



Sèrie Estudis Econòmics. Núm. 17

Direcció General d'Economia Sostenible

Igualdad de género y brecha salarial en la Comunitat Valenciana

Informe 2023



**GENERALITAT
VALENCIANA**

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

Estudis Econòmics: 17

**Igualdad de género
y brecha salarial
Informe 2023**

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 2023

IGUALDAD DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL

Índice

1. Introducción	7
2. Brechas de género en el mercado laboral	8
2.1. Brecha salarial de género	8
2.2. Brecha de género de participación en el mercado laboral	15
2.2.1. Brecha en términos de tasas de actividad, empleo y desempleo	15
2.2.2. Brechas de género relativas a la calidad en el trabajo	17
3. Conclusiones	20
4. Bibliografía y fuentes consultadas	21

1. Introducción

La Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a través de la Dirección General de Economía Sostenible, dentro de sus responsabilidades, considera la igualdad de género como una de las metas prioritarias a alcanzar, por lo que desde 2018 se viene publicando un informe anual sobre igualdad de género, centrado en la brecha salarial entre hombres y mujeres, cuyo objetivo es seguir contribuyendo al impulso de actuaciones que faciliten y promuevan la igualdad entre los dos colectivos en el ámbito de la economía valenciana.

La primera parte de este documento analiza la brecha salarial de género y su evolución tanto en la Comunitat Valenciana como en España, así como alguna de las medidas de política económica adoptadas para su reducción. La segunda parte estudia otro tipo de brechas de género asimismo existentes en el mercado laboral.

Para llevar a cabo este análisis, el informe se ha basado principalmente en los datos recogidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) y en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES), ambas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los datos utilizados en estas páginas se han actualizado hasta los últimos disponibles en función de la variable analizada, así en algunos casos se llega hasta el año 2020 o 2021, mientras que en otras ocasiones se ha podido disponer de información referida al tercer trimestre del ejercicio 2022.

2. Igualdad de género en el mercado laboral

Si bien es cierto que desde la incorporación de la mujer al mundo laboral la diferencia en las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se ha reducido considerablemente, su igualdad efectiva aún queda lejos. Las brechas de género en cuanto a tasas de participación laboral, de empleo y desempleo, la precariedad y la segregación ocupacional, así como la concentración en determinadas ramas económicas de una parte del empleo femenino es una realidad que persiste en el mercado laboral. A ello se suma que la participación de las mujeres en empleos mejor retribuidos sigue siendo inferior en promedio a la de los hombres.

2.1. Brecha salarial de género

Para estudiar la brecha salarial adecuadamente se utilizan diferentes indicadores agrupados en dos categorías: brecha salarial ajustada y brecha salarial no ajustada.

El **estudio de la brecha salarial ajustada** analiza las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con las mismas características socioeconómicas y laborales. Se trata de comparar las retribuciones entre personas con características similares, como el nivel de estudios o la antigüedad, y que pertenezcan a empresas comparables por tamaño, sector de actividad y condiciones laborales.

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, sin tener en cuenta las distintas características socioeconómicas y laborales.

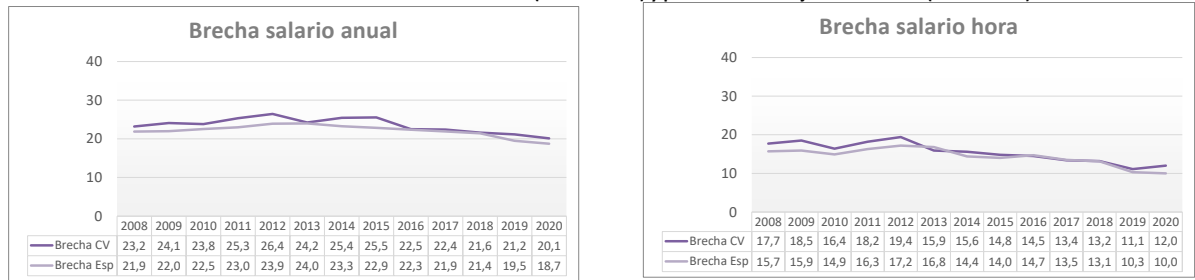
Este apartado se centra en la evolución de la brecha salarial no ajustada calculada en términos de salario medio anual (en adelante *salario anual*) y de salario por hora normal de trabajo (*salario hora*) tanto en la Comunitat Valenciana como en España. La brecha salarial se ha calculado a partir de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2008-2020).

Brecha salarial de género total.

En el año 2020 en la Comunitat Valenciana la brecha salarial se redujo un 5,2% en términos de *salario anual*, mientras que aumentó un 8,1% en términos de *salario hora*, ambas tasas en términos interanuales. En el conjunto nacional estas variaciones fueron del 4,1% y del 2,9%, respectivamente.

Tal como aparece en el Gráfico 1 se observa que en el año 2020 la **brecha en salario anual** fue del **20,1%** en la Comunitat Valenciana y del **18,7%** en España y en términos de **salario hora** de **12,0%** y del **10,0%**, respectivamente. Esta menor brecha en términos *salario hora* frente a la calculada en *salario anual* se debe, en parte, al efecto de una mayor incidencia de la jornada a tiempo parcial y de la contratación temporal en el trabajo de las mujeres respecto a la de los hombres.

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.

