que retiene a las mujeres en puestos peor remunerados y de menor cualificación) siguen teniendo vigencia en la actualidad.

La primera parte de este documento se centra en analizar la brecha salarial, su evolución en la Comunitat Valenciana y el impacto de la crisis sanitaria por COVID-19. En términos similares, la segunda parte se centrará en el repaso a otro tipo de brechas de género existentes en el mercado laboral. En la tercera parte se hará una revisión del marco legislativo, las medidas de política económica y legislativa recientemente adoptadas, así como aquellas que puede contribuir a reducir las brechas laborales que se abordan en este estudio.

2.1 Brecha salarial

2.1.1 Concepto de brecha salarial

De forma generalmente aceptada se entiende por **brecha salarial de género** la diferencia entre los salarios percibidos por hombres y mujeres expresada como porcentaje del salario de los hombres. Así, si por ejemplo la brecha salarial es de un 20% esto significa que los varones ocupados, considerados de forma conjunta, ganan un 20% más que el conjunto de las mujeres ocupadas o que la retribución promedio de éstas es un 80% de la de los hombres.

Para estudiar e interpretar la brecha salarial adecuadamente se utilizan distintos indicadores que pueden agruparse en dos categorías: brecha salarial ajustada y brecha salarial no ajustada.

El **estudio de la brecha salarial ajustada** requiere de modelos econométricos que permitan analizar las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con las mismas características socioeconómicas y laborales. Se trata de comparar las retribuciones entre

trabajadores con características similares (como el nivel de estudios o la antigüedad) y que pertenezcan a empresas comparables (tamaños, sector de actividad, condiciones y normas laborales). Se han realizado numerosos estudios en materia de brecha salarial ajustada, tanto a nivel internacional como nacional (aunque no a nivel autonómico). En España, los resultados de estos estudios sitúan la brecha salarial ajustada entre un 9,1% y un 22% (los resultados varían según el año de realización y las especificaciones de cada modelo)³.

Para **analizar la brecha salarial no ajustada** se comparan las medias de los datos salariales anuales y por hora de hombres y mujeres publicados por diferentes organismos oficiales (como el INE, Eurostat o la OCDE) sin tener en cuenta si tienen diferentes características socioeconómicas o laborales, llegando como máximo a desagregar esta comparación por grupos (por grupos de edad, por sectores de actividad, etc.).

Este apartado se centra en la brecha salarial no ajustada calculada en términos de salario medio anual (salario anual) de salario por hora normal de trabajo (salario hora) y su evolución en la Comunitat Valenciana. La brecha se ha calculado a partir de dos fuentes: los datos publicados por el INE a partir de su Encuesta de Estructura Salarial Anual (2008-2019) y los datos sobre percepciones salariales publicadas por la AEAT entre 2008-2020. La disponibilidad de los datos de la AEAT para 2020 permitirá hacer una primera aproximación del impacto de la crisis del COVID-19 en materia de brecha salarial.

2.1.2 Análisis de la brecha salarial no ajustada en la Comunitat Valenciana

2.1.2.1 Datos INE. Encuesta de estructura salarial anual (EESA) 2008-2019

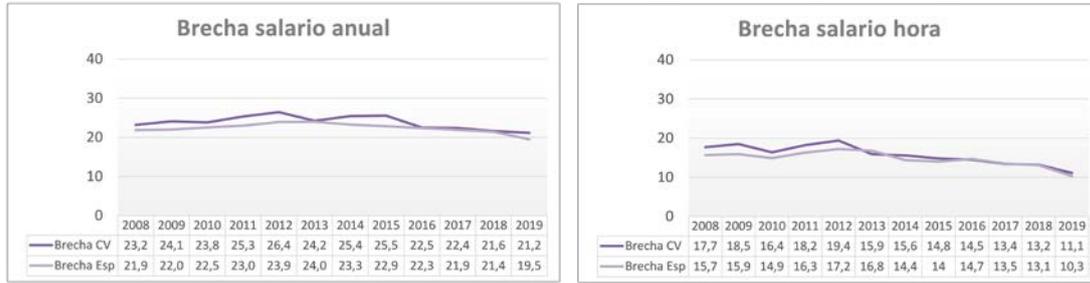
Brecha salarial de género total

Según los cálculos realizados a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial entre 2008 y 2019, en la Comunitat Valenciana, la brecha se redujo un 8,7% en términos de salario anual y un 37,3% en términos de salario hora. En el conjunto nacional estas reducciones fueron del 10,8% y del 34,4%, respectivamente. Así, en 2019, la brecha en salario anual fue del 21,2% en la Comunitat Valenciana y del 19,5% en España y en términos de salario hora del 11,1% y del 10,3% respectivamente. Estos menores valores de la brecha calculada en términos salario hora frente a los calculados en salario anual pueden estar recogiendo, en parte, el efecto de una mayor incidencia de la jornada parcial y de la temporalidad en las mujeres.

Es interesante también destacar que, durante prácticamente todo el período, los valores en la Comunitat Valenciana se sitúan de dos a tres puntos porcentuales por encima de los del conjunto de España y entre los cinco más elevados, si los comparamos con los valores de la brecha en el resto de comunidades autónomas. Como se observa en el mapa 1 existen notables diferencias entre comunidades en materia de brecha salarial.

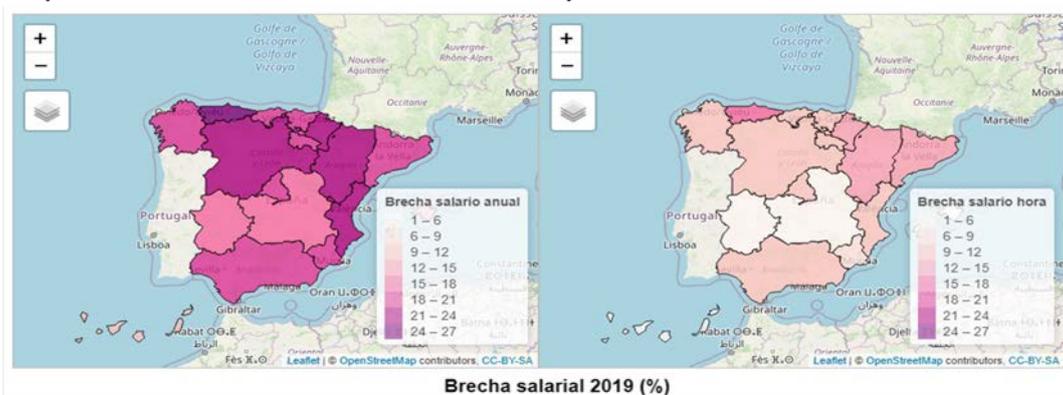
³ Ver relación bibliográfica de dichos estudios en PWC. [“Análisis de la brecha salarial de género en España”. Identificando causas y soluciones. \(CEOE\).](#)

Gráfico 1. Brecha Salarial Total en términos de salario medio anual (salario anual) y por hora de trabajo normalizada (salario hora).



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

Mapa 1. Brecha salarial 2019 en términos de salario anual y salario hora.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

Un análisis de la brecha segmentado por grupos de individuos permitirá identificar distintos patrones que pueden aportar información más detallada sobre la diferencia salarial de género y su evolución.

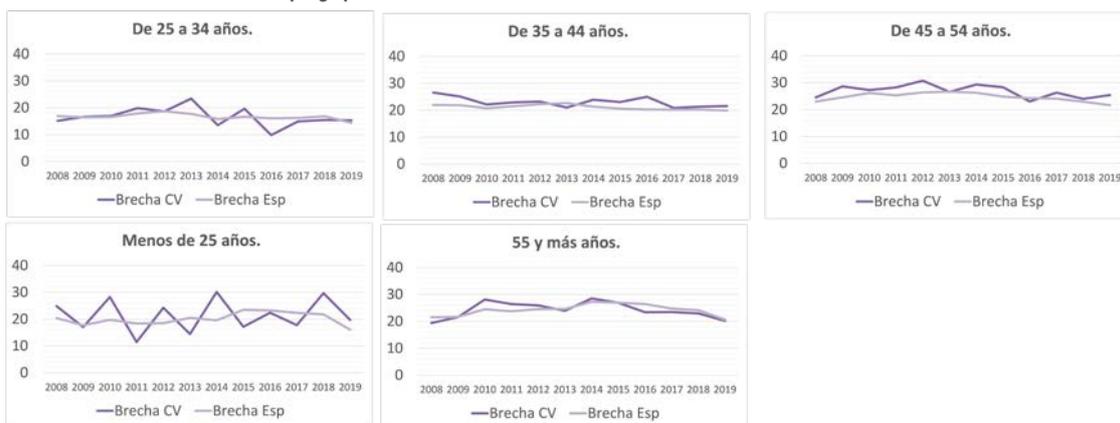
Brecha salarial de género por grupos de edad

Del detalle por edades, la principal conclusión es que la brecha tiende a aumentar con la edad, sobre todo si se comparan los grupos de 25 a 34 años, de 25 a 44 años y de 35 a 54 años, que concentran las mayores tasas de actividad. Además, como muestran los gráficos, la evolución de la brecha en el tiempo ha sido irregular y distinta en cada grupo de edad, sobre todo en la Comunitat Valenciana pero también en España. En ambos casos y en todos los grupos se han alternado períodos de crecimiento con periodos de disminución de la brecha. Si se comparan los valores de la brecha en salario anual al inicio y al final del período, en el caso de España -aunque con distinta intensidad- ésta se había reducido en todos los grupos. Sin embargo, en la Comunitat Valenciana, si bien con respecto al de 2008, el valor de la brecha en 2019 se había reducido en los grupos de menos de 25 años (-21%) y de entre 35 y 44 años (-19%), en el resto había repuntado ligeramente (con crecimientos del 1% en el grupo de 25 a 34 años y del 4% en los otros dos grupos).

