



Sèrie Estudis Econòmics. Núm. 17

Direcció General d'Economia Sostenible

Igualtat de gènere i bretxa salarial a la Comunitat Valenciana

Informe 2023



**GENERALITAT
VALENCIANA**

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

Estudis Econòmics: 17

**Igualtat de gènere
i bretxa 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

IGUALTAT DE GÈNERE I BRETXA SALARIAL

Índex

1.	Introducció	7
2.	Bretxes de gènere en el mercat laboral	8
	2.1. Bretxa salarial de gènere	8
	2.2. Bretxa de gènere de participació en el mercat laboral	15
	2.2.1. Bretxa en termes de taxes d'activitat, ocupació i desocupació	15
	2.2.2. Bretxes de gènere relatives a la qualitat en el treball	17
3.	Conclusions	20
4.	Bibliografia i fonts consultades	21

1. Introducció

La Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, a través de la Direcció General d'Economia Sostenible, dins de les seues responsabilitats, considera la igualtat de gènere com una de les metes prioritàries a aconseguir, per la qual cosa des del 2018 es publica un informe anual sobre igualtat de gènere, centrat en la bretxa salarial entre homes i dones, amb l'objectiu de seguir contribuint a l'impuls d'actuacions que faciliten i promocionen la igualtat entre els dos col·lectius en l'àmbit de l'economia valenciana.

La primera part d'aquest document analitza la bretxa salarial de gènere i la seua evolució tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya, així com alguna de les mesures de política econòmica adoptades per a la seua reducció. La segona part estudia un altre tipus de bretxes de gènere, així mateix, existents en el mercat laboral.

Per a dur a terme aquesta anàlisi, l'informe s'ha basat principalment en les dades recollides en l'Enquesta de població activa (EPA) i en l'Enquesta anual d'estructura salarial (EES), ambdues publicades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Les dades utilitzades en aquestes pàgines s'han actualitzat fins a les últimes disponibles en funció de la variable analitzada, així en alguns casos s'arriba fins a l'any 2020 o 2021, mentre que en altres ocasions s'ha pogut disposar d'informació referida al tercer trimestre de l'exercici 2022.

2. Igualtat de gènere en el mercat laboral

Si bé és cert que des de la incorporació de la dona al món laboral la diferència en les taxes de participació i d'ocupació d'homes i dones s'ha reduït considerablement, la seua igualtat efectiva encara queda lluny. Les bretxes de gènere pel que fa a taxes de participació laboral, d'ocupació i desocupació, la precarietat i la segregació ocupacional, així com la concentració en determinades branques econòmiques d'una part de l'ocupació femenina és una realitat que persisteix en el mercat laboral. A això se suma que la participació de les dones en ocupacions millor retribuïdes continua sent inferior en mitjana a la dels homes.

2.1. Bretxa salarial de gènere

Per a estudiar la bretxa salarial adequadament, s'utilitzen diferents indicadors agrupats en dues categories: bretxa salarial ajustada i bretxa salarial no ajustada.

L'**estudi de la bretxa salarial ajustada** analitza les diferències salarials entre treballadors i treballadores amb les mateixes característiques socioeconòmiques i laborals. Es tracta de comparar les retribucions entre persones amb característiques similars, com ara el nivell d'estudis o l'antiguitat, i que pertanyen a empreses comparables per grandària, sector d'activitat i condicions laborals.

Per a **analitzar la bretxa salarial no ajustada** es comparen les mitjanes de les dades salarials anuals i per hora d'homes i dones publicades per diferents organismes oficials, sense tenir en compte les diferents característiques socioeconòmiques i laborals.

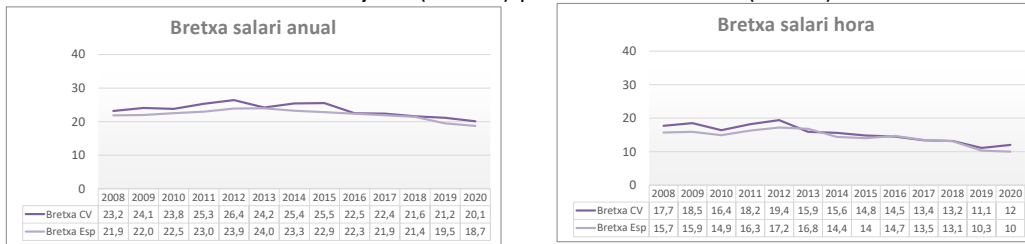
Aquest apartat se centra en l'evolució de la bretxa salarial no ajustada calculada en termes de salari mitjà anual (en avant, *salari anual*) i de salari per hora normal de treball (*salari hora*), tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya. La bretxa salarial s'ha calculat a partir de les dades publicades per l'Institut Nacional d'Estadística en l'Enquesta anual d'estructura salarial (2008-2020).

Bretxa salarial de gènere total

L'any 2020, a la Comunitat Valenciana la bretxa salarial es va reduir un 5,2% en termes de *salari anual*, mentre que va augmentar un 8,1% en termes de *salari hora*, ambdues taxes en termes interanuals. En el conjunt nacional, aquestes variacions van ser del 4,1% i del 2,9%, respectivament.

Tal com apareix en el gràfic 1, s'observa que en l'any 2020 la **bretxa en *salari anual*** va ser del **20,1%** a la Comunitat Valenciana i del **18,7%** a Espanya, i en termes de ***salari hora*** del **12,0%** i del **10,0%**, respectivament. Aquesta menor bretxa en termes *salari hora* enfront de la calculada en *salari anual* es deu, en part, a l'efecte d'una major incidència de la jornada a temps parcial i de la contractació temporal en el treball de les dones respecte a la dels homes.