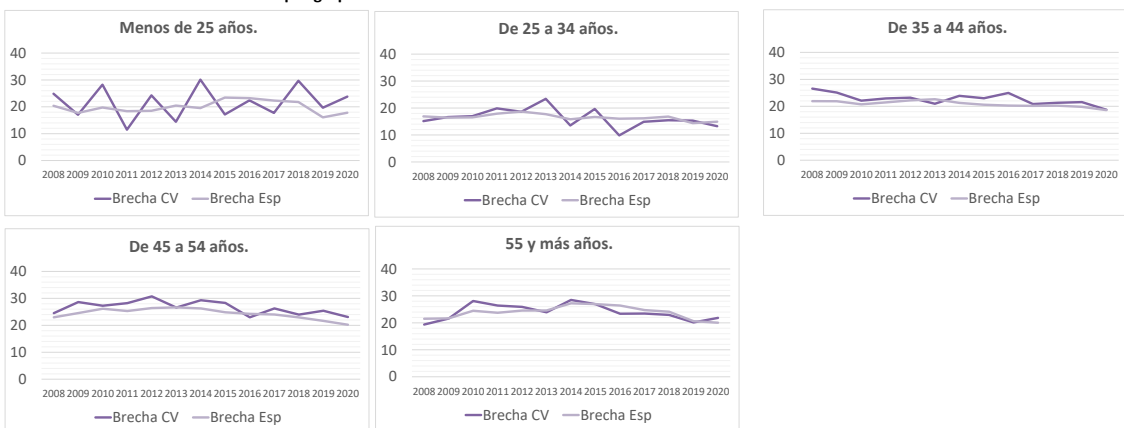
Brecha salarial de género por grupos de edad.

Del detalle por edades, la principal conclusión del estudio es que la brecha tiende a aumentar con la edad, sobre todo si se comparan los grupos de 25 a 34 años, de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, que concentran las mayores tasas de actividad. Además, como muestra el Gráfico 2, la evolución de la brecha en el tiempo ha sido irregular y distinta en cada grupo de edad, especialmente en la Comunitat Valenciana.

Si se comparan los valores de la brecha en *salario anual* entre los años 2019 y 2020, se observa que en España ha descendido en términos generales, aumentando solo en los grupos de menos de 25 años y en el de 25 a 34 años. En la Comunitat Valenciana ha evolucionado de forma similar, aunque los dos grupos en los que la brecha aumentó fueron en el de menos de 25 años (en un 20,9%) y en el de 55 y más años (en un 8%). Los grupos de edad en los que la brecha ha descendido son el de 25 a 34 años, donde la tasa disminuyó un 13,5%, en el de 35 a 44 años este descenso fue del 13,2%, y en el grupo de 45 a 54 años la brecha decreció en un 9,1%.

En 2020, la brecha en *salario anual* en la Comunitat fue de un 23,8% en el grupo de menos de 25 años, de un 13,3% en el grupo de entre 25 y 34 años, del 18,7% en el de 35 a 44 años, del 23,1% en el de 45 a 55 años y del 21,8% en el de más de 55 años. En el caso de España estos valores fueron del 17,8%, 14,9%, 18,6%, 20,2% y del 20,0%, respectivamente.

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

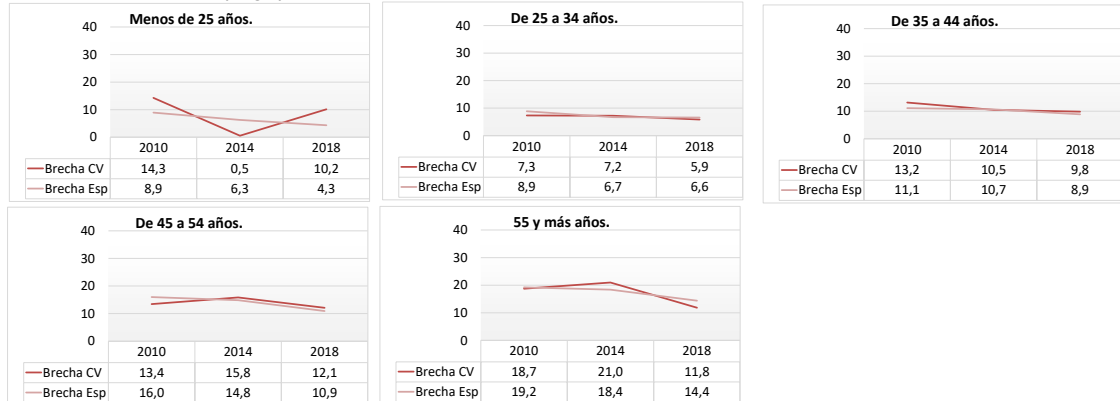


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial Anual, INE

(*) 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

El Gráfico 3 muestra los valores y la evolución de la brecha en términos de salario hora, calculados a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, ya que el detalle por edades para esta variable no se recoge en la encuesta anual.

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.

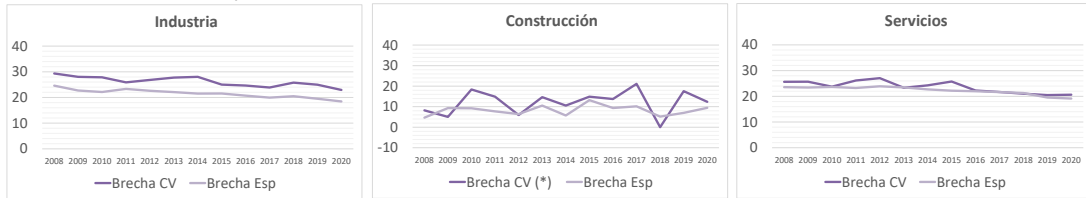
La **Encuesta Anual de Estructura Salarial** proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación.

En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la industria, la construcción y los servicios. Actualmente, quedan **excluidas** de la encuesta, entre otras, las **actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras**; por tanto, la EES 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, así como en el sector de la construcción, lo que afecta a la información disponible sobre retribuciones. En este último caso, aunque la EES sí que los recoge, el número de datos sobre retribuciones femeninas en la Comunitat Valenciana es muy bajo. No obstante, los gráficos muestran la importante variabilidad de la brecha salarial en el sector de la construcción tanto en la Comunitat Valenciana como en España.