En 2019, la brecha en salario anual en la Comunitat fue de un 19,7% en el grupo de menos de 25 años, de un 15,3% en el grupo de entre 25 y 34, del 21,5% en el de 35 a 44, del 25,4% en el de 45 a 55 y del 21,2% en el de más de 55. (En el caso de España estos valores fueron del 16,1%, del 14,4%, del 19,8%, del 21,6 y del 20,6%, respectivamente).

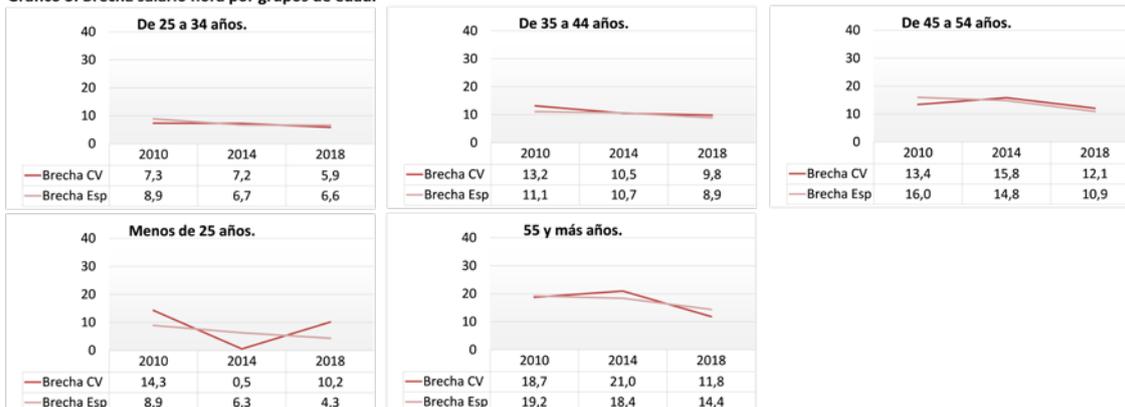
El gráfico 3 muestra también los valores y la evolución de la brecha en términos de salario hora, calculados a partir de la encuesta de estructura salarial cuatrienal (ya que el detalle por edades para esta variable no se recoge en la encuesta anual).

Gráfico 2. Brecha salario medio anual por grupos de edad.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial Anual, INE
 (*) En el grupo de menos de 25 años en la CV el nº de observaciones muestrales está entre 100 y 500. Cifras sujetas a gran variabilidad

Gráfico 3. Brecha salario hora por grupos de edad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Cuatrienal, INE.
 (*) En el grupo de menos de 25 años en la CV el nº de observaciones muestrales está entre 100 y 500. Cifras sujetas a gran variabilidad

Brecha salarial de género por sectores de actividad

La Encuesta de Estructura Salarial Anual no recoge datos sobre retribuciones en el sector agrario. En cualquier caso, la presencia femenina en este sector es reducida, como reflejan los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). También en el sector de la construcción la presencia femenina es relativamente escasa, lo que afecta a la información disponible sobre retribuciones. En este caso, aunque la Encuesta de Estructura Salarial sí que los recoge, el número de datos sobre retribuciones femeninas en la Comunitat Valenciana es muy reducido. No obstante, los gráficos muestran la importante variabilidad de la brecha salarial en el sector de la construcción, no solo en la Comunitat Valenciana sino también en el conjunto de España.

En cualquier caso, la presencia femenina se concentra en industria y servicios. En estos dos sectores, la brecha salarial se ha reducido, tanto en España como en la Comunitat Valenciana (aunque con algunos períodos de repunte algo más acusados en la Comunitat). Si se compara la brecha entre ambos sectores, en el sector servicios en la Comunitat Valenciana ésta se ha mantenido sensiblemente por debajo de la brecha en el sector industria, al contrario que en España, donde la brecha en el sector industria se ha mantenido ligeramente por debajo de la del sector servicios.

En 2019, en la Comunitat Valenciana, la brecha en salario medio anual en el sector industria fue del 25,0% y en servicios del 20,5% mientras en España, en ambos, la brecha se situó en un 19,5%.

En términos de salario hora, la brecha en 2019 en el sector de la industria fue del 18,3% en la Comunitat Valenciana y del 14,5% en el conjunto nacional mientras que, en el sector de servicios los valores de la brecha fueron del 12,4% y del 11,4%, respectivamente.

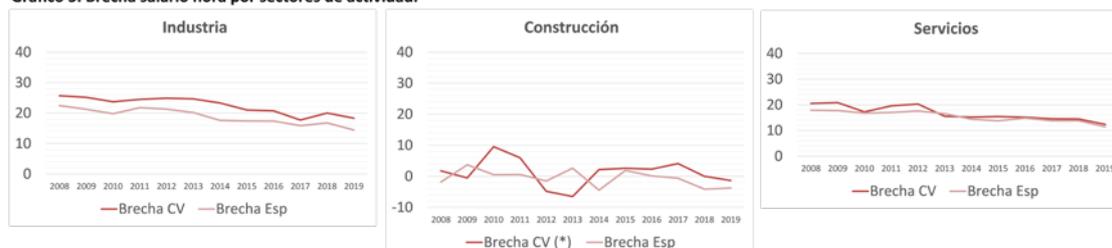
Gráfico 4. Brecha salario anual por sectores de actividad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

(*) En el sector de la construcción en la CV el nº de observaciones muestrales sobre las retribuciones femeninas está entre 100 y 500. Cifras sujetas a gran variabilidad

Gráfico 5. Brecha salario hora por sectores de actividad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

(*) En el sector de la construcción en la CV el nº de observaciones muestrales sobre las retribuciones femeninas está entre 100 y 500. Cifras sujetas a gran variabilidad

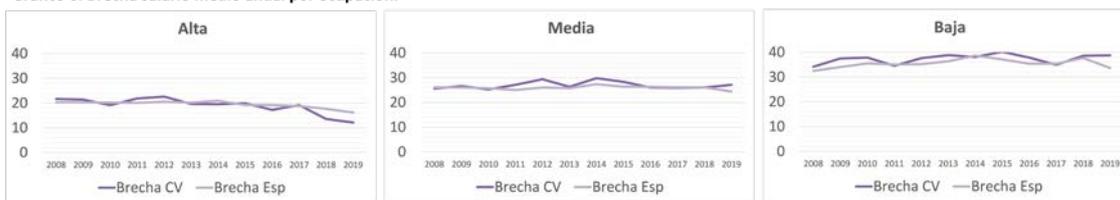
Brecha salarial de género por ocupación

El INE publica los datos de retribuciones salariales por grupos de ocupación agregados en tres grandes categorías: alta, que corresponde a los grupos 1, 2 y 3 (directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo, respectivamente), media, que incluye los grupos 4 (empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina), 5 (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores), 6 (trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero), 7 (artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción excepto operadores de instalaciones y maquinaria) y 0 (Ocupaciones militares) y baja, formada por el grupo 8 (operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores) y el 9 (ocupaciones elementales).

De la comparación de estos tres grandes grupos puede decirse que la brecha disminuye sensiblemente con el nivel de la ocupación, tanto en ganancia anual como por hora y tanto para la Comunitat Valenciana como para España. En cuanto a su tendencia y evolución en el tiempo, la brecha en la categoría de ocupación alta se ha reducido sensiblemente pero no ha ocurrido lo mismo en los grupos de ocupación media y baja en los que la brecha en salario anual se ha incrementado, ligeramente en el grupo de ocupación media y de forma más acusada en la categoría de ocupación baja.

Contextualizada en el conjunto de España, la brecha es mayor en la Comunitat en los niveles de ocupación media y baja, mientras que en el nivel de ocupación alta ambas son similares (e incluso menores en la CV en los últimos cuatro años). Así, frente a los valores ya señalados para la Comunitat Valenciana, en España en 2019, la brecha en salario anual fue del 33,7% para el grupo de ocupación baja, del 24,4 % para el grupo de ocupación media y del 16,6% para el grupo de ocupación alta. En términos de salario hora, los valores de la brecha fueron del 17,1%, del 15,6% y del 11,2%.

Gráfico 6. Brecha salario medio anual por ocupación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EES Anual, INE.
Alta incluye los grandes grupos 1, 2 y 3

Media incluye los grandes grupos 4, 5, 6, 7 y 0

Baja incluye los grandes grupos 8 y 9

Gráfico 7. Brecha salario hora por ocupación.



Por último, también en este caso, la brecha calculada en términos salario hora es sensiblemente menor que en términos salario anual, especialmente en los grupos de ocupación media y baja, en los que las diferencias son del orden de 10 puntos porcentuales. Por ejemplo, en la Comunitat en 2019, la brecha en salario anual en el grupo de ocupación media fue del 27,1% mientras que en salario hora fue del 18,3% y en el grupo de ocupación baja, los valores de estos indicadores fueron del 38,8% y del 20,7%. (Lo que puede estar, en parte, recogiendo el efecto de una mayor incidencia de la temporalidad y parcialidad en las mujeres en estos grupos de ocupación). En el grupo de ocupación alta, la brecha en salario anual fue del 12,1% y en términos salario hora fue del 8,5%, valores sensiblemente inferiores a los de los otros dos grupos y más similares entre ellos.