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



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

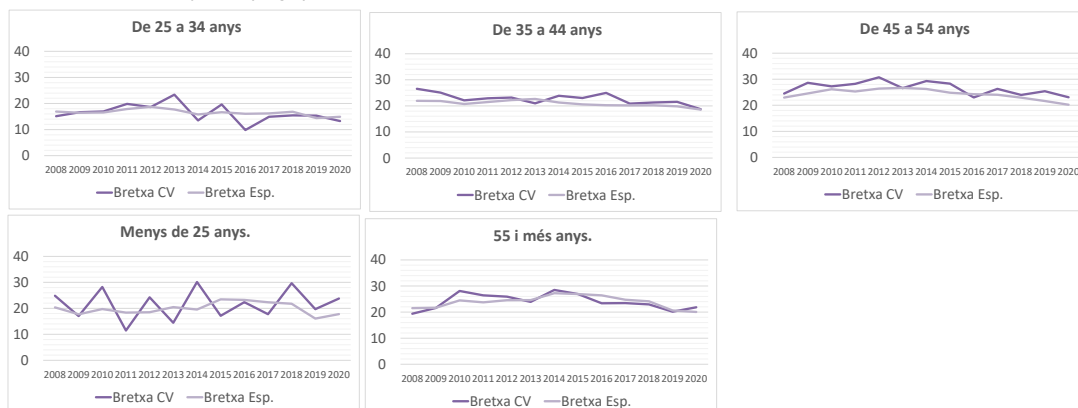
Bretxa salarial de gènere per grups d'edat

Del detall per edats, la principal conclusió de l'estudi és que la bretxa tendeix a augmentar amb l'edat, sobretot si es comparen els grups de 25 a 34 anys, de 35 a 44 anys i de 45 a 54 anys, que concentren les majors taxes d'activitat. A més, com mostra el gràfic 2, l'evolució de la bretxa en el temps ha sigut irregular i distinta en cada grup d'edat, especialment a la Comunitat Valenciana.

Si es comparen els valors de la bretxa en *salari anual* entre els anys 2019 i 2020, s'observa que a Espanya ha descendit en termes generals, només ha augmentat en els grups de menys de 25 anys i en el de 25 a 34 anys. A la Comunitat Valenciana, ha evolucionat de manera similar, encara que els dos grups en què la bretxa va augmentar van ser en el de menys de 25 anys (en un 20,9%) i en el de 55 i més anys (en un 8%). Els grups d'edat en què la bretxa ha descendit són el de 25 a 34 anys, on la taxa va disminuir un 13,5%; en el de 35 a 44 anys aquesta baixada va ser del 13,2%, i en el grup de 45 a 54 anys la bretxa va créixer en un 9,1%.

El 2020, la bretxa en *salari anual* a la Comunitat va ser d'un 23,8% en el grup de menys de 25 anys; d'un 13,3% en el grup d'entre 25 i 34 anys; del 18,7% en el de 35 a 44 anys; del 23,1% en el de 45 a 55 anys, i del 21,8% en el de més de 55 anys. En el cas d'Espanya, aquests valors van ser del 17,8%, 14,9%, 18,6%, 20,2% i 20,0%, respectivament.

Gràfic 2. Bretxa salarial mitjana anual per grups d'edat

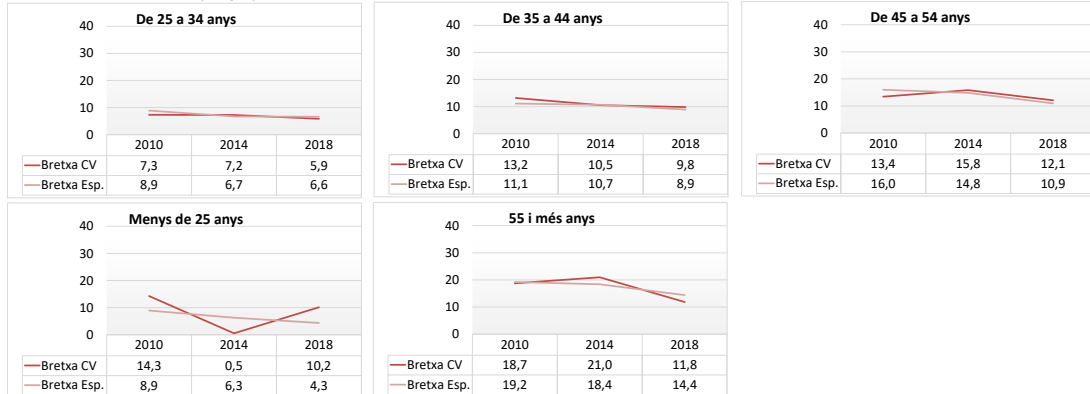


Font: Enquesta d'Estructura Salarial Anual, INE

(*) En el grup de menys de 25 anys a la CV el nre. d'observacions mostrals està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

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

Gràfic 3. Bretxa salari hora per grups d'edat



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

(*) En el grup de menys de 25 anys a la CV el nre. d'observacions mostrals està entre 100 i 500. Xifres subjectes a gran variabilitat

Bretxa salarial de gènere per sectors d'activitat

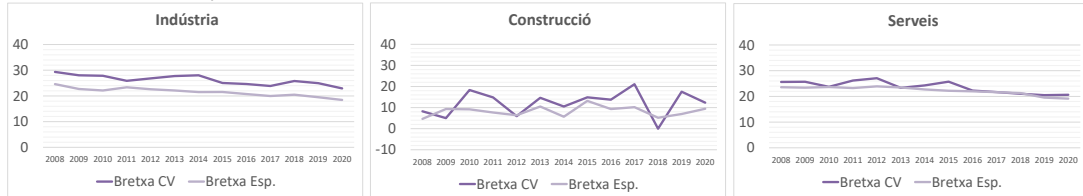
L'Enquesta anual d'estructura salarial proporciona estimacions del guany brut anual per treballador classificat per tipus de jornada, sexe, activitat econòmica i ocupació.