Por lo expuesto anteriormente, la presencia femenina se concentra en la industria y en el sector servicios, sectores en los que la brecha salarial se ha reducido tanto en España como en la Comunitat Valenciana. Si se compara la brecha entre ambos, en el caso de la economía valenciana la brecha en el sector servicios se ha mantenido sensiblemente por debajo de la brecha del sector industrial, al contrario de lo sucedido en España, donde la brecha en la industria se ha mantenido ligeramente por debajo de la de los servicios.

En el Gráfico 4 se observa que en la Comunitat Valenciana, la brecha en *salario medio anual* en el sector industrial en el año 2020 fue del 22,9% y en el sector terciario del 20,6%. En España estas cifras se situaron en un 18,5% y 19,1%, respectivamente.

Gráfico 4. Brecha salario anual por sectores de actividad.

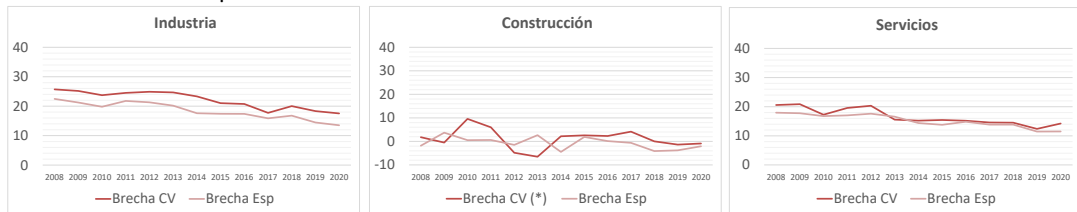


Fuente: Elaboración propia con datos de la EES Anual, INE.

(*) 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

En términos de *salario hora*, la brecha en 2020 en el sector industrial fue del 17,6% en la Comunitat Valenciana y del 13,5% en el conjunto nacional, mientras que en el sector servicios los valores de la brecha fueron del 14,2% y del 11,5%, respectivamente.

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 grupos de ocupación.

El INE publica los datos de las retribuciones salariales clasificados por grupos de ocupación, que se encuentran agregados en tres grandes categorías:

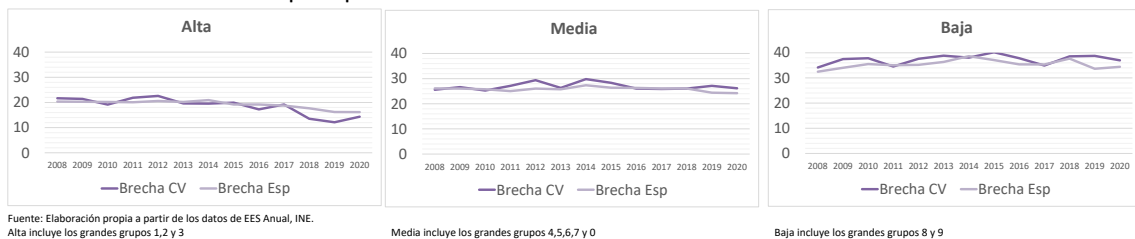
- **Alta.** Grupos 1 (dirección y gerencia), 2 (personas empleadas en profesiones técnicas, científicas e intelectuales) y 3 (profesionales de apoyo).
- **Media.** Grupos 4 (personas empleadas en tareas contables, administrativas y de oficina), 5 (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y venta), 6 (personas trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero), 7 (personas artesanas y personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y de la construcción, excepto personas operadoras de instalaciones y maquinaria) y 0 (ocupaciones militares).
- **Baja.** Grupos 8 (personas operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras) y 9 (ocupaciones elementales).

De la comparación de estos tres grupos puede extraerse que la brecha disminuye sensiblemente en las categorías más altas, 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 se ha reducido sensiblemente en cada una de las tres categorías.

En el Gráfico 6 se observa que en el nivel de ocupación **alta** los valores de la brecha son similares e incluso menores en la Comunitat que en el conjunto nacional en los últimos cuatro años, en tanto que en los niveles de ocupación **media y baja** las brechas de la economía valenciana y la española se han ido aproximando. Así, en el año 2020 en la Comunitat la brecha en *salario anual* fue del 14,3% para el grupo de ocupación alta, del 26,2% para el de ocupación media y del 37,0% para el de ocupación baja, siendo en España del 16,2%, del 24,2% y del 34,4%, de forma respectiva.

Gráfico 6. Brecha salario medio anual por ocupación.



Tal y como se muestra en el Gráfico 7, en la Comunitat y en términos de *salario hora*, la brecha en el ejercicio 2020 se estableció en los siguientes valores: 11,1% para el grupo de ocupación alta, 18,4% para la media y 23,4% para la baja, entretanto en España fue del 11,6% para la ocupación alta, del 15,6% para la media y del 19,2% para la baja.

Gráfico 7. Brecha salario hora por ocupación.



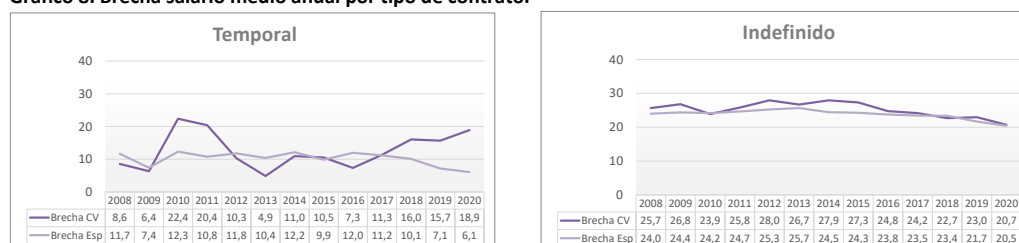
Al igual que ocurre en la brecha total, la brecha por grupo de ocupación calculada en términos de *salario anual* es sensiblemente mayor a la que se da en *salario hora*, especialmente en los grupos de ocupación media y baja. Por ejemplo, en la Comunitat Valenciana los valores con menor brecha salarial en el año 2020 se registran en el **grupo de ocupación alta**, al ser la brecha en *salario anual* del 14,3% y en *salario hora* del 11,1%, mientras que en el grupo de ocupación **media** la brecha en *salario anual* fue del 26,2% y en *salario hora* del 18,4%. En el grupo de ocupación **baja** los valores de estos indicadores fueron del 37,0% en *salario anual* y del 23,8% en *salario hora*.