Brecha salarial de género por tipo de contrato

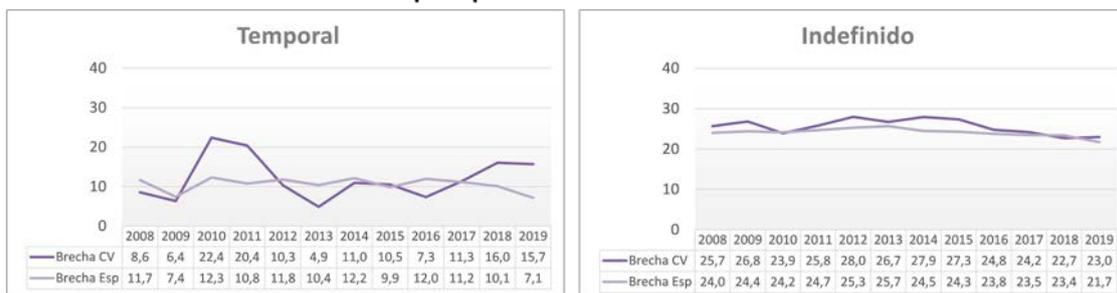
De la desagregación de la brecha para las dos grandes categorías de tipos de contrato (indefinido y temporal) se puede decir que, tanto en salario anual como en salario hora, la brecha es mucho mayor en la contratación indefinida que en la temporal. Además, la evolución de la brecha salarial en la modalidad de contratación temporal ha sido muy variable en el tiempo —sobre todo en la Comunitat Valenciana— mientras que, en la modalidad de contratación indefinida su evolución ha sido más estable, tanto la Comunitat Valenciana como en España.

En 2019, los valores de la brecha en la Comunitat en términos de salario anual fueron del 15,7% para la contratación indefinida y del 23% para la temporal mientras que, en términos de salario hora, la brecha fue del 5% en la contratación indefinida y del 12,9% en la temporal. Para el conjunto nacional estos valores fueron del 7,1% y del 21,7% y del -3,5% y del 12,9%.

Otros aspectos de la brecha salarial. Brecha por nivel de estudios o por tipo de empresa de pertenencia

La encuesta de estructura salarial anual no es tan exhaustiva como la cuatrienal por lo que hay aspectos relevantes del análisis sobre la brecha que no quedan cubiertos a partir de los datos de la primera y que, por tanto, no pueden ser analizados en el presente estudio. No obstante, el documento *Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19. Período 2006-2018*, Estudios Econòmics número 11 (ver nota 2), realizado en 2020 por la Dirección General de Econo-

Gráfico 8. Brecha salario medio anual por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

Gráfico 9. Brecha salario hora por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

mía Sostenible recoge de forma sucinta cuestiones tan importantes como el análisis de la brecha salarial detallado por tipología de empresa (tamaño, tipo de control, tipo de mercado y tipo de convenio), por rama de actividad, por antigüedad en el puesto o por nivel de formación de las personas ocupadas.

Distribución y concentración salarial por género

El salario medio (anual o por hora) no es la mejor medida resumen de las diferencias entre distintos colectivos y actividades ya que, en lo que se refiere a la distribución salarial, hay muchos más trabajadores con salarios bajos que con salarios más elevados. Esto hace que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal), ya que, aunque haya pocos trabajadores con salarios muy elevados influyen notablemente en el salario medio⁴.

Para conocer de forma más adecuada como se distribuyen las retribuciones se pueden utilizar otras dos medidas de la ganancia anual de los trabajadores: el salario modal o los salarios de los percentiles. El salario modal nos indica el valor del salario más frecuente, es decir, el que más número de trabajadores perciben. El análisis de percentiles indica el valor salarial por debajo del cual se encuentra el porcentaje (según el percentil) de los

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 \(low pay rate\)](#)

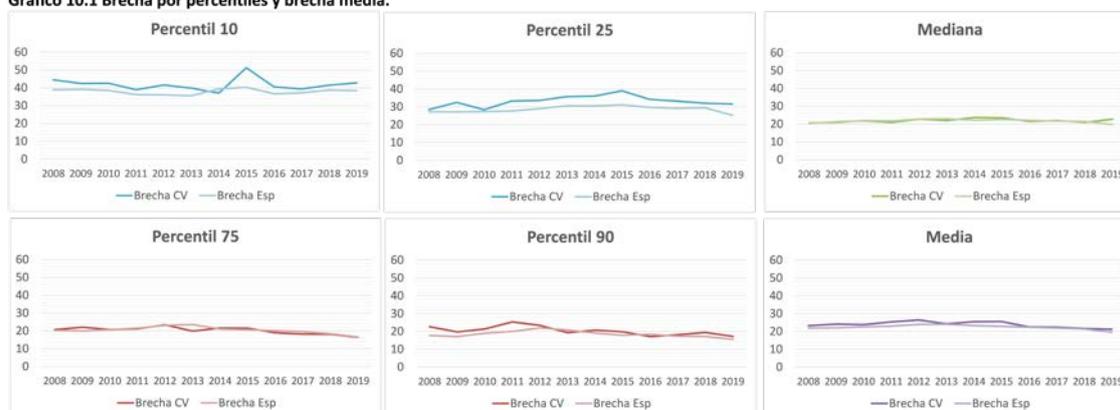
asalariados. Por ejemplo, el valor del salario del percentil 10 nos da el valor por debajo del cuál ganan el 10% de todos los trabajadores (el 90% restante cobra por encima de ese valor). El salario mediano o del percentil 50 divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior, el del percentil 90 nos indica el valor por debajo del cual se sitúa el 90% de los empleados. Solo el 10% restante cobra por encima de ese valor.

La Encuesta de Estructura Salarial Anual del INE recoge información sobre percentiles (aunque no sobre el salario modal) detallada por Comunidad Autónoma y por género, lo que permite hacer alguna comparación en estos términos que puede resultar orientativa. Como se observa en el gráfico 10, la comparativa de la brecha en distintos percentiles muestra que las diferencias salariales por género son sensiblemente mayores en los niveles bajos de salarios, en los que el número de mujeres supera al de hombres. En la Comunitat Valenciana, en el percentil 10 de salarios el salario de la mujer representó, en el año 2019, el 57,2% del salario de los hombres correspondiente al mismo percentil (es decir, la brecha fue de un 42,8%). En España el salario femenino en dicho percentil fue el 61,5% del masculino.

El porcentaje que representa el salario de la mujer respecto al del hombre se va elevando a medida que se elevan los salarios y en el percentil 90 (sólo un 10% de trabajadores tienen salarios superiores) el salario de la mujer representó el 84,5% del salario masculino en el año 2019, siendo el número de mujeres en este percentil de salarios muy inferior al número de hombres en base a la misma fuente mencionada anteriormente (EAES).

También es importante analizar las diferencias de género en materia de desigualdad retributiva, para lo cual se puede recurrir a la comparación entre percentiles de renta o al indicador de Gini. En términos de percentiles el indicador P90/P10, por ejemplo, muestra la ratio entre el salario del percentil 90 y el que corresponde al percentil 10 (es decir, en cuantas veces supera el salario del percentil 90 al del 10). En la Comunitat Valenciana,

Gráfico 10.1 Brecha por percentiles y brecha media.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial Anual, INE

en el caso masculino este indicador había pasado de un valor de 3,2 en el año 2008 a un valor de 3,8 en el año 2019 (y en el conjunto de España del 3,6 al 3,9). En el caso de las mujeres el valor de este indicador en la Comunitat había pasado de 4,5 en el año 2008 a 5,6 en el año 2019 (del 5,1 al 5,4 en España). Estos valores muestran que existe una mayor desigualdad entre las mujeres con mayores y menores retribuciones que entre los varones, que la diferencia se ha incrementado entre 2008 y 2019 y que es mayor en el caso de la Comunitat Valenciana que en el promedio nacional.

Por su parte, el índice de Gini, es una medida de dispersión que compara proporciones acumuladas de la población con las proporciones acumuladas de la renta que ésta recibe. El índice varía entre 0 y 100 (o entre 0 y 1) y un valor 0 significa que todas las personas tienen los mismos ingresos (igualdad perfecta) mientras que un valor 100, representaría el caso en el que una sola persona acaparase la totalidad de ingresos de la población (desigualdad perfecta). El ya mencionado documento “Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19. Período 2006-2018” (ver nota 2), recoge de forma resumida los principales aspectos en materia de análisis de concentración salarial basados en el índice de Gini. Los resultados que en él se recogen también muestran que existe un mayor nivel de desigualdad salarial (o una mayor concentración salarial) entre las mujeres que entre los hombres.

Por último, conviene citar el estudio *La precariedad laboral en España Una doble perspectiva*, elaborado por el Gabinete Económico de CCOO y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante que utiliza dos indicadores de elaboración propia (el índice de precariedad asalariada multidimensional y el índice de precariedad global) para analizar la precariedad laboral en toda su extensión. En términos de desigualdad de género resultan interesantes los siguientes aspectos que se deducen del mencionado informe.

