

LA BRECHA SALARIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA.



País Valencià

UGT

Marzo

UGT-PV
FEMINISTA

DIA INTERNACIONAL DE LA DONA 2022

**Sin
feminismo
no hay
sindicalismo**

22 DE FEBRERO 2022
DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

SECRETARÍA DE FORMACIÓN, EMPLEO E IGUALDAD

Elaboración: Gabinete Técnico-Acción Sindical

Departamento de Empleo

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO VALENCIANO	5
Población mayor de 16 años en el mercado valenciano:	5
Población activa valenciana:	5
Población ocupada valenciana:	6
Población con empleo temporal.....	7
Población con empleo parcial	8
Población parada valenciana:	9
Población parada de larga duración.....	10
2.- LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO	11
3.- BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	12
4.- BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD	17
5.- BRECHA SALARIAL Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	18
6.- BRECHA SALARIAL Y GRUPOS DE EDAD	20
7.- BRECHA SALARIAL POR TIPO DE OCUPACIÓN	21
8.- BRECHA SALARIAL EN LAS PENSIONES	23
9.- CONCLUSIONES	26
10. RETOS Y REIVINDICACIONES	27

INTRODUCCIÓN

Como cada 22 de febrero la UGT-PV conmemoramos el día Europeo de Igualdad Salarial para visualizar una vez más la brecha existente y persistente entre las retribuciones de mujeres y hombres. A pesar de que existe una reducción, leve, en la brecha salarial, sigue siendo enorme la gran discriminación que por trabajos de igual valor sufren las mujeres. Por ello, es necesario seguir tomando medidas urgentes para acelerar la reducción de la brecha.

Según la última Encuesta de Estructura Salarial del INE del año 2019 la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 19,50%. El salario medio de las mujeres en el Estado español es de 21.682,02 euros, respecto a 26.934,38 euros de los hombres. Ello implica que las mujeres ganan de media 5.252,36 euros menos.

En la Comunitat Valenciana, los datos relativos a la brecha salarial entre hombres y mujeres muestran que esta es de un 21,16% anual, cifra superior a la media española (1,66 puntos). El salario medio de las mujeres, en el País Valenciano, es de 19.314,58 euros. Y el de los hombres, 24.499,53 euros. Por tanto, las trabajadoras ganan 5.184,95 euros menos anualmente que los trabajadores, realizando trabajos de igual valor.

La brecha salarial viene determinada entre otras causas por la alta concentración de mujeres con salarios bajos o muy bajos, así como su escasa presencia en aquellos puestos que concentran mayores retribuciones salariales. Por ello, debemos corregir la infravaloración de los puestos de trabajo desempeñados por mujeres, determinando las funciones y los factores que se le asignan a cada puesto para asegurar que no contienen ningún componente discriminatorio que minusvalore las tareas a desarrollar por ellas. Porque es ahí donde comienza a sentarse las bases de la brecha salarial, tras considerarse que tienen un menor valor los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres.

Desde UGT-PV, las compañeras y compañeros estamos trabajando en este sentido porque sabemos que el marco normativo vigente en los planes de igualdad tiene el objetivo de asegurar una transparencia retributiva en el seno de las empresas de más de 50 personas trabajadoras, así como en aquellas empresas que no alcancen este umbral pero que voluntariamente se acojan a registrar un plan de igualdad.

1.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO VALENCIANO.

Población mayor de 16 años en el mercado valenciano:

En la tabla de abajo se muestra la tendencia de crecimiento de la población en edad de trabajar.

Tabla 1. Medias anuales de la población mayor 16 años según sexo.

	2021	2020	2019
total	5.011,5	5.000,8	4.964,9
hombres	2.467,0	2.463,6	2.447,0
mujeres	2.544,5	2.537,3	2.517,8

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades miles de personas.

En la tabla de arriba se muestra las medias anuales para cada uno de los años. La población ha vuelto a crecer en este último año, la variación interanual registra un incremento de algo más de 10 mil personas, de las que en torno a tres mil son hombres y 7 mil mujeres.

El 51% de la población mayor de 16 años de la Comunitat son mujeres.

Población activa valenciana:

Tabla 2. Evolución población activa según sexo.

	2021	2020	2019
total	2450,63	2410,5	2.430,2
hombres	1306,1	1301,6	1.317,7
mujeres	1144,5	1108,9	1.112,5

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades miles de personas

A lo largo del 2021 la población activa ha crecido respecto al 2020 en más de 40 mil personas, de las que casi 36 mil son mujeres. Actualmente las mujeres representan cerca del 47% de la población activa, se registra un incremento respecto al 2020 y 2019 que estaba en torno al 46%.

En la tabla 3 se muestra como las tasas de la población activa se recuperan tras la crisis del COVID, pero aún no han alcanzado las cifras del año 2019. Desagregado por sexo y teniendo en cuenta que la brecha en la tasa sigue siendo de más de 10 puntos porcentuales, las mujeres han registrado a lo largo del 2021 tasas de actividad mayores que las registradas en el 2020 y 2019. La brecha se acorta por abajo, y consecuencia de la pérdida de activos varones.