Quant a la cobertura sectorial, s'investiguen els centres de cotització l'activitat econòmica dels quals estiga enquadrada en els tres grans sectors: la indústria, la construcció i els serveis. Actualment, queden **excloso**s de l'enquesta, entre altres, les **activitats agrícoles, ramaderes i pesqueres**; per tant, l'EES anual no recull dades sobre retribucions en el sector agrari. En qualsevol cas, la presència femenina en aquest sector és reduïda, com reflecteixen les dades de l'Enquesta de població activa, així com en el sector de la construcció, la qual cosa afecta la informació disponible sobre retribucions. En aquest últim cas, encara que l'EES sí que les recull, el nombre de dades sobre retribucions femenines a la Comunitat Valenciana és molt baix. No obstant això, els gràfics mostren la important variabilitat de la bretxa salarial en el sector de la construcció tant a la Comunitat Valenciana como a Espanya.

Pel que s'ha exposat anteriorment, la presència femenina es concentra en la indústria i en el sector serveis, sectors en els quals la bretxa salarial s'ha reduït tant a Espanya com a la Comunitat Valenciana. Si es compara la bretxa entre ambdós, en el cas de l'economia valenciana la bretxa en el sector serveis s'ha mantingut sensiblement per davall de la bretxa del sector industrial, al contrari del que ha passat a Espanya, on la bretxa en la indústria s'ha mantingut lleugerament per davall de la dels serveis.

En el gràfic 4 s'observa que a la Comunitat Valenciana, la bretxa en *salari mitjà anual* en el sector industrial l'any 2020 va ser del 22,9% i en el sector terciari del 20,6%. A Espanya, aquestes xifres es van situar en un 18,5% i 19,1%, respectivament.

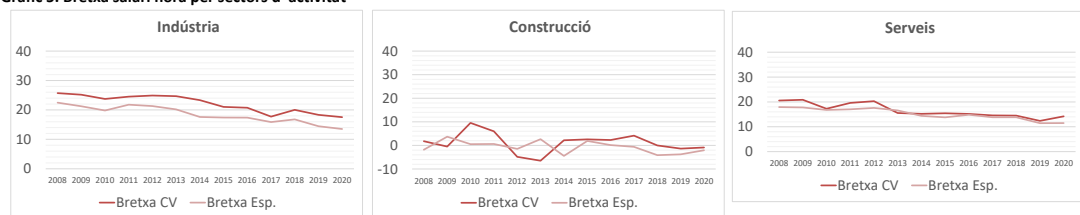
Gràfic 4. Bretxa salari anual per sectors d'activitat



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

En termes de *salari hora*, la bretxa el 2020 en el sector industrial va ser del 17,6% a la Comunitat Valenciana i del 13,5% en el conjunt nacional, mentre que en el sector serveis els valors de la bretxa van ser del 14,2% i del 11,5%, respectivament.

Gràfic 5. Bretxa salari hora per sectors d'activitat



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

Bretxa salarial de gènere per grups d'ocupació

L'INE publica les dades de les retribucions salarials classificades per grups d'ocupació, que es troben agregades en tres grans categories:

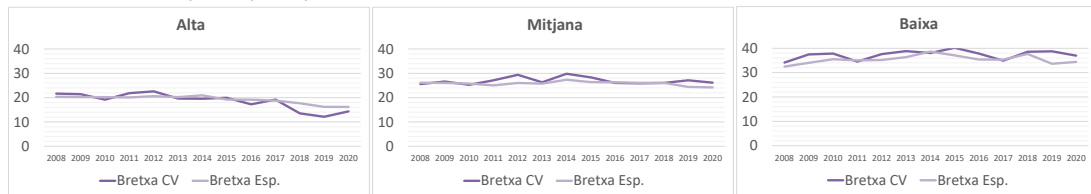
- **Alta.** Grups 1 (direcció i gerència), 2 (persones ocupades en professions tècniques, científiques i intel·lectuals) i 3 (professionals de suport).
- **Mitjana.** Grups 4 (persones ocupades en tasques comptables, administratives i d'oficina), 5 (treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venda), 6 (persones treballadores qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer), 7 (persones artesanes i persones treballadores qualificades de les indústries manufactureres i de la construcció, excepte persones operadores d'instal·lacions i maquinària) i 0 (ocupacions militars).
- **Baixa.** Grups 8 (persones operadores d'instal·lacions i maquinària, i muntadores) i 9 (ocupacions elementals).

De la comparació d'aquests tres grups pot extraure's que la bretxa disminueix sensiblement en les categories més altes, tant en *guany anual* com *per hora*, i tant per a la Comunitat Valenciana com per a Espanya. Quant a la seua tendència i

evolució en el temps, la bretxa s'ha reduït sensiblement en cada una de les tres categories.

En el gràfic 6 s'observa que en el nivell d'ocupació **alta** els valors de la bretxa són similars i fins i tot menors a la Comunitat que en el conjunt nacional en els últims quatre anys, mentre que en els nivells d'ocupació **mitjana i baixa**, les bretxes de l'economia valenciana i l'espanyola s'han anat aproximant. Així, l'any 2020 a la Comunitat la bretxa en *salari anual* va ser del 14,3% per al grup d'ocupació alta, del 26,2% per al d'ocupació mitjana i del 37,0% per al d'ocupació baixa, i a Espanya va ser del 16,2%, del 24,2% i del 34,4%, respectivament.