Analizando el comportamiento del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM) ⁵, la incidencia de la precariedad es significativamente mayor para las mujeres (excepto en lo relativo a jornada laboral extensa y atípica) lo que evidencia la peor calidad relativa del empleo femenino en España en las distintas perspectivas que ofrece este indicador. En la Comunitat Valenciana la incidencia de la precariedad es ligeramente superior que en el conjunto de España. En cuanto a la evolución reciente de este indicador (IPAM), si bien a partir de 2012 la precariedad aumentó debido al empeoramiento de varios de los indicadores parciales⁶, a partir de 2019 se iniciaba una caída significativa de la precariedad, por la caída del empleo de bajos salarios⁷, de la jornada parcial involuntaria y de la jornada laboral extensa. Con pequeños matices, esta evolución temporal ha sido muy similar para hombres y para mujeres.

5 Se utilizan 7 indicadores individuales de los empleos asociados a características objetivas de los empleos que pueden reflejar carencias laborales agrupados en 3 dimensiones (empleo de bajos salarios, inestabilidad y otras carencias del empleo) y se identifican los empleos precarios como aquellos de mala calidad caracterizados por sufrir un número mínimo de carencias laborales (20% de carencias laborales ponderadas).

6 Particularmente el nivel salarial reducido mensualmente, y la incidencia de la jornada parcial involuntaria.

7 Aquí cabe destacar la evolución del SMI a partir de 2019.

Del análisis del Índice de Precariedad Laboral Global (IPLG) ⁸, de forma resumida se extraen las siguientes conclusiones. En primer lugar, la precariedad laboral global tiene una gran incidencia en España, ya que al 49,5% de la fuerza laboral total se le puede atribuir alguna de las características de precariedad global descritas por el IPLG ⁹. En segundo lugar, existe una brecha de género en este indicador ya que, en el caso de las mujeres trabajadoras el 56,7% se encuentra en alguna de las situaciones que recoge este indicador. Además, el valor de IPLG para las mujeres es de 122 (frente a un 80 en el caso de los hombres). La Comunitat Valenciana presenta unos valores del IPLG similares a los del conjunto de España.

2.1.2.2 Estimación del impacto del COVID-19 en la brecha salarial. Datos AEAT

En el año 2020, el impacto de la crisis sanitaria originada por el COVID-19 produjo una gran alteración en el mercado laboral. Para tratar de analizar sus posibles efectos en materia de brecha salarial se han utilizado los datos de la estadística “Mercado De Trabajo Y Pensiones En Las Fuentes Tributarias” que elabora la Agencia Tributaria. Como se indica en la página de la Agencia Tributaria¹⁰, “esta estadística es el resultado de una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo. La estadística ofrece datos sobre los asalariados, los desempleados y los pensionistas, así como las retenciones e ingresos sobre los rendimientos del trabajo a través de tablas estadísticas en las que tanto los perceptores como las percepciones satisfechas se clasifican atendiendo a diversos criterios, entre otros geográficos, actividad y dimensión de la empresa, sexo y edad del perceptor. En esta estadística el salario y la pensión medias se miden como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo o el número de meses en los que se han recibido la pensión.

Para el análisis en materia de brecha salarial se han utilizado datos del período 2008-2020, el mismo período que para la información estadística de la Encuesta de Estructura Salarial del INE. El objetivo es doble. Por una parte, comprobar que la evolución y la tendencia de las series sobre brecha salarial obtenidas a partir de ambas estadísticas es coherente, dadas las diferencias metodológicas que existen entre ambas. Por otra, realizar una primera exploración de los efectos que la crisis sanitaria pudiera haber tenido en materia de brecha salarial.

En el ejercicio 2020, la pandemia y los periodos de forzosa inactividad derivados de los sucesivos estados de alarma declarados por el gobierno de España obligaron a adoptar medidas transitorias de apoyo a las empresas y trabajadores, fundamentalmente a tra-

8 Indicador que cuantifica la precariedad global asociada al conjunto de categorías laborales que se pueden considerar precarias (precariedad asalariada multidimensional, desempleo y desánimo).

9 El 34,3% de la población asalariada de manera precaria según el índice anterior; el 14,1% por desempleo; y finalmente el 1,1% afectada por el fenómeno del desánimo (población inactiva).

10 [Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”. AEAT.](#)

vés de instrumentos como los Expedientes de regulación de empleo (ERTEs). En su elaboración de la estadística del ejercicio 2020, la Agencia Tributaria ha implementado los cambios necesarios para identificar y aislar los datos de empleo relativos a las empresas acogidas a los ERTEs y a los trabajadores en situación de ERTE, separando por tanto a los trabajadores que hubieran estado en ERTE de los que no. Es decir, a efectos estadísticos la AEAT ha separado a los perceptores que estuvieron en ERTE de los que no. Por este motivo, para poder hacer comparables los datos del 2020 con los del resto del período y así poder explorar el impacto de la crisis sobre la brecha salarial, para el año 2020 la retribución media anual se ha calculado ponderando el dato sobre retribución anual media correspondiente al grupo de asalariados (o asalariadas) que hubieran estado en ERTE y el de aquellos que no lo estuvieron.

Con carácter general, a pesar de emplear metodologías distintas para la estimación de las retribuciones, la evolución temporal de la brecha salarial de género calculada a partir de los datos de la Agencia Tributaria es similar y coherente a la obtenida a partir de los datos del INE. No obstante, la reducción de la brecha así calculada ha sido de unos 6 puntos porcentuales, más similar a la reducción de la brecha estimada en términos salario hora que a la estimada en términos salario anual a partir de los datos de la EESA del INE. Por otra parte, la brecha calculada a partir de los datos sobre retribuciones para el 2020 de la Agencia Tributaria parece indicar que la crisis no ha tenido un impacto global en términos de brecha de género o que, de tenerlo, ha reducido ligeramente la brecha calculada en su conjunto.

Si desagregamos el **análisis de brecha salarial por grupos de edad**, tampoco aquí la crisis parece haber tenido un impacto negativo en términos de brecha que, en el primer año de la pandemia, se habría reducido ligeramente. En cuanto al **detalle por sectores** que ofrece la Agencia Tributaria, la evolución de la brecha en las distintas ramas de actividad habría sido algo más desigual. Así, la brecha se habría reducido en los sectores agrario e industrial. Por su parte, dentro del sector servicios, la brecha se habría reducido en la rama de actividad de comercio, reparaciones y transporte, apenas habría variado en la rama de entidades financieras y aseguradoras y en la de servicios sociales incrementándose ligeramente en las ramas de información y comunicaciones, servicios a empresas y otros servicios personales y de ocio.

Gráfico 11 Brecha salarial anual. Datos AEAT.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la estadística "Mercado De Trabajo y Pensiones En Las Fuentes Tributarias". AEAT

2.1.3 ¿Cómo se explica la brecha salarial de género?

La brecha salarial es un problema generalizado en todo el mundo, según constata el *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021* de la OIT. En él se estima que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres siguen siendo de alrededor del 20 por ciento a escala mundial. Inaceptablemente altas. Por ello han sido objeto de estudio y se han desarrollado diversas teorías para tratar identificar sus causas y poder, así, atajarlas.

Teorías que asociarían diferencias retributivas a diferencias en términos de productividad han ido perdiendo importancia. Además, los estudios dentro de esta corriente evidencian que, incluso a igualdad productiva persiste la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. En su lugar, han ido ganando peso teorías que inciden en otro tipo de factores: características socioeconómicas como la edad, la antigüedad o el nivel y orientación educativa, características del puesto de trabajo como el tipo de contrato, el tipo de ocupación o el sector de actividad o la mayor presencia de las mujeres en trabajos no remunerados. Lo cierto es que parece existir una cierta segmentación en el mercado de trabajo, tanto horizontal (las mujeres acceden a sectores y tipos de ocupación peor remunerados) como vertical (las mujeres tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y retribución). Esta segregación ocupacional incide en la brecha salarial, aunque se desconocen las causas reales de su existencia. Por ello resulta de interés analizar las características y las diferencias de la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres.

El siguiente apartado se centra, también desde un punto de vista descriptivo, en las diferencias de género en la participación en el mercado laboral en la Comunitat Valenciana. De nuevo en términos de su evolución en el tiempo, de sus valores en los últimos años y del posible impacto del COVID-19 en la misma. El estudio se basa en los datos de la Encuesta de Población Activa publicados por Comunidades Autónomas por el INE. Para el período 2006-2020 se utilizan datos de las series anuales. Se han empleado también las series trimestrales para tratar de valorar el impacto que tuvo la pandemia en los primeros trimestres de 2020 y para estimar los valores promedios anuales para el año 2021.

2.2 Brechas de género en participación en el mercado laboral

2.2.1 Brecha en términos de tasas de actividad, ocupación y desempleo

Definiremos las **brechas de género en las tasas de actividad y ocupación** como la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de los hombres y las de las mujeres y la **brecha de género en tasas de inactividad y paro** como la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres. Con este criterio, un valor positivo de la brecha refleja una situación relativamente desfavorable de las mujeres frente a los hombres y cuanto más positivo más desfavorable. Por el contrario, un valor negativo indicará una situación comparativamente favorable a las mujeres.