Brecha salarial de género por tipo de contrato.

De la desagregación de la brecha para las dos grandes categorías de tipos de contrato, **temporal e indefinido**, se puede decir que, tanto en *salario anual* como en *salario hora*, la brecha es menor en la contratación temporal que en la indefinida.

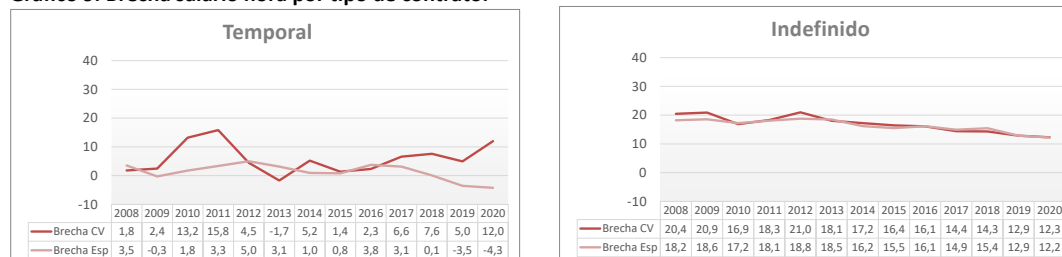
Tal como se muestra en los gráficos 8 y 9, en el año 2020 los valores de la brecha en la Comunitat en términos de *salario anual* fueron del 18,9% para la contratación temporal y del 20,7% para la indefinida; y en términos de salario hora del 12,0% en la contratación temporal y del 12,3% en la indefinida. Para el conjunto nacional estos valores fueron del 6,1% y del 20,5% para el salario anual y del -4,3% y del 12,2%, para el salario hora, correlativamente.

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.

Impacto del Salario Mínimo Interprofesional.

Analizando la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI) de los últimos diez años, se observa una tendencia positiva con incrementos consecutivos prácticamente en todos los años. Si se toma como base el año 2012, el SMI efectivo fue de 641,40 euros, mientras que la última subida ha sido aprobada por el Real Decreto 99/2023 publicado en el BOE el 15 de febrero de 2023, y con efectos del 1 de enero de 2023, el cual estableció 1.080€ mensuales en catorce pagas. Con esta nueva cuantía, el salario mínimo aumenta un 8% y supone un incremento del 47% en los últimos cinco años.

Con estas cifras, la subida en términos interanuales del SMI durante esta década ha sido del 55,9%, destacando el incremento más notable el producido en el año 2019, concretamente un 22,3%, la mayor subida en cuatro décadas.

El principal objetivo de este incremento era prevenir la pobreza en el ámbito laboral, aumentar el nivel de vida de las personas que perciben peores salarios, como el colectivo de mujeres y jóvenes, y fomentar un crecimiento salarial más dinámico,

conforme con las recomendaciones internacionales y con el incremento mínimo de convenio pactado por los interlocutores sociales en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El alza del Salario Mínimo, el mayor de las últimas cuatro décadas contribuyó a garantizar la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social y redujo además la brecha salarial de género y la brecha de género en pensiones.

Fecha inicio efectos	Normativa	SMI mensual	Incremento sobre el salario anterior
01/01/2012	R.D 1888/2011	641,40 €	0%
01/01/2013	R.D 1717/2012	645,30 €	0,60%
01/01/2014	R.D 1046/2013	645,30 €	0,00%
01/01/2015	R.D 1106/2014	648,60 €	0,50%
01/01/2016	R.D 1171/2015	655,20 €	1,00%
01/01/2017	R.D 742/2016	707,70 €	8,00%
01/01/2018	R.D 1077/2017	735,90 €	4,00%
01/01/2019	R.D 1462/2018	900,00 €	22,30%
01/01/2020	R.D 231/2020	950,00 €	5,60%
01/01/2021	R.D 231/2020	950,00 €	0,50%
01/09/2021	R.D 817/2021	965,00 €	1,60%
01/01/2022	R.D 152/2022	1.000,00 €	3,60%
27/12/2022	R.D Ley 20/2022	1.000,00 €	3,60%
01/01/2023	R.D 99/2023	1.080,00 €	8,00%