Gràfic 6. Bretxa salari mitjà anual per ocupació



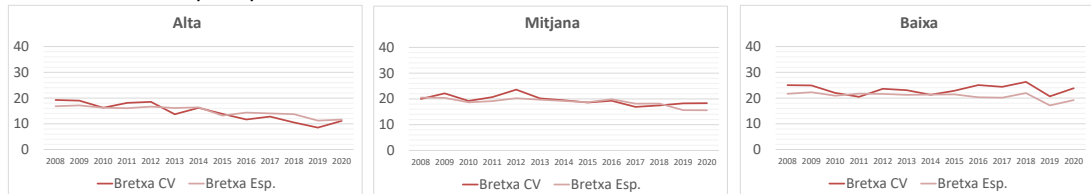
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d' EES Anual, INE.
Alta inclou els grans grups 1,2 i 3

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

Baixa inclou els grans grups 8 i 9

Tal com es mostra en el gràfic 7, a la Comunitat i en termes de *salari hora*, la bretxa en l'exercici 2020 es va establir en els valors següents: 11,1% per al grup d'ocupació alta, 18,4% per a la mitjana i 23,4% per a la baixa, mentrestant a Espanya va ser de l'11,6% per a l'ocupació alta, del 15,6% per a la mitjana i del 19,2% per a la baixa.

Gràfic7. Bretxa salari hora per ocupació



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

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

Baixa inclou els grans grups 8 i 9

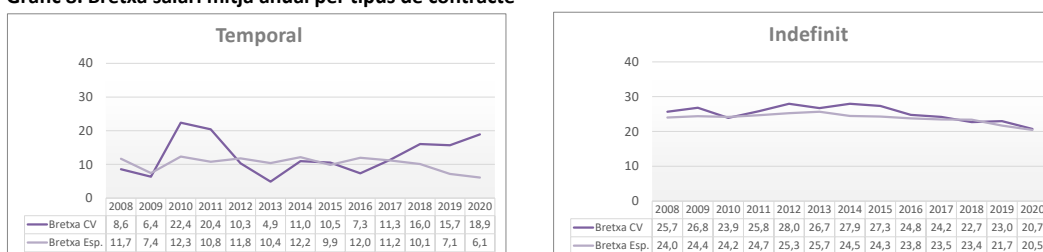
Igual que passa en la bretxa total, la bretxa per grup d'ocupació calculada en termes de *salari anual* és sensiblement major a la que es produeix en *salari hora*, especialment en els grups d'ocupació mitjana i baixa. Per exemple, a la Comunitat Valenciana els valors amb menor bretxa salarial l'any 2020 es registren en el **grup d'ocupació alta**, en ser la bretxa en *salari anual* del 14,3% i en *salari hora* de l'11,1%, mentre que en el grup d'ocupació **mitjana** la bretxa en *salari anual* va ser del 26,2% i en *salari hora* del 18,4%. En el grup d'ocupació **baixa** els valors d'aquests indicadors van ser del 37,0% en *salari anual* i del 23,8% en *salari hora*.

Bretxa salarial de gènere per tipus de contracte

De la desagregació de la bretxa per a les dues grans categories de tipus de contracte, **temporal i indefinit**, es pot dir que, tant en *salari anual* com en *salari hora*, la bretxa és menor en la contractació temporal que en la indefinida.

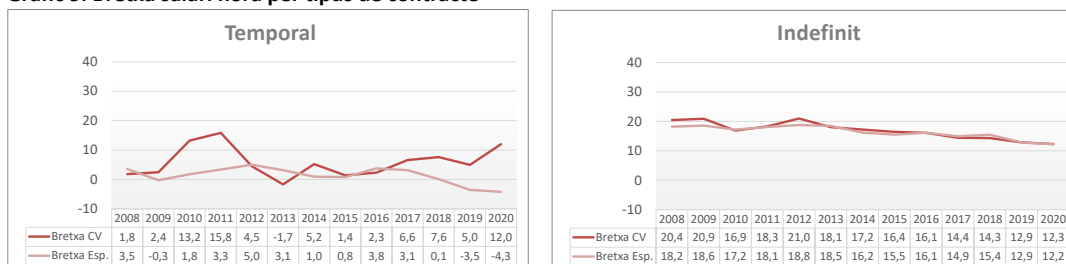
Tal com es mostra en els gràfics 8 i 9, l'any 2020 els valors de la bretxa a la Comunitat en termes de *salari anual* van ser del 18,9% per a la contractació temporal i del 20,7% per a la indefinida; i en termes de salari hora, del 12,0% en la contractació temporal, i del 12,3% en la indefinida. Per al conjunt nacional aquests valors van ser del 6,1% i del 20,5% per al salari anual, i del -4,3% i del 12,2%, per al salari hora, correlativament.

Gràfic 8. Bretxa salari mitjà anual per tipus de contracte



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

Gràfic 9. Bretxa salari hora per tipus de contracte



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

Impacte del salari mínim interprofessional

Quan s'analitza l'evolució del salari mínim interprofessional (SMI) dels últims deu anys, s'observa una tendència positiva amb increments consecutius pràcticament en tots els anys. Si es pren com a base l'any 2012, l'SMI efectiu va ser de 641,40 euros, mentre que l'última pujada ha sigut aprovada pel Reial decret 99/2023 publicat en el BOE el 15 de febrer de 2023, i amb efectes de l'1 de gener de 2023, el qual va establir 1.080 € mensuals en catorze pagues. Amb aquesta nova quantia, el salari mínim augmenta un 8% i suposa un increment del 47% en els últims cinc anys.

Amb aquestes xifres, la pujada en termes interanuals de l'SMI durant aquesta dècada ha sigut del 55,9%, i l'increment més notable produït ha sigut el de l'any 2019, concretament un 22,3%, la major pujada en quatre dècades.

El principal objectiu d'aquest increment era prevenir la pobresa en l'àmbit laboral, augmentar el nivell de vida de les persones que perceben pitjors salaris, com el col·lectiu de dones i joves, i fomentar un creixement salarial més dinàmic, de

conformitat amb les recomanacions internacionals i amb l'increment mínim de conveni pactat pels interlocutors socials en el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva.