Participación por género en el mercado laboral total

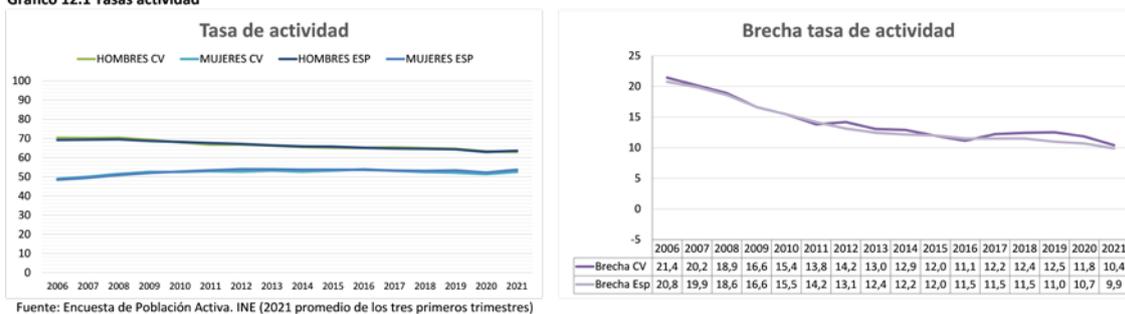
En el período considerado, tanto en la Comunitat Valenciana como en el conjunto de España, la **tasa de actividad femenina** ha aumentado ligeramente y de forma estable en el tiempo, mientras que la masculina se ha reducido, también de forma bastante estable. En términos de brecha de género, esto significa que se ha reducido de forma significativa la brecha en tasas de actividad.

Por su parte, sin olvidar que las tasas de empleo femeninas se mantienen siempre por debajo de las masculinas y las de desempleo por encima, si se compara su evolución en el tiempo, tanto la tasa de empleo como la de desempleo masculino han mostrado una mayor sensibilidad ante cambios cíclicos que las femeninas, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Así, tanto en la gran crisis como en el período 2020-2021 (COVID-19) se destruyó más rápidamente empleo masculino que femenino y en ambos casos, de forma más acentuada en la Comunitat que en España. Esto se traduce en que, tanto en términos de tasas de ocupación como de tasas de paro, la brecha se redujo significativamente en los primeros años de la gran crisis, para volver a aumentar (aunque a un ritmo más lento y con mucha variabilidad) entre 2012 y 2019.

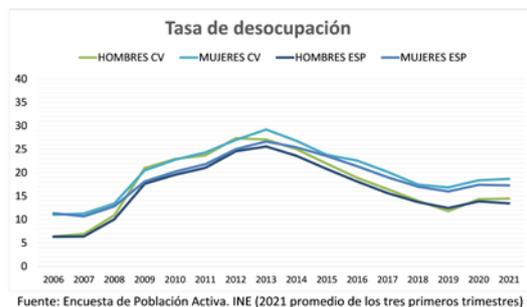
En el año 2020, tal y como reflejan la tabla 1 y los gráficos 12.1 a 12.3 parece que de **nuevo el impacto del COVID-19** habría sido mayor en los varones de la Comunitat, por lo que la brecha de género en términos de tasas de actividad y de ocupación se redujo ligeramente (en el conjunto nacional la reducción fue incluso algo menor). Con los datos de los tres primeros trimestres de 2021, parece que en ambos casos ha continuado reduciéndose. En cuanto a las tasas de desempleo, también en 2020 se observa un descenso más acusado en la brecha en la Comunitat Valenciana debido a la “sobrerespuesta” del desempleo masculino en nuestra autonomía, pero parece que en 2021 la brecha habría vuelto a aumentar.

Gráfico 12. Tasas y brecha en tasas de actividad, empleo y desempleo.

Gráfico 12.1 Tasas actividad



12.2 Tasas de desocupación



12.3 Tasas ocupación

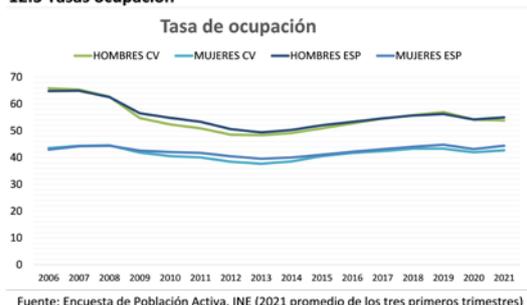


Tabla 2.1. Brecha de género en la Comunitat Valenciana y España. 2019, 2020 y 2021^(*)

	Total		Menores de 25 años		Mayores de 25 años	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
BRECHA TASA DE ACTIVIDAD						
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
BRECHA EN TASAS DE EMPLEO						
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
BRECHA EN TASAS DE DESEMPLEO						
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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

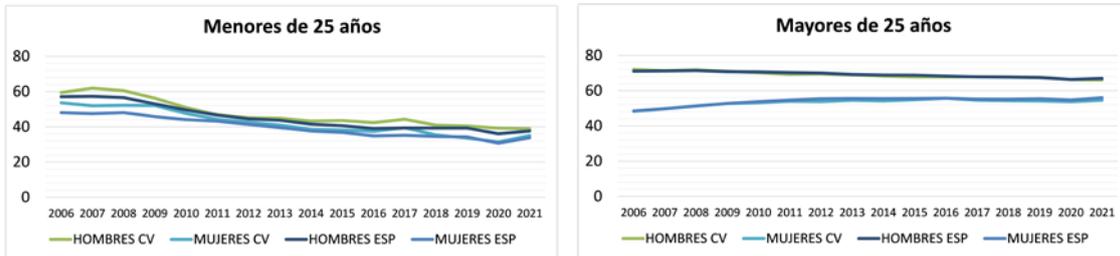
(*) Promedio de los tres primeros trimestres.

Participación en el mercado laboral por grupos de edad

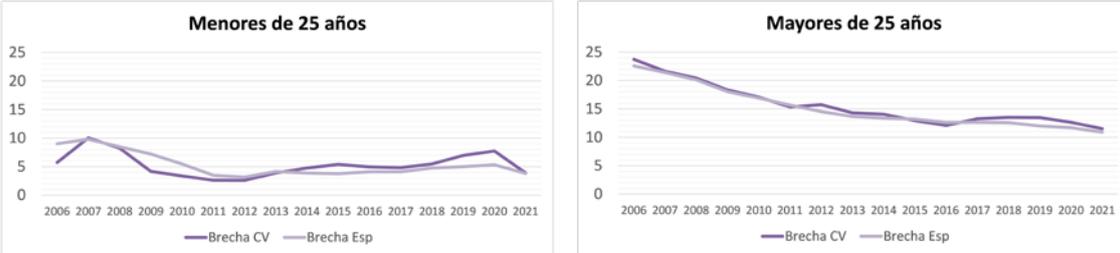
Como muestran los gráficos 13 a 15, al desagregar este análisis entre los dos grandes grupos de edad, menos de 25 y más de 25 (los subgrupos presentan comportamientos similares) se observa que, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, el grupo de menos de 25 años (sin distinguir género) es muchos más vulnerable a los cambios de la coyuntura económica que el de más de 25 años. En este sentido, las gráficas muestran el sensiblemente mayor impacto que tuvo la gran crisis en la participación en el mercado de trabajo de los menores de 25 años. En los primeros años se produjo un gran aumento

Gráfico 13. Tasas y brecha en tasas de actividad por grandes grupos de edad

13.1 Brecha en tasas de actividad



13.2 Brecha en tasas de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE

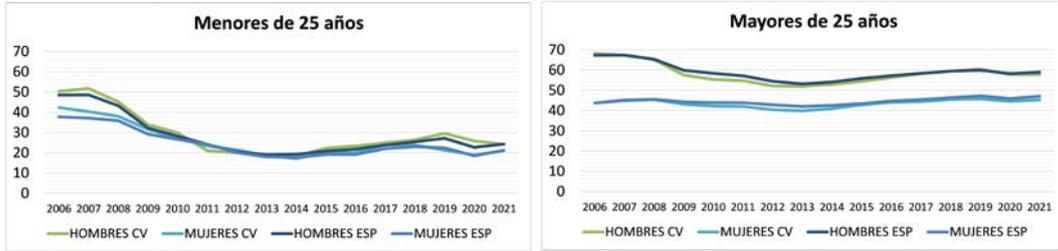
en sus tasas de desempleo y una fuerte disminución en las de empleo y de actividad, variaciones que fueron mucho menos acusadas en el grupo de mayores de 25 años. Los datos muestran que también el efecto de la pandemia COVID 19 ha sido sensiblemente más elevado en los menores de 25 años. De nuevo aquí, el incremento en sus tasas de desempleo y la disminución en las tasas de empleo y actividad han sido sensiblemente mayores que las que se han dado en el grupo de más de 25 años.

En cuanto a la **brecha de género**, en la Comunitat y en España, su evolución en el grupo de menos de 25 ha sido muy variable en el tiempo (tanto en tasas de actividad como de ocupación y desempleo). A grandes rasgos puede decirse que, en este grupo de edad la situación relativa de las mujeres frente a los hombres ha evolucionado de forma inversa a como lo hacía el ciclo económico. Es decir, la brecha siguió una tendencia descendente en los años más intensos de la crisis para volver a recuperar su crecimiento en los años de recuperación. A partir de 2019 y durante el primer año de la pandemia la brecha se habría reducido ligeramente.