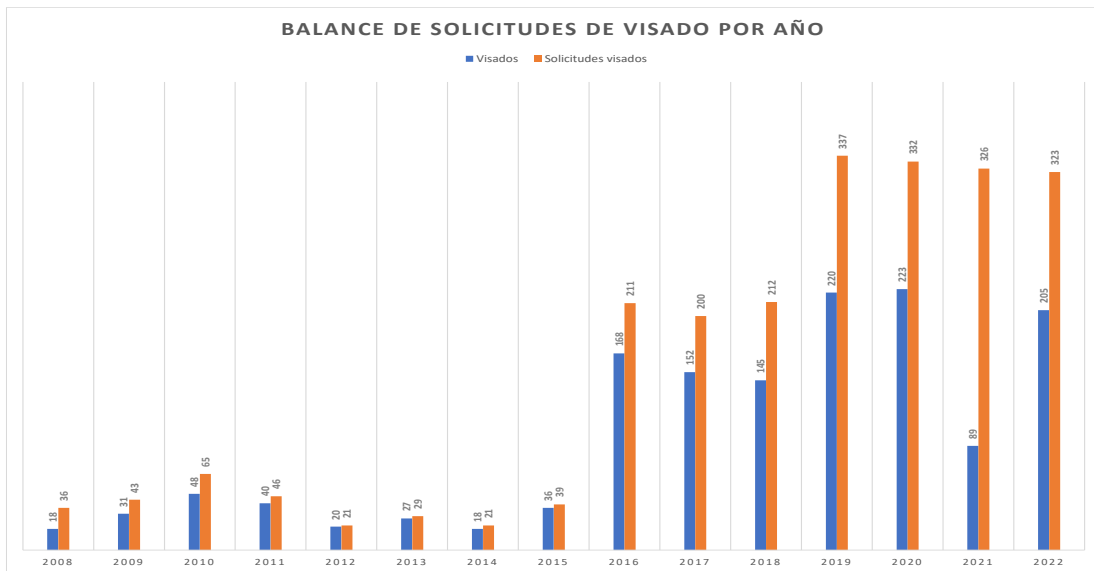
La notable subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2020 provocó un incremento en el salario de las mujeres de 3,62 puntos respecto al año anterior, mientras que en los hombres esta subida únicamente representó el 2,63% respecto a 2019. Los bajos salarios de las mujeres se vieron beneficiados por esta medida de tal modo que, si se acude a los datos de las correspondientes encuestas anuales de estructura salarial desde 2008 hasta el 2020 (último año con datos desagregados por sexo), se observa que los salarios de las mujeres han tenido un mayor crecimiento que el de los hombres. De tal forma que los salarios de las mujeres en los últimos trece años han aumentado 18,81 puntos y los de los hombres lo han hecho 14,21 puntos. Tal y como se indica en el informe *Cuidados sin brecha* publicado por CC.OO. este mes de febrero de 2023, la brecha salarial de género se ha reducido con mayor intensidad a partir de 2019 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres. Esta subida se ha visto favorecida por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional y por el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia.

Planes de igualdad en empresas.

En materia de Planes de Igualdad, las comunidades autónomas son las encargadas de crear y regular los registros de planes de igualdad. Por otra parte, de conformidad con *la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y*

Hombres, le corresponde al centro directivo con competencia en materia de mujer el visado de estos planes.

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 2.241 solicitudes de visado de los que, a 31 de diciembre de 2022, se han visado 1.440, concentrándose entre los años 2016 a 2022 más del 86% de las solicitudes.



AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
VISADOS	18	31	48	40	20	27	18	36	168	152	145	220	223	89	205	1440

2.2. Brechas de género en participación en el mercado laboral.

2.2.1. Brecha en términos de tasas de actividad, empleo y desempleo.

Se definen las **brechas de género en las tasas de actividad y empleo** 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 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 negativo indicará una situación comparativamente favorable para las mujeres.

Participación por género en el mercado laboral total.

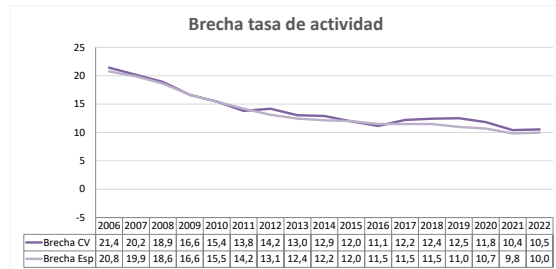
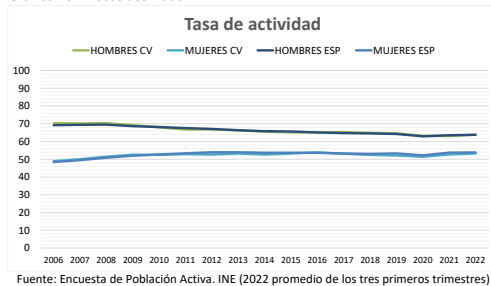
La tasa de **actividad** femenina, tanto en la Comunitat Valenciana como en el conjunto de España, ha aumentado ligeramente y de forma estable en el tiempo, en tanto que la masculina también se ha reducido. Tal y como se puede observar en el Gráfico 10.1, en el año 2021 la tasa de actividad se recuperó respecto del 2020, año de mayor incidencia de la pandemia del coronavirus, estabilizándose en el ejercicio 2022. En términos de desigualdad de género, esto significa que la brecha en tasas de actividad se ha reducido de forma significativa.

En cuanto a la tasa de **empleo y desempleo**, aunque 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, las tasas de los hombres han mostrado una mayor sensibilidad ante cambios cíclicos que las de las mujeres en ambos territorios. Así, en 2020 y principios de 2021, periodo con mayor incidencia de la pandemia de la Covid-19, se destruyó de forma más acentuada empleo masculino que femenino, y con mayor intensidad en la economía valenciana que en la española. Esto se tradujo en que, tanto en términos de tasas de ocupación como de tasas de paro, la brecha se redujo significativamente en ese periodo.

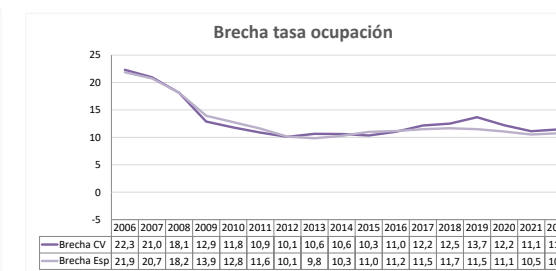
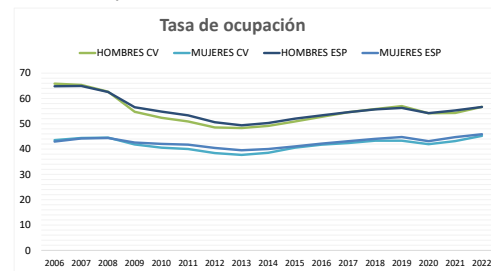
En el 2022, año de superación de la pandemia, se puede observar cómo han mejorado de forma considerable tanto la tasa de ocupación como la de desocupación respecto de las del año 2021, tal y como se refleja en los gráficos 10.2 y 10.3.