L'alça del salari mínim, el major de les últimes quatre dècades va contribuir a garantir la sostenibilitat del sistema de la Seguretat Social i va reduir, a més, la bretxa salarial de gènere i la bretxa de gènere en pensions.

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

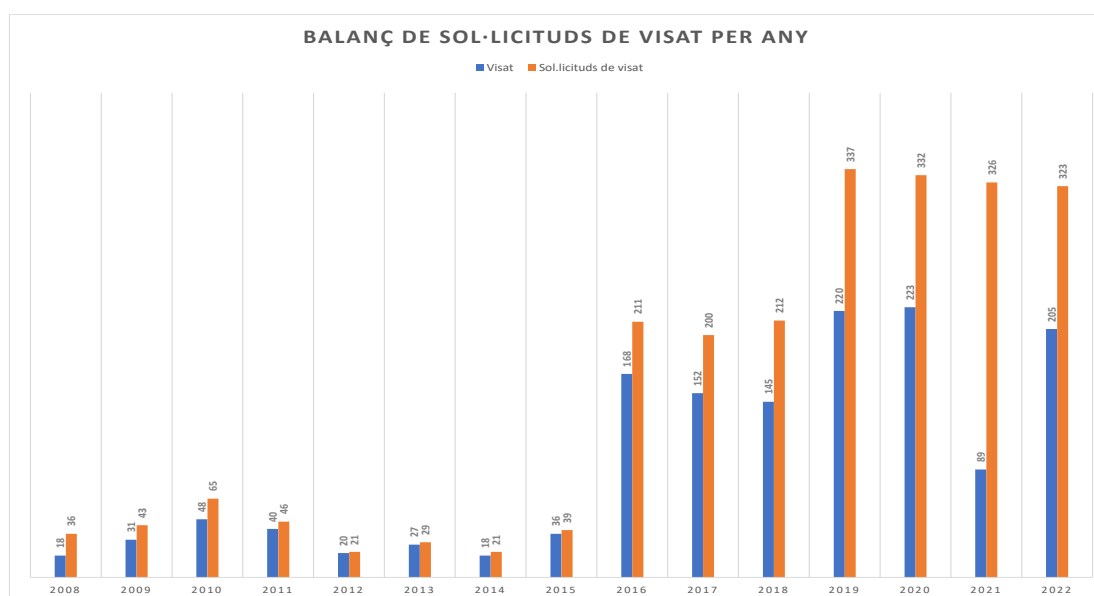
La notable pujada del salari mínim interprofessional el 2020 va provocar un increment en el salari de les dones de 3,62 punts respecte a l'any anterior, mentre que en els homes aquesta pujada únicament va representar el 2,63% respecte al 2019. Els baixos salaris de les dones van resultar beneficiats per aquesta mesura de tal manera que, si s'acudeix a les dades de les corresponents enquestes anuals d'estructura salarial des del 2008 fins al 2020 (últim any amb dades desagregades per sexe), s'observa que els salaris de les dones han tingut un major creixement que el dels homes. De tal manera que els salaris de les dones en els últims tretze anys han augmentat 18,81 punts i els dels homes ho han fet 14,21 punts. Tal com s'indica en l'informe "*Cures sense bretxa*" publicat per CCOO, aquest mes de febrer de 2023 la bretxa salarial de gènere s'ha reduït amb major intensitat a partir del 2019 a causa del major creixement del salari mitjà de les dones. Aquesta pujada s'ha vist afavorida per la important pujada nominal del salari mínim interprofessional i pel contingut del IV Acord Estatal de Negociació Col·lectiva (2018-2020) que recollia la pujada progressiva del salari mínim de conveni a 1.000 euros mensuals abans de finalitzar la seua vigència.

Plans d'igualtat en empreses

En matèria de plans d'igualtat, les comunitats autònomes són les encarregades de crear i regular els registres de plans d'igualtat. D'altra banda, de conformitat amb la *Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes,*

correspon al centre directiu amb competència en matèria de dona el visat d'aquests plans.

D'acord amb l'*Informe sobre plans d'igualtat en empreses i sol·licituds de visat 2022* facilitat per l'Institut Valencià de les Dones, des de l'inici dels plans d'igualtat el 2008 s'han presentat 2.241 sol·licituds de visat, de les quals, a data 31 de desembre de 2022, se n'havien visat 1.440, concentrant-se entre els anys 2016 a 2022 més del 86% de les sol·licituds.



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

2.2. Bretxes de gènere en participació en el mercat laboral

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

Es defineixen les **bretxes de gènere en les taxes d'activitat i ocupació** com la diferència en punts percentuals entre les taxes dels homes i les de les dones, i la **bretxa de gènere en taxes d'atur** com la diferència en punts percentuals entre la taxa d'atur de les dones i la dels homes. Amb aquest criteri, un valor negatiu indicarà una situació comparativament favorable per a les dones.

Participació per gènere en el mercat laboral total

La taxa d'**activitat** femenina, tant a la Comunitat Valenciana com en el conjunt d'Espanya, ha augmentat lleugerament i de manera estable en el temps, mentre que la masculina també s'ha reduït. Tal com es pot observar en el gràfic 10.1, l'any 2021 la taxa d'activitat es va recuperar respecte del 2020, any de major incidència de la pandèmia del coronavirus, i es va estabilitzar en l'exercici 2022. En termes de

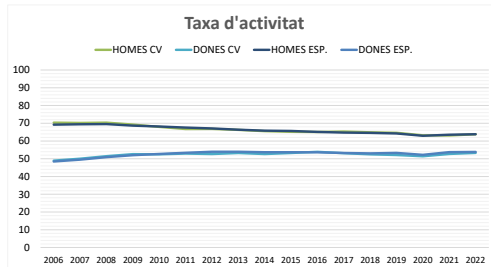
desigualtat de gènere, això significa que la bretxa en taxes d'activitat s'ha reduït de manera significativa.