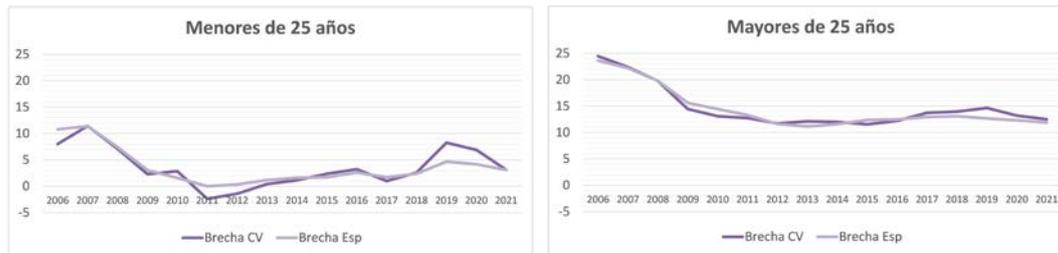
Para el grupo de más de 25 años la brecha en términos de actividad y de ocupación ha seguido una evolución similar a la del grupo de menos de 25 años (descenso significativo entre 2006 y 2016 y recuperación hasta 2019 para volver a reducirse en el período de la pandemia). En lo que se refiere al desempleo, si bien la brecha se redujo entre 2006 y 2012 - llegando a alcanzar valores ligeramente negativos en la Comunitat Valenciana en los años 2010 y 2012 y próximos a cero en España -, a partir de 2012 inició una senda ascendente, de manera que en 2019 se habían recuperado los valores del inicio del período (4,9 puntos porcentuales para en la Comunitat Valenciana y 3,6 en España). También en este caso, durante el período COVID-19 se habría reducido ligeramente la brecha de género en términos de actividad, ocupación y desempleo.

Gráfico 14. Tasas y brecha en tasas de empleo por grandes grupos de edad.

14.1 Tasas de empleo



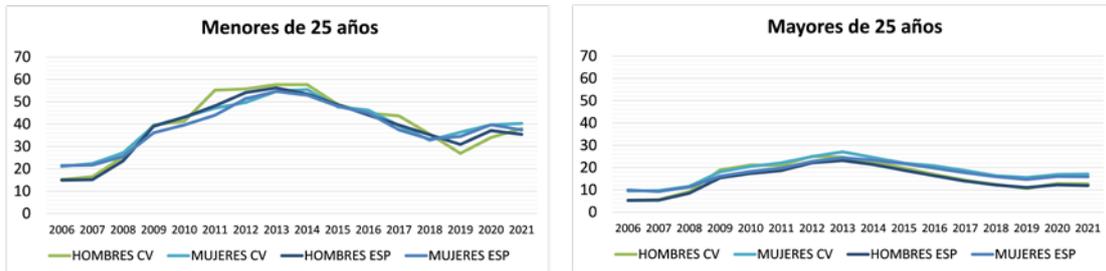
14.2 Brecha en tasas de empleo



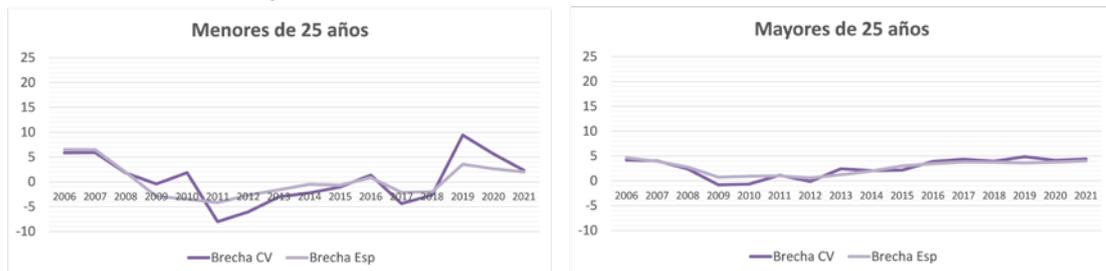
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico 15. Tasas y brecha en tasas de desempleo por grandes grupos de edad

15.1 Tasas de desempleo



15.2 Brecha en tasa de desempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE

Incidencia de la inactividad por causa “labores del hogar” y del paro de larga duración

Sobre este punto hay dos aspectos importantes que complementan al análisis de las brechas de género a tasas de actividad y en cuanto a tasas de desempleo. El análisis de la **inactividad por causas de inactividad** (en especial la importancia relativa que tiene la causa “Labores del hogar”) y el análisis de la **incidencia relativa del desempleo de larga duración**. Del análisis de las causas de inactividad conviene destacar, por una parte, el importante peso relativo que históricamente ha tenido y que sigue teniendo, dentro del colectivo femenino, la causa “labores del hogar”, frente a la poca relevancia relativa que tiene esta causa en el colectivo masculino. Esto también se refleja en la forma en que se distribuye por género la inactividad por esta causa. La mayor parte de los inactivos por esta causa son mujeres y esto ha variado muy poco en el tiempo. Esta cuestión es importante pues es razonable pensar que, parte del tiempo dedicado a estas denominadas “labores del hogar” tiene relación con la mayor dedicación femenina a los cuidados no profesionalizados y, por tanto, tampoco remunerados.

Por otra parte, salvo en los años centrales de gran crisis, la incidencia relativa del desempleo de larga duración en hombres y mujeres ha sido superior en el caso de las mujeres, lo que se refleja en el hecho de que, salvo en los años mencionados, más del 50% de las personas desocupadas de larga duración son mujeres.

Gráfico 16. Distribución de la incidencia por género de la inactividad por causa: dedicación a labores del hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

Gráfico 17. Distribución de la incidencia por género del desempleo de larga duración.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

Brecha educativa en el mercado de trabajo

Si consideramos la distribución de la población en edad de trabajar según su nivel de formación, la serie histórica muestra que el nivel de formación medio ha crecido de forma considerable, aunque este crecimiento ha sido más pronunciado para las mujeres que para los hombres. Puede decirse que hoy día existe una brecha educativa a favor de las mujeres. Es decir, consideradas en su conjunto, las mujeres tienen un nivel de formación más elevado que el de los hombres. Si existe una correlación positiva entre el nivel de estudios y la situación laboral y/o el salario obtenido, este factor debería estar contribuyendo a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

2.2.2 Brechas de género relativas a la calidad en el trabajo

Un análisis más en detalle de cómo se distribuyen los ocupados y los asalariados permitirá una primera aproximación a aspectos que inciden en la brecha salarial y que constituyen una diferencia de género en sí mismos. Son cuestiones tales como la segmentación vertical (mayor o menor presencia relativa en determinados sectores o áreas de actividad) y horizontal (mayor o menor presencia en puestos de un determinado nivel, la mayor incidencia de la temporalidad y de la jornada parcial en el caso femenino).

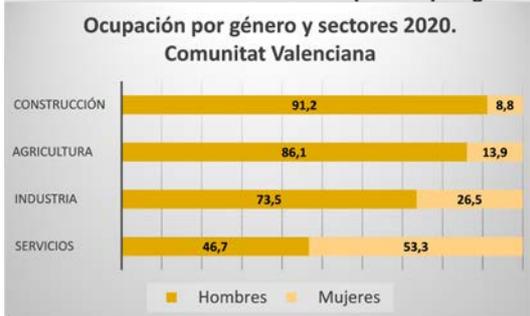
2.2.2.1 Segmentación de la ocupación por género

Segmentación horizontal. Ocupados por sector económico y ramas de actividad

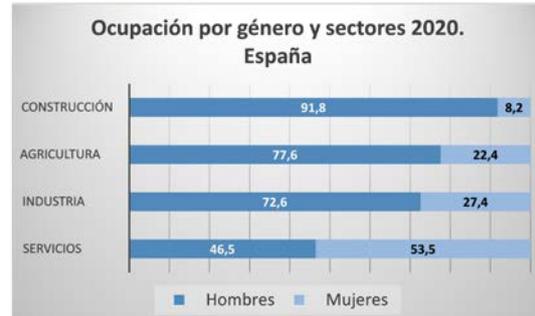
Los datos sobre distribución de la ocupación en los distintos sectores económicos muestran la importancia relativa del sector terciario en nuestra economía, tanto en el caso masculino como en el femenino, pero en términos relativos es mucho mayor en el caso femenino. Del total de ocupadas, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, casi un 90% trabajan en el sector servicios mientras que los varones ocupados en el sector terciario representan en torno a un 60% del total de ocupados en el caso de la Comunitat y un 65% en el conjunto nacional. En cambio, el porcentaje de mujeres que trabaja en los sectores agrario y de la construcción es muy escaso. La suma de las ocupadas en los dos sectores apenas supera el 3% del total de ocupadas, frente a una representación del 15% en el caso masculino. Esta distribución apenas ha variado en el período 2006-2021.

Como muestra el gráfico 18, esta mayor concentración de la presencia femenina en determinados sectores puede también analizarse en términos del porcentaje que representan las ocupadas frente al total de personas ocupadas en cada uno de los sectores. La distribución por género de la ocupación en los distintos sectores ha variado poco en el tiempo y muestra la escasa presencia comparativa de las mujeres, sobre todo en el sector agrario y en el de la construcción, pero también en el de la industria. En el año 2020, las mujeres valencianas y españolas apenas representaban al 9% del total de los ocupados en la construcción. En el caso de la agricultura estos porcentajes eran del 13 y el 22% en la Comunitat Valenciana y en España, respectivamente y en el caso de la industria no alcanzaba el 30%. El sector servicios era el único con una distribución por género más paritaria. En él las mujeres representaban poco más del 53% del total de ocupados, tanto en la Comunitat como en España.

Gráfico 18. Distribución de la ocupación por género y sector económico



Fuente:Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE



Fuente:Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE

No obstante, también dentro del sector servicios existe cierta segmentación de las ocupaciones por género. Así, destaca la presencia femenina en las ramas de actividad que incluyen la educación, la sanidad, actividades inmobiliarias, hogares como empleadores domésticos pero es relativamente escasa en ramas como la de la información y la comunicación. Existe más paridad en ramas como la de actividades financieras y de seguros y como la de actividades profesionales, científicas y técnicas. Esta distribución es muy similar en la Comunitat Valenciana y en el conjunto de España y durante el año de pandemia experimentó una cierta variación con respecto a la de 2019.