Gráfico 10. Tasas y brecha en tasas de actividad, empleo y desempleo.

Gráfico 10.1 Tasas actividad

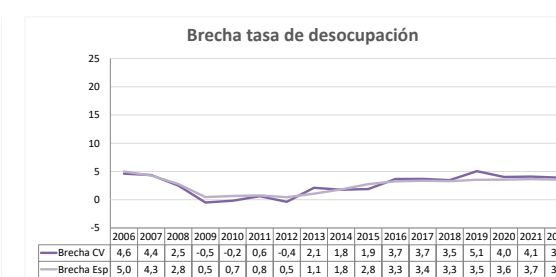
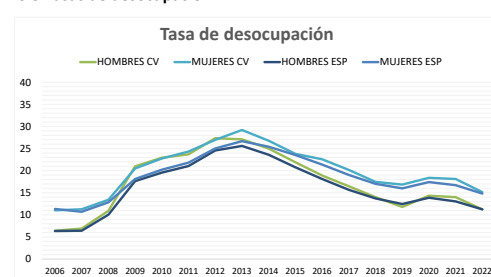


10.2 Tasas ocupación



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (2022 promedio de los tres primeros trimestres)

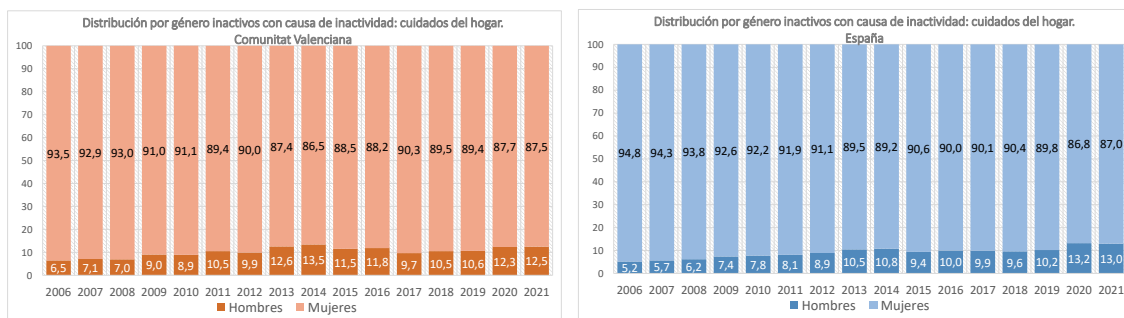
10.3 Tasas de desocupación



Incidencia de la inactividad por cuidados del hogar.

Tal y como se desprende del Gráfico 11, en la Comunitat ha aumentado desde el año 2017 el porcentaje de la incidencia de los hombres que se dedican a los “cuidados del hogar” y que están en inactivo. Este dato refleja una tendencia más equilibrada entre el porcentaje de mujeres y hombres que se dedican a dichas tareas, aunque la evolución continúa siendo lenta.

Gráfico 11. Distribución de la incidencia por género de la inactividad por causa: cuidados del hogar

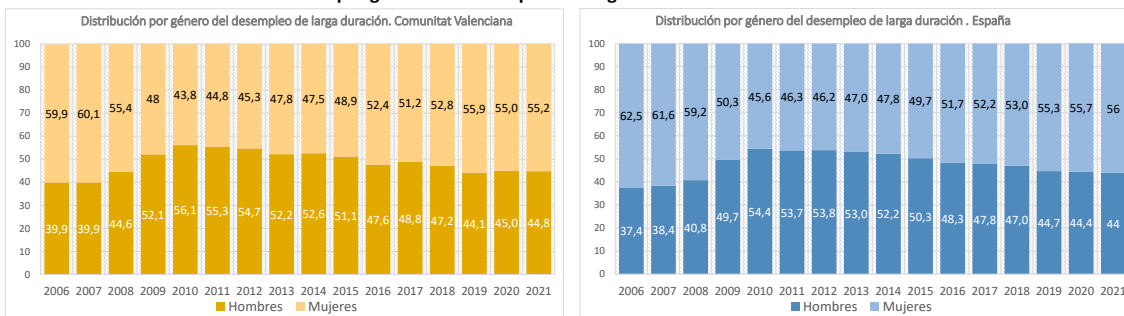


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. INE.

Incidencia del género en el desempleo de larga duración.

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 que más de la mitad de las personas desocupadas de larga duración son mujeres tal y como se puede observar en el Gráfico 12.

Gráfico 12. Distribución de la incidencia por género del desempleo de larga duración.



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

2.2.2. Brechas de género relativas a la calidad en el trabajo.

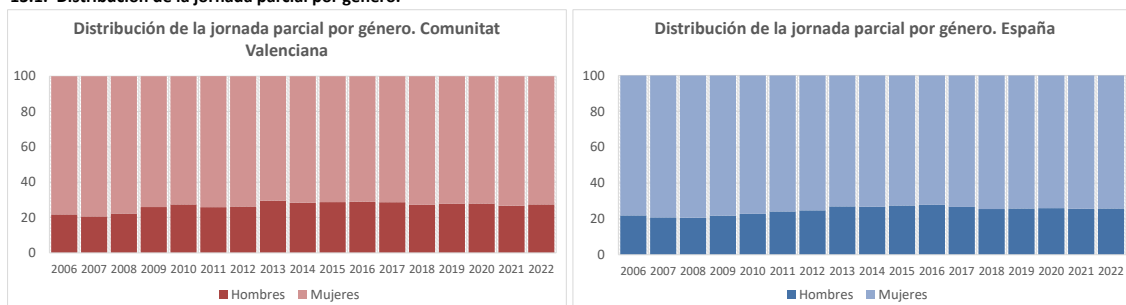
En este apartado se analizan la incidencia de la **jornada a tiempo parcial** y la **temporalidad** en el colectivo femenino, así como la presencia de mujeres en el **sector público**.