Quant a la taxa d'ocupació i desocupació, encara que les taxes d'ocupació femenines es mantenen sempre per davall de les masculines i les de desocupació per damunt, si es compara la seua evolució en el temps, les taxes dels homes han mostrat una major sensibilitat davant canvis cíclics que les de les dones en ambdós territoris. Així, el 2020 i principis de 2021, període amb major incidència de la pandèmia de la COVID-19, es va destruir de manera més accentuada ocupació masculina que femenina, i amb major intensitat en l'economia valenciana que en l'espanyola. Això es va traduir que, tant en termes de taxes d'ocupació com de taxes de desocupació, la bretxa es va reduir significativament en aqueix període.

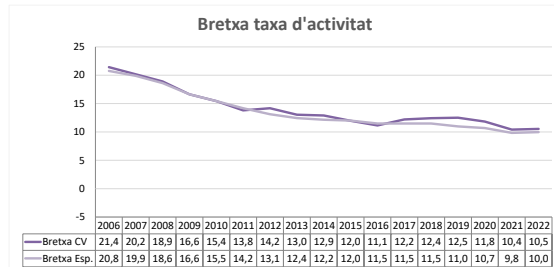
L'any 2022, any de superació de la pandèmia, es pot observar com han millorat de manera considerable tant la taxa d'ocupació com la de desocupació respecte de les de l'any 2021, tal com es reflecteix en els gràfics 10.2 i 10.3.

Gràfic 10. Taxes i bretxa en taxes d'activitat, ocupació i desocupació

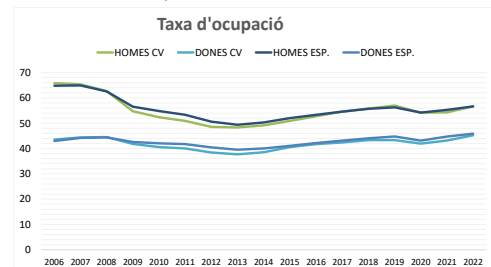
Gràfic 10.1 Taxes activitat



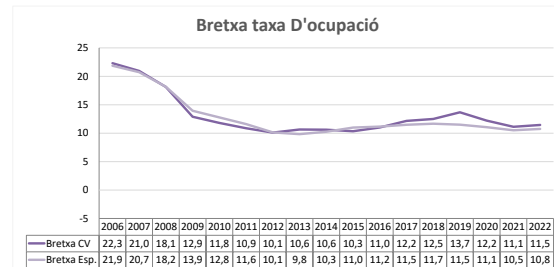
Font: Enquesta de Població Activa. INE (2021 mitjana dels tres primers trimestres)



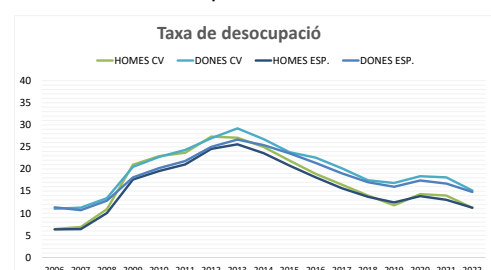
Gràfic 10.2 Taxes ocupació



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



Gràfic 10.3 Taxes de desocupació



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

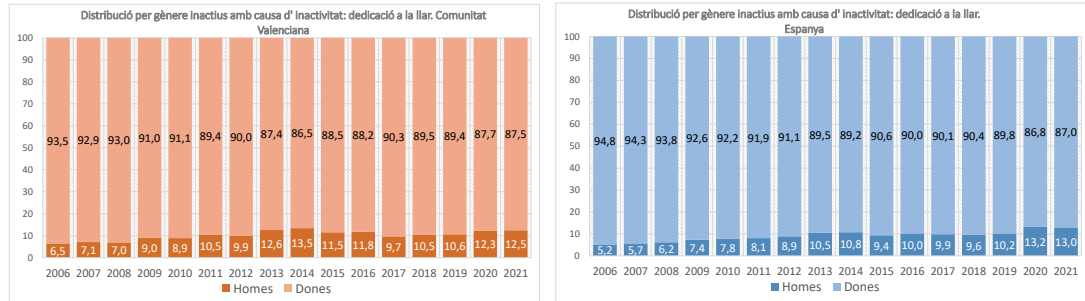


Incidència de la inactivitat per cures de la llar

Tal com es desprèn del gràfic 11, a la Comunitat ha augmentat des de l'any 2017 el percentatge de la incidència dels homes que es dediquen a les "cures de la llar" i que estan en inactiu. Aquesta dada reflecteix una tendència més equilibrada entre el

percentatge de dones i homes que es dediquen a les esmentades tasques, encara que l'evolució continua sent lenta.

Gràfic 11. Distribució de la incidència per gènere de la inactivitat per causa: dedicació a la llar

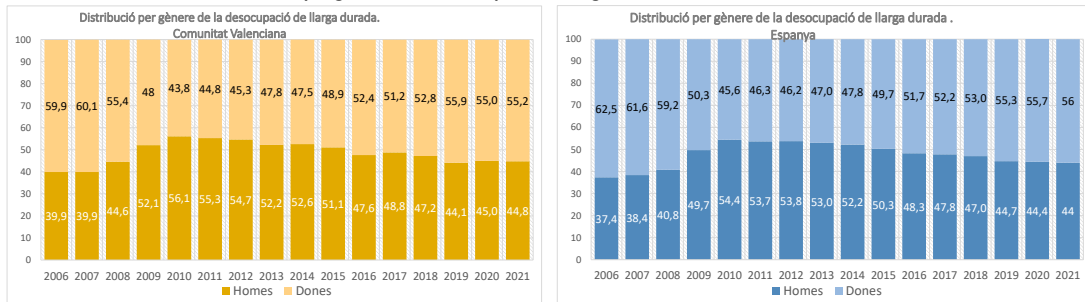


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA. INE.