Gráfico 19 Distribución de la ocupación por género y rama de actividad dentro del sector servicios.

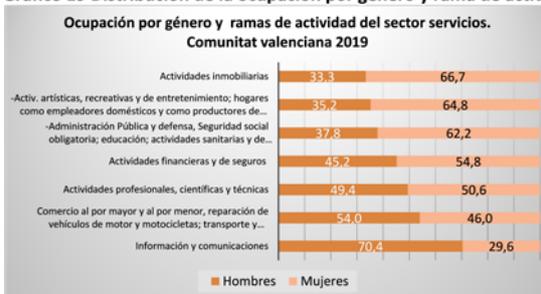


Gráfico 19 Distribución de la ocupación por género y rama de actividad dentro del sector servicios.

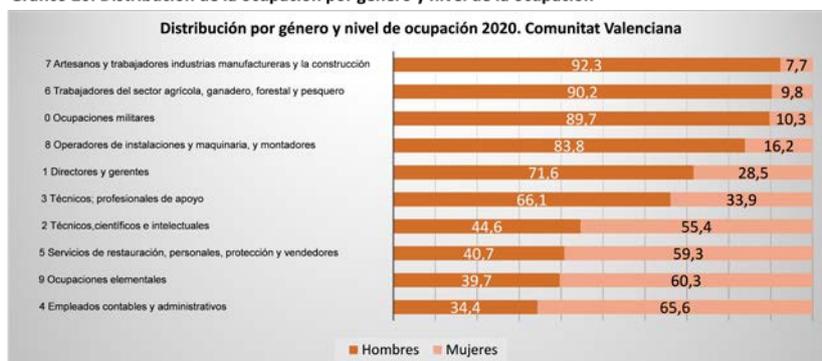


Fuente:Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE

Segmentación vertical. Ocupados por ocupación

El análisis de la distribución por género y por grandes grupos de ocupación también pone de manifiesto la existencia de una cierta segmentación vertical. Las mujeres tienen una menor presencia relativa en los grupos de ocupación Alta, sobre todo en los grupos 1 y 3 (directores y gerentes y técnicos y profesionales de apoyo). Esto podría ser, en parte atribuible al denominado *techo de cristal* que frena el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y mejor retribuidos. Por otra parte, también se da una mayor presencia relativa del colectivo femenino en el grupo “más bajo” de la clasificación, es decir el grupo 9 (ocupaciones elementales), lo que en parte podría ser también achacable al denominado “suelo pegajoso” que retiene a las mujeres en puestos peor remunerados y de más baja cualificación.

Gráfico 20. Distribución de la ocupación por género y nivel de la ocupación



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa. INE



2.2.2.2 Incidencia de la temporalidad y parcialidad por género

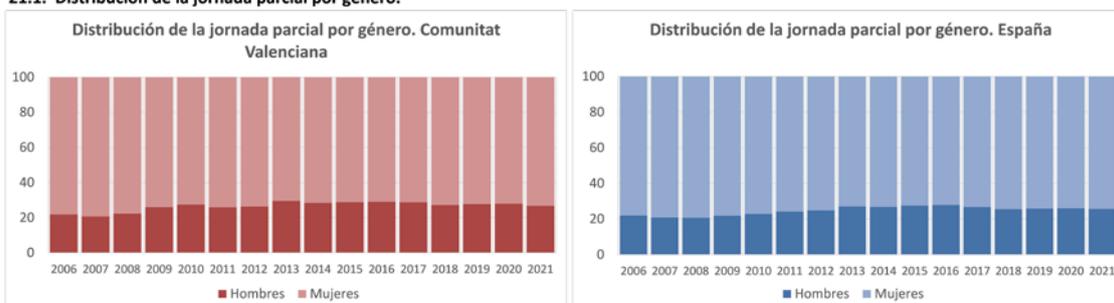
Ocupados por jornada (jornada parcial vs completa)

Los datos muestran un importante desequilibrio en la incidencia de la jornada parcial por género que no ha variado a lo largo de los años. Del total de personas ocupadas a jornada parcial las mujeres representan más del 70%, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Por otra parte, las mujeres ocupadas que trabajan a tiempo parcial representan más del 25% del total de ocupadas en la Comunitat Valenciana y más del 20% en España. En el caso de los varones estos porcentajes no alcanzan el 10%.

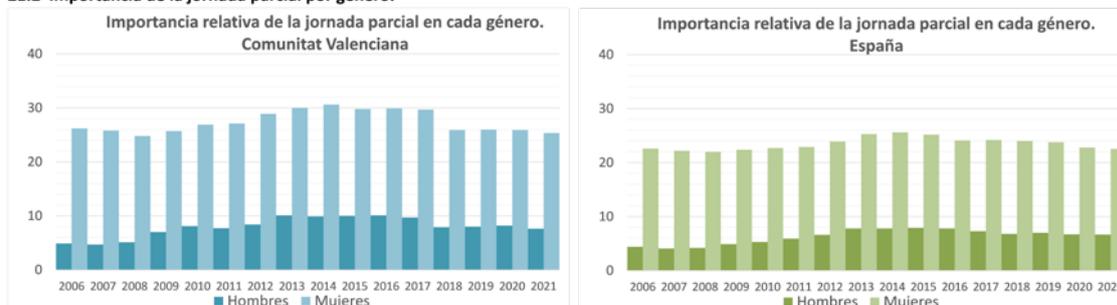
Todo esto no ha cambiado mucho a lo largo del período (aunque en los años centrales de la gran crisis financiera aumentó la parcialidad en ambos géneros no varió sensiblemente la posición relativa entre ambos). Con los datos disponibles tampoco parece que la crisis sanitaria del COVID-19 haya alterado significativamente esta situación relativa.

Gráfico 21. Incidencia de la jornada parcial por género

21.1. Distribución de la jornada parcial por género.



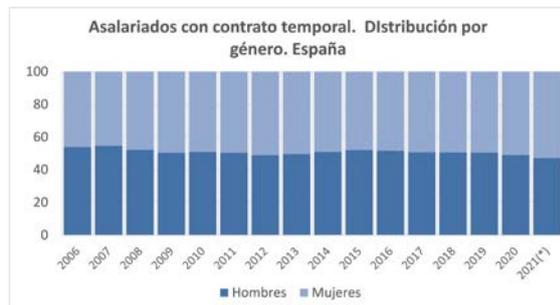
21.2. Importancia de la jornada parcial por género.



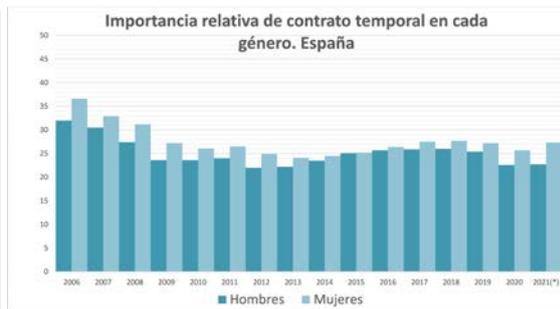
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de población activa. INE.

Gráfico 22. Incidencia de la temporalidad por género.

22.1. Distribución de la contratación temporal por género.



22.2. Incidencia relativa del contrato temporal en cada género.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de población activa. INE
 (*) Datos de los tres primeros trimestres de 2021

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral (contrato indefinido *versus* temporal)

Según los datos de la Encuesta de Población Activa la temporalidad en la ocupación es más paritaria entre hombres y mujeres. Dependiendo del año, las mujeres representan algo más del 50% del total de la contratación temporal o algo menos, tanto en la Comunitat Valenciana como en España.

Asalariados por tipo de sector (público o privado)

Por último, la presencia de las mujeres en el sector público es comparativamente mayor que la de los hombres lo que, entre otras cosas, puede estar reflejando la mayor presencia en ramas de actividad como la sanitaria o la educativa.

3 Brecha de cuidados

Tal y como se señala en el documento *Informe Brechas de género en la Comunitat Valenciana 2007-2020*¹¹, un aspecto importante en materia de igualdad de género y de brecha laboral es la cuestión relativa a los cuidados (acciones y tareas que sostienen la vida). Aquí hay que diferenciar entre los cuidados profesionalizados y remunerados y los que se producen fuera de la economía de mercado, de forma no remunerada.

En el primer caso, dentro del cuidado profesionalizado, las mujeres copan los puestos de trabajo relacionados con el cuidado a las personas en servicios de salud, profesionales de la salud, personal de limpieza, y profesiones sanitarias y de terapias alternativas. En el segundo caso, el cuidado no profesionalizado y no remunerado tiene una gran importancia ya que ese tiempo dedicado a esos cuidados es tiempo que no se emplea ni en ocio ni en trabajo remunerado. La importancia de conocer las horas que se emplean en cuidar es relevante para poder realizar estimaciones de valor económico de esta actividad en la economía y también para dimensionar la incidencia de la pobreza de tiempo y contrastar tendencias de cambio en los patrones de uso diferenciado de hombres y mujeres. Sería deseable, por tanto, contar con estadísticas oficiales, tanto a nivel autonómico como estatal que permitieran hacer su adecuada valoración y seguimiento.

Con estos datos y los de la Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2015, se constata la brecha que existe a favor de los hombres en cuanto a horas dedicadas a este tipo de cuidados (en el sentido de que son las mujeres las que más se dedican a este tipo de trabajos), lo que conduce a la siguiente conclusión: la alta dedicación al cuidado informal es incompatible con desempeñar un puesto de trabajo en la economía de mercado, y no cuenta con medidas de conciliación efectivas y reales. Por esta razón, las mujeres se ven obligadas a ocuparse en jornadas parciales o directamente abocadas a la inactividad laboral para dedicarse a esos cuidados. Asimismo, estos datos están en línea con la información sobre las excedencias por cuidados de hijos e hijas que nos ofrece información sobre la feminización del rol del cuidado.