Jornada a tiempo parcial.

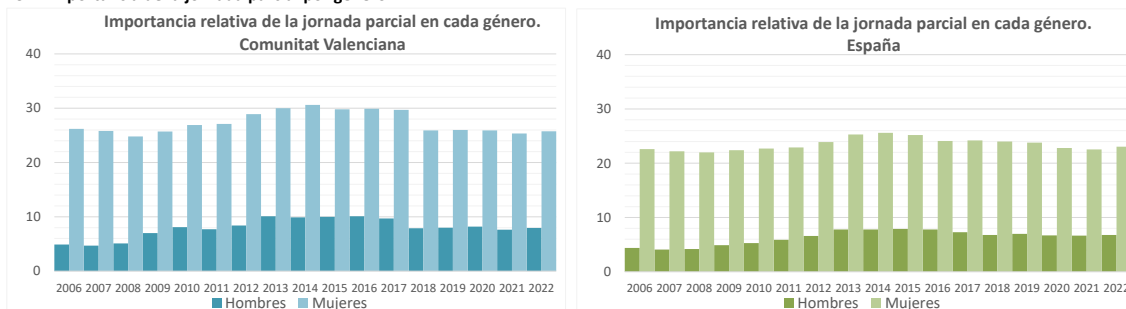
Los datos muestran un importante desequilibrio en la incidencia de la jornada parcial por género que no ha variado a lo largo del periodo analizado. Del total de personas ocupadas a jornada parcial las mujeres representan más del 70%, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Por otra parte, las mujeres ocupadas que trabajan a tiempo parcial representan más del 25% del total de ocupadas en la Comunitat y más del 20% en España. En el caso de los varones estos porcentajes no alcanzan el 10%. Tal como muestra el Gráfico 13, se mantienen similares porcentajes en el año 2022.

Gráfico 13. Incidencia de la jornada parcial por género

13.1. Distribución de la jornada parcial por género.



13.2 Importancia de la jornada parcial por género.



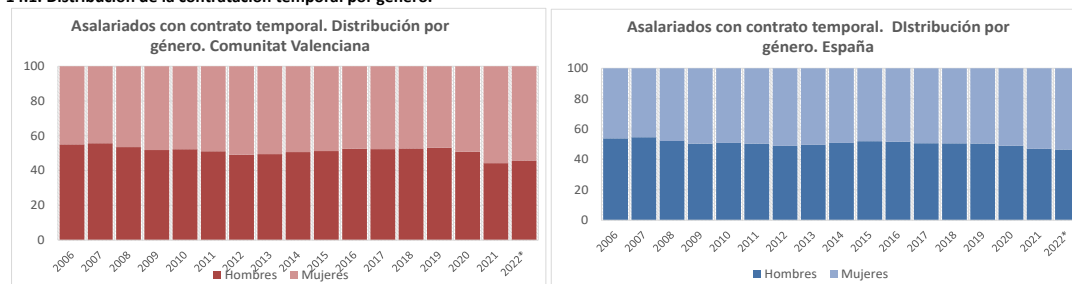
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de población activa. INE. (2022 promedio de los tres primeros trimestres)

Contratación temporal.

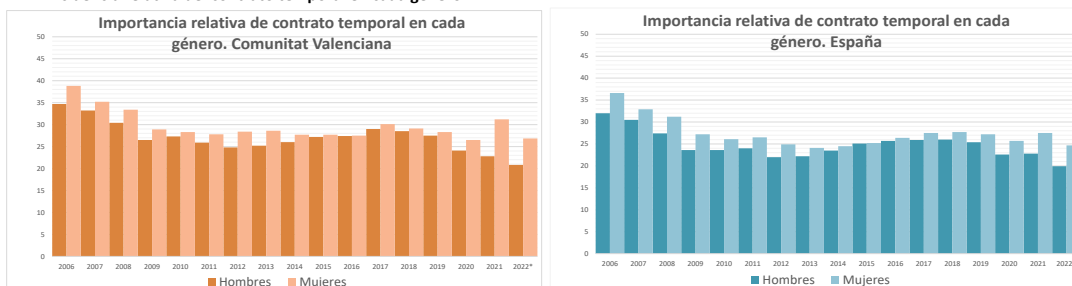
Según los datos de la Encuesta de Población Activa la temporalidad en la ocupación es más paritaria entre hombres y mujeres. Como se aprecia en el Gráfico 14, las mujeres se sitúan ligeramente por encima o por debajo del 50% del total de la contratación temporal dependiendo del año analizado, y ello sucede en la Comunitat Valenciana y en España.

Gráfico 14. Incidencia de la temporalidad por género.