Incidència del gènere en la desocupació de llarga duració

La incidència relativa de la **desocupació de llarga duració** en homes i dones ha sigut superior en el cas de les dones, i això es reflecteix en el fet que més de la meitat de les persones desocupades de llarga duració són dones tal com es pot observar en el gràfic 12.

Gràfic 12. Distribució de la incidència per gènere de la desocupació de llarga durada



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

2.2.2. Bretxes de gènere relatives a la qualitat en el treball

En aquest apartat s'analitzen la incidència de la **jornada a temps parcial** i la **temporalitat** en el col·lectiu femení, així com la presència de dones en el **sector públic**.

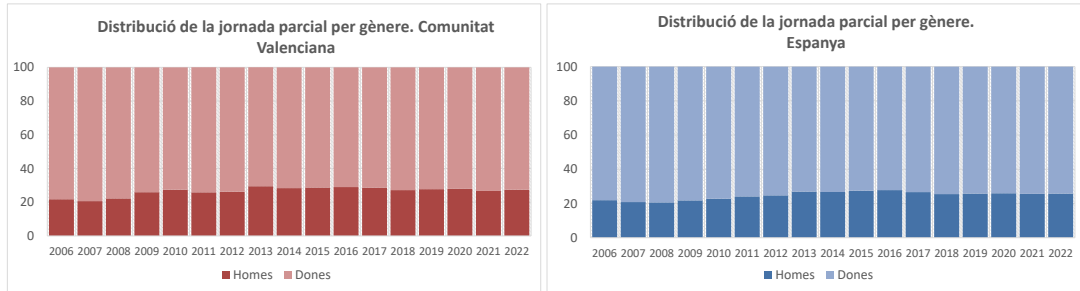
Jornada a temps parcial

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

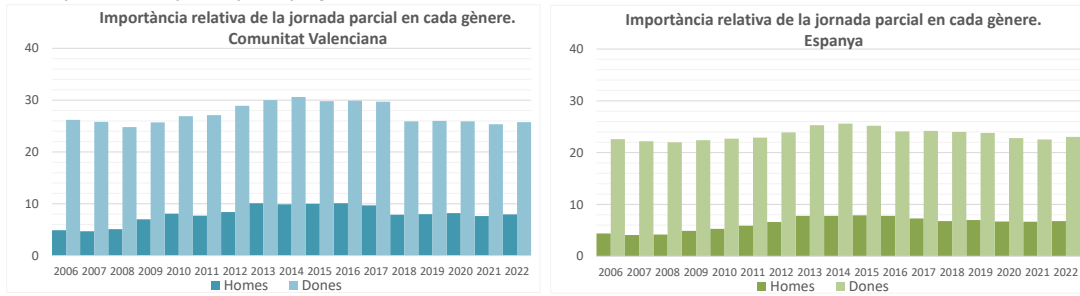
Espanya. En el cas dels homes, aquests percentatges no arriben al 10%. Tal com mostra el gràfic 13, es mantenen similars percentatges l'any 2022.

Gráfico 13. Incidència de la jornada parcial per gènere

13.1. Distribució de la jornada parcial per gènere



13.2 Importància de la jornada parcial per gènere



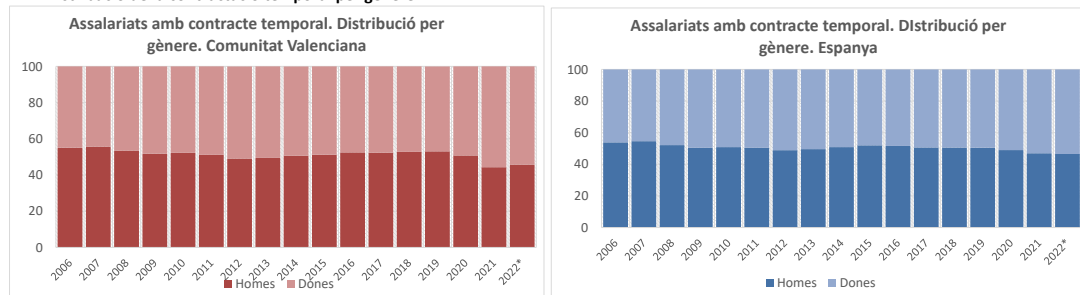
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa. INE.

Contractació temporal

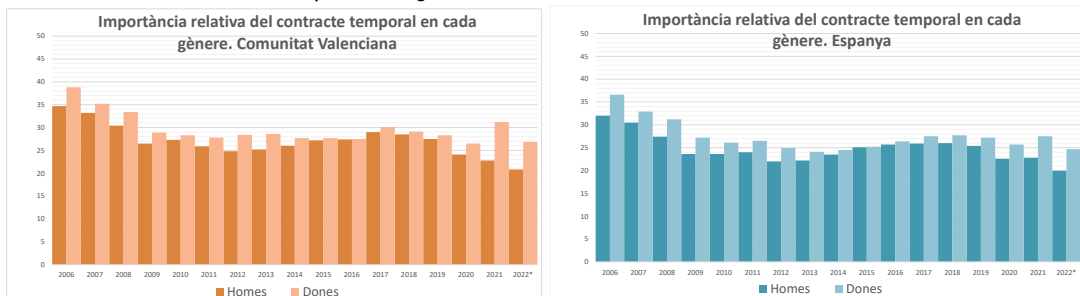
Segons les dades de l'Enquesta de població activa, la temporalitat en l'ocupació és més paritària entre homes i dones. Com s'aprecia en el gràfic 14, les dones se situen lleugerament per damunt o per davall del 50% del total de la contractació temporal depenent de l'any analitzat, i això passa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Gràfic 14. Incidència de la temporalitat per gènere