¹¹ Resumen del epígrafe del [Informe Brechas de género en la Comunitat Valenciana 2007-2020](#). Càtedra Economía Feminista. Universitat de València.

4 Medidas para la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* supuso un paso hacia la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo para ello los planes de igualdad como instrumento idóneo para incorporar en las empresas el principio de igualdad. No obstante, a tenor de lo visto en los anteriores apartados, entre 2008 y 2019 los resultados obtenidos en este período de vigencia habían sido discretos y no se había conseguido garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, en 2019 se aprobó el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Este Real Decreto incorporaba cambios significativos en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Así, se ampliaba a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, se precisaban importantes aspectos sobre el contenido de estos planes y se creaba un Registro de Planes de igualdad de las empresas.

Con posterioridad y para dar desarrollo reglamentario al *Real Decreto-ley 6/2019*, en 2020 se aprobaron el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y se modifica el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. El primero se aprobaba como desarrollo de la parte relativa a los planes de igualdad y el segundo para establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias y que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración del diagnóstico de los planes de igualdad.

En materia de Planes de Igualdad, las Comunidades Autónomas son las encargadas de crear y regular los registros de planes de igualdad a través de los medios electrónicos en el ámbito de sus competencias. En ese sentido, en la Comunitat Valenciana los planes tienen que registrarse ante la Autoridad Laboral en la Comunitat Valenciana (Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral) o ante las direcciones territoriales de Castellón y Alicante. Por otra parte, de conformidad con el artículo 20.3 de la *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, al centro directivo con competencia en materia de mujer, le corresponde el visado de los planes de igualdad regulado por *Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de igualdad de las Empresas de la Comunidad*. A su vez, la *Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, regula el uso del sello "Fent Empresa, Iguals en Oportunitats"*.

De acuerdo con el *Informe sobre Planes de Igualdad en empresas y solicitudes de visado 2022* facilitado por l'Institut Valencià de les Dones, desde el inicio de los planes de igualdad en 2008 se han presentado 1918 solicitudes de visado de los cuales, a 31 de diciembre de 2021 se habían visado 1235. No obstante, el detalle por años muestra que, el importante incremento de solicitudes de visado que se produjo a partir del año 2016, pero sobre todo de 2019, año de aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Entre 2016 y 2021 se concentra más del 80% de las solicitudes de visado.

Por otra parte, el *Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* entró en vigor el 14 de abril de 2021. En él se establece que las empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva. Este principio tiene por objeto identificar las discriminaciones, tanto directa como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. Este principio se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Aunque aún es pronto para evaluar los resultados de su implementación, este reglamento supone un nuevo reconocimiento y un paso más hacia la igualdad retributiva.

5 Conclusiones

Se mida como se mida (ajustada o sin ajustar, en salario anual o salario hora), con el detalle o en el aspecto del mercado laboral que se mida, la brecha de género existe y en el período analizado su reducción ha sido discreta, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Además, con carácter general los niveles de las brechas en la Comunitat se han mantenido por encima de los del conjunto nacional.

En términos de brecha salarial, según los datos de la encuesta de estructura salarial anual, en 2019 la Comunitat Valenciana estaba en el grupo de las cinco comunidades con mayores niveles de brecha salarial (con unos valores de la brecha de 21,2% en términos de salario anual y de 11,1% en términos de salario hora, frente a unos valores promedio de España que fueron de 19,5% y 10,3%, respectivamente). El análisis de la brecha salarial detallado por distintas categorías muestra que, a grandes rasgos, la brecha aumenta con la edad, disminuye con el nivel de la ocupación y es mayor en la contratación indefinida que en la temporal. Por sectores de actividad, es mayor en el sector industria que en el de servicios, que son los dos sectores en los que se concentra la presencia femenina. Por otra parte, una comparativa de los percentiles salariales entre hombres y mujeres muestra que la brecha se incrementa considerablemente en los percentiles inferiores. Es decir, la brecha crece considerablemente a medida que disminuyen los niveles retributivos. Además, la comparativa entre percentiles y los índices de Gini muestran que existe una mayor desigualdad de retribuciones entre las mujeres que entre los hombres. Por último, el **análisis de los datos sobre retribuciones anuales para 2020** de la AEAT, no parece indicar que la crisis sanitaria por COVID-19 hubiera tenido un impacto negativo en lo que se refiere a brecha salarial, ni en la Comunitat ni en España.

Los datos para el período 2006-2021 que proporciona la Encuesta de Población Activa muestran que actualmente, tanto en la Comunitat Valenciana como en el conjunto de España siguen existiendo diferencias desfavorables a las mujeres en cuanto a tasas de actividad, ocupación y desocupación y también persisten importantes diferencias de carácter más cualitativo. Así, la incidencia del desempleo de larga duración afecta más a mujeres que hombres, y persiste la segmentación horizontal (con sectores y ramas de actividad más feminizados y otros, por el contrario, más masculinizados) y vertical (niveles y tipos de ocupación mejor retribuidos siguen teniendo presencia mayoritaria masculina). Además, la inactividad por causa “labores del hogar” y la incidencia de la jornada parcial sigue siendo mucho mayor en el caso femenino, lo que indudablemente está ligado a la persistente “brecha de cuidados”. Es decir, la notablemente mayor dedicación femenina a actividades relacionadas con los cuidados, muchas veces de manera informal y no profesionalizada y, por lo tanto, no retribuida.

Por otra parte, si bien con los datos disponibles sobre participación en mercado laboral no parece que la crisis sanitaria derivada del COVID-19 haya tenido un impacto directo en materia de brecha de género en este ámbito, sí que lo ha tenido en términos de brecha de cuidados (al haber supuesto mayor sobrecarga de tiempos y responsabilidades

de cuidados para las mujeres) y en cuanto a desigualdad social. No hay que olvidar que, en materia de desigualdad social, también las mujeres están peor posicionadas.

Para superar la brecha salarial la segregación horizontal y vertical y los estereotipos sobre las funciones y los sectores típicamente femeninos, es necesario mantener un marco de acciones, tanto legislativas como no legislativas, a distintos niveles y diferenciar entre las discriminaciones salariales y las diferencias de retribución basadas en factores ajenos a la discriminación directa e indirecta, ya que las primeras están contempladas directamente en la legislación, mientras que las segundas deben abordarse mediante políticas concretas y medidas específicas.

En este sentido, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* supuso un paso hacia la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo para ello los planes de igualdad como instrumento idóneo para incorporar en las empresas el principio de igualdad. Más tarde, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su posterior desarrollo ha ampliado y concretado numerosos aspectos de la ley. Así, por una parte, se ampliaba el número de empresas obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad, se precisaban importantes aspectos sobre el contenido de estos planes y se creaba un Registro de Planes de igualdad de las empresas. Por otra parte, se establecían medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por género en materia retributiva y para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración de los planes de igualdad.

Todas estas medidas suponen un paso importante para medir las brechas salariales y para la transparencia salarial en las empresas. Pero también es necesario seguir avanzando en otros ámbitos como la elaboración y publicación de estadísticas oficiales en la materia para visibilizar y cuantificar las brechas de género en el mercado laboral.

En la medida en que pueda recopilarse información lo más detallada y actualizada posible y con mayor periodicidad será más fácil identificar las diferencias de género y adoptar medidas para superarla. Asimismo, es importante continuar fomentando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares e incrementar los esfuerzos desde todos los ámbitos para concienciar a la sociedad en materia de igualdad de género. Acabar con las desigualdades de género en el mercado laboral no es solo una cuestión de equidad ya que, tal y como diversos estudios han cuantificado, la existencia de estas desigualdades supone también un coste de oportunidad en términos de producción y de riqueza.

6 Bibliografía y fuentes consultadas

Agencia Tributaria (2021) [Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.](#)

Banco de España (2020) [El impacto de la crisis del Covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres.](#)

Banco de España (2021) *Notas económicas. Boletín económico 3/2021.* [“La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2021, según la Encuesta de Población Activa”.](#)

Cátedra d’Economia Feminista, Universitat de Valencia, Institut Universitari d’Estudi de les Dones (2022) [Brechas de Género en la Comunitat Valenciana 2007-2020.](#)

CCOO e Instituto de Economía Internacional (2021) Universidad de Alicante. [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 de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (2018) [Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2014,](#) Estudis Econòmics núm. 8, 2018.

Generalitat Valenciana. Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (2021) [Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19. Informe ejecutivo.](#) Estudis Econòmics núm. 11.

Generalitat Valenciana. Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. Instituto Valenciano de las Mujeres (2022) [Informe sobre planes de igualdad en empresas y solicitudes de visado. 2022.](#)

- Instituto Nacional de Estadística (2021) [Mercado laboral.](#)
- Instituto Nacional de Estadística(2021) Análisis Sociales. [Mujeres y hombres en España.](#)
- Instituto de Estudios Fiscales (2013) [La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España.](#)
- Instituto de Estudios Fiscales (2018) [Brechas salariales de género en España.](#)
- Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. [Boletín de Igualdad en el Empleo \(2020\) “Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva”.](#)
- Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad (2012) [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 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.](#)
- Organización Internacional del Trabajo (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 \(CEOE\).](#)