14.1. Distribución de la contratación temporal por género.



14.2. Incidencia relativa del contrato temporal en cada género.

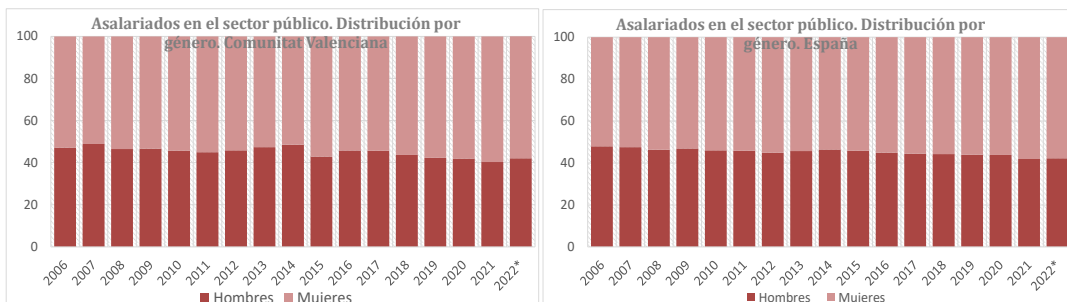


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de población activa. INE
 (*) Datos de los tres primeros trimestres de 2022

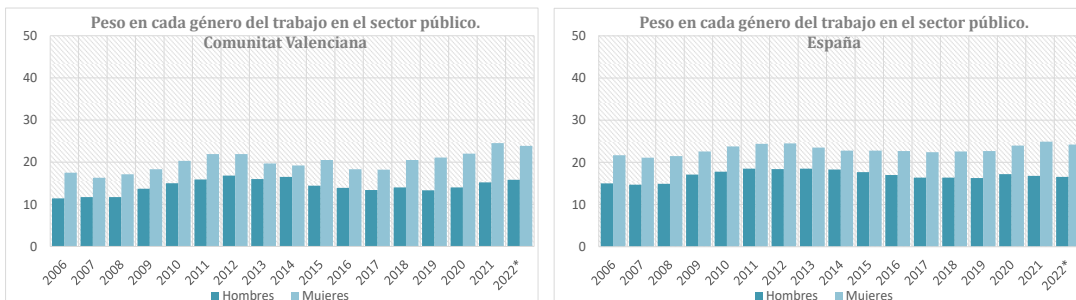
Personas asalariadas por tipo de sector público o privado.

Por último, como se observa en el Gráfico 15, cabe reseñar que, a diferencia del sector privado, la presencia de las mujeres en el sector público es comparativamente mayor a la de los hombres, sobre todo en determinadas ramas de actividad pública como la sanitaria o la educativa. De igual modo, destaca la importancia del sistema de acceso a la administración pública, donde priman los principios de igualdad, mérito y capacidad, con respeto a los derechos de los ciudadanos y a la igualdad de oportunidades.

15.1. Personas asalariadas en el sector público. Distribución por género.



15.2 Importancia relativa del trabajo en el sector público 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 2022

3. Conclusiones

A modo de conclusión, cabe subrayar cómo han contribuido las medidas implantadas por los poderes públicos, sobre todo a nivel legislativo, para conseguir el avance pretendido en la igualdad de género en la sociedad y en el mundo laboral. En ese sentido destaca el Real Decreto 920/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como también se debe poner en valor la regulación de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los hogares, en especial se podría señalar la igualdad del permiso de paternidad con el de maternidad.

Otro punto de inflexión que se ha sumado a la igualdad lo constituye el establecimiento de la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas y, por supuesto, la notable subida del salario mínimo interprofesional durante la última década, que ha beneficiado de forma especial a las mujeres que arrastran unos salarios promedio más bajos y que ocupan de forma singular los eslabones más precarios del mercado laboral, las cuales han sido las que de forma preferente se han beneficiado de esa paulatina y creciente actualización del SMI.

Sin embargo, esta igualdad normativa no se ve siempre reflejada en una igualdad real y efectiva, ya que sigue existiendo la brecha de género en el mercado de trabajo, tanto la referente a la brecha salarial como en la participación y calidad de los empleos desempeñados por las mujeres. Por tanto, persisten las diferencias y sesgos que perjudican a las mujeres, siendo un obstáculo para su desarrollo profesional.

Entre otros factores, uno de los más visibles es la segmentación del mercado de trabajo, de modo que los sectores y categorías de ocupación más feminizados tienden a ser los de salarios más bajos. Asimismo, la orientación de la mujer a los cuidados del hogar implica una mayor presencia femenina en la jornada a tiempo parcial lo que supone menores retribuciones e impide, en algunas circunstancias, su ascenso a puestos de trabajo superiores en las empresas e instituciones.

Finalmente, la lucha contra la brecha salarial de género no es únicamente un tema de justicia social, que lo es, sino que, la igualdad de oportunidades y la paridad entre los colectivos femenino y masculino en el mundo laboral aporta mayor valor y contribuye a la optimización de los recursos humanos en las organizaciones, enriqueciendo a la sociedad en su conjunto, ya que contribuye al equilibrio, a la pluralidad, a la justicia, a la sostenibilidad y al mayor y mejor bienestar que distinguen a las sociedades en las que ondea la enseña de la igualdad entre mujeres y hombres.

4. Bibliografía y fuentes consultadas

- Càtedra d'Economia Feminista, Universitat de València, Institut Universitari d'Estudi de les Dones. (2022) "[Brechas de Género en la Comunitat Valenciana 2007-2020](#)".
- CCOO e Instituto de Economía Internacional. Universidad de Alicante. (2021) "[La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva](#)".
- CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. (2023). "[Por hacer más ganamos menos. Cuidados sin brecha](#)".
- 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.
- 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](#)". Informe ejecutivo. [Estudi econòmic nº11](#).
- Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. (2022) "[Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana](#)". Estudi econòmic nº13.
- Generalitat Valenciana. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Direcció General l'Institut Valencià de les Dones. (2022) "[Informe sobre Planes de Igualdad en empresas y solicitudes de visado.2023](#)".
- 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 Nacional de Estadística. [Mercado laboral](#).
- Instituto Nacional de Estadística. Análisis Sociales. [Mujeres y hombres en España](#).