14.1. Distribució de la contractació temporal per gènere



14.2. Incidència relativa del contracte temporal en cada gènere



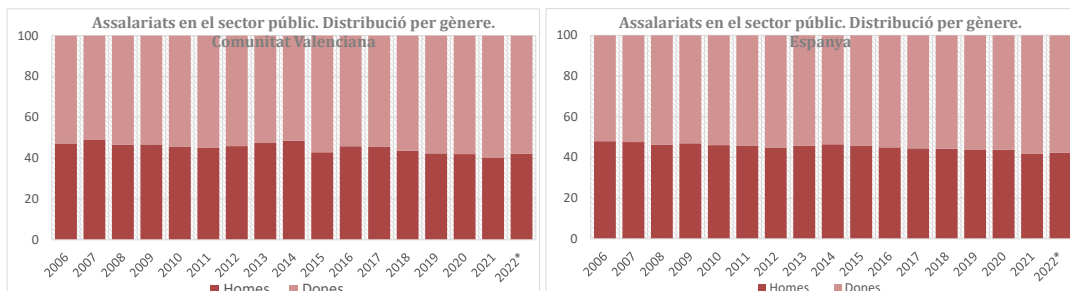
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa. INE
(* Dades dels tres primers trimestres de 2022)

Persones assalariades per tipus de sector públic o privat

Finalment, com s'observa en el gràfic 15, cal destacar que, a diferència del sector privat, la presència de les dones en el sector públic és comparativament superior a la dels homes, sobretot en determinades branques d'activitat pública com ara la sanitària o l'educativa. De la mateixa manera, destaca la importància del sistema d'accés a l'administració pública, on prevalen els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, amb respecte als drets dels ciutadans i a la igualtat d'oportunitats.

Gràfic 15. Distribució de la presència en el sector públic per gènere

15.1. Persones assalariades en el sector públic. Distribució per gènere



15.2 Importància relativa del treball en el sector públic en cada gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa. INE
 (*) Dades dels tres primers trimestres de 2022

3. Conclusions

A tall de conclusió, cal subratllar com han contribuït les mesures implantades pels poders públics, sobretot a nivell legislatiu, per a aconseguir l'avanç pretés en la igualtat de gènere en la societat i en el món laboral. En aquest sentit destaca el Reial decret 920/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones, i també s'ha de fer valer la regulació de la corresponsabilitat entre homes i dones a les llars, en especial es podria assenyalar la igualtat del permís de paternitat amb el de maternitat.

Un altre punt d'inflexió que s'ha sumat a la igualtat el constitueix l'establiment de l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat en empreses i, per descomptat, la notable pujada del salari mínim interprofessional durant l'última dècada, que ha beneficiat de manera especial les dones, que arrosseguen uns salaris mitjans més baixos i que ocupen de forma singular les baules més precàries del mercat laboral, les quals han sigut les que de forma preferent s'han beneficiat d'aqueixa progressiva i creixent actualització de l'SMI.

No obstant això, aquesta igualtat normativa no es veu sempre reflectida en una igualtat real i efectiva, ja que continua existint la bretxa de gènere en el mercat de treball, tant la referent a la bretxa salarial com en la participació i qualitat de les ocupacions exercides per les dones. Per tant, persisteixen les diferències i els biaixos que perjudiquen les dones, que són un obstacle per al seu desenvolupament professional.

Entre altres factors, un dels més visibles és la segmentació del mercat de treball, de manera que els sectors i les categories d'ocupació més feminitzats tendeixen a ser els de salaris més baixos. Així mateix, l'orientació de la dona a les cures de la llar implica una major presència femenina en la jornada a temps parcial i això suposa menors retribucions, i impedeix, en algunes circumstàncies, el seu ascens a llocs de treball superiors en les empreses i institucions.

Finalment, la lluita contra la bretxa salarial de gènere no és únicament un tema de justícia social, que ho és, sinó que la igualtat d'oportunitats i la paritat entre els col·lectius femení i masculí en el món laboral aporta major valor i contribueix a l'optimització dels recursos humans en les organitzacions, enriquint la societat en el seu conjunt, ja que contribueix a l'equilibri, a la pluralitat, a la justícia, a la sostenibilitat i al major i millor benestar que distingeixen les societats en les quals oneja l'ensenya de la igualtat entre dones i homes.

4. Bibliografia i fonts consultades

- Càtedra d'Economia Feminista, Universitat de València, Institut Universitari d'Estudi de les Dones. (2022) "[Bretxes de gènere a la Comunitat Valenciana 2007-2020](#)".
- CCOO i Institut d'Economia Internacional. Universitat d'Alacant. (2021) "[La precarietat laboral a Espanya. Una doble perspectiva](#)".
- CCOO Secretaria Confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball. (2023). "[Per fer més quanyem menys. Cures sense bretxa](#)".
- Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. "[Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2006-2014](#)". Estudi econòmic núm. 8, 2018.
- Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. "[Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19](#)". Informe executiu. Estudi econòmic núm. 11.
- Generalitat Valenciana. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. (2022) "[Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana](#)". Estudi econòmic núm. 13.
- Generalitat Valenciana. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Direcció General l'Institut Valencià de les Dones. (2022) "[Informe sobre plans d'igualtat en empreses i sol·licituds de visat. 2023](#)".
- Institut de les Dones. Ministeri d'Igualtat. Boletín de Igualdad en el Empleo. (2020) "[Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva](#)".
- Institut Nacional d'Estadística. [Mercado laboral](#).
- Institut Nacional d'Estadística. Análisis Sociales. [Mujeres y hombres en España](#).