Tabla 3. Evolución tasas de actividad por sexo

	2021		2020		2019	
total	57,77	brecha	57,17	brecha	58,21	brecha
hombres	63,11		63,23		64,61	
mujeres	52,69	-10,42 pp	51,40	-11,83pp	52,1	-12,51pp

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

Población ocupada valenciana:

En la tabla 4 se muestra la población ocupada media en los tres últimos años. En el año 2021 se registra 2.060.500 personas con empleo, de las que el 55% son hombres y el 45% son mujeres. En el año 2019 y 2020 las mujeres ocupaban algo más del 44% de los empleos de la Comunitat.

Tabla 4. Evolución población ocupada por sexo.

	2021	2020	2019
total	2.060,5	2.020,4	2.087,3
hombres	1.123,3	1.115,1	1.162,2
mujeres	937,2	905,2	925,0

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Miles de personas

Es cierto que a pesar de la brecha en el empleo, la evolución del empleo para las mujeres en estos tres últimos años ha sido mejor ya que registra un crecimiento continuo del mismo. En el año 2019 se registraron 925 mil mujeres ocupadas, y en el año 2021 937 mil, es decir la ocupación ha crecido 1,31%, mientras que para los hombres no se han alcanzado las cifras del año 2019, habiéndose perdido cerca de 39 mil empleos, es decir que se ha reducido en un -3,34%.

Tabla 5. Evolución tasas de empleo según sexo.

	2021		2020		2019	
total	48,58	brecha	47,9	brecha	50,0	brecha
hombres	54,27		54,2		57,0	
mujeres	43,15	-11,12pp	41,96	-12,24	43,32	-13,68pp

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

Aún a pesar del crecimiento, leve del empleo entre las mujeres, las tasas para ambos sexos no han alcanzado las de antes de la crisis de la pandemia, aunque la brecha se ha reducido. En el año 2019, la brecha en las tasas de empleo estaba en 13,68 puntos, actualmente la tasa está en algo más de 11 puntos. Hay que tener en cuenta que el año 2020 ha sido un año muy atípico, habrá que esperar a ver cómo evolucionan las tasas y si se reducen las brechas. Al igual que la tasa de actividad, la tasa de ocupación se reduce la brecha desde abajo, es decir cae la tasa de empleo de los hombres.

Población con empleo temporal

Tabla 6. Evolución tasas de temporalidad según sexo.

	2021		2020		2019	
total	26,8	brecha	25,2	brecha	28,00	brecha
hombres	22,8		24,03		27,55	
mujeres	31,2	8,4 pp	26,40	2,37	28,35	0,8 pp

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

La evolución en el empleo temporal entre hombres y mujeres es muy desigual. En el año 2021 se registró una tasa media de empleo temporal (26,8%) inferior a la del 2019, que se situó en el 28%. Lo grave de la situación es que, al observar la evolución de la tasa desagregada por sexos, la evolución es muy distinta. Mientras que la tasa para mujeres, con la excepción del año 2020, registra una tendencia creciente hasta situarse casi 4 puntos porcentuales por encima a la que se registró antes de la crisis de la pandemia, en cambio para los hombres se registra un descenso en la tasa de empleo temporal, registrando un descenso de más de 5 puntos porcentuales respecto a la media del 2019. Tal y como se observa en la tabla 6, la brecha se ha incrementado en dos años casi 8 puntos porcentuales. Las mujeres han ocupado un mayor número de empleos pero son temporales.

No solo encuentran mayores dificultades para encontrar empleo, sino que cuando lo hacen son mucho más precarios, prueba de ello son, la doble precariedad a las que están sometidas. La tasa de temporalidad para las mujeres ha superado la tasa de empleo parcial.

Población con empleo parcial

Tabla 7. Evolución tasas de parcialidad según sexo.

	2021		2020		2019	
total	15,58	brecha	16,1	brecha	16,0	brecha
hombres	7,43	17,87pp	8,2	17,8 pp	8,0	18,0 pp
mujeres	25,30		26,0		26,0	

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

El empleo parcial registra un descenso y se registra tanto en hombres como en mujeres. El problema radica en que la gran parte del empleo parcial lo ocupan las mujeres. En el año 2021 se ha registrado una tasa media de empleo parcial del 25,30%, mientras que en los hombres ha sido del 7,43%. La brecha de género en el empleo parcial está en torno al 18%.

Población parada valenciana:

Tabla 7. Evolución población parada según sexo.

	2021	2020	2019
total	390,13	390,15	342,9
hombres	182,83	186,45	155,4
mujeres	207,28	203,7	187,5

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Miles de personas

El año 2021 registra una media estimada de 390 mil personas paradas, exactamente la misma que se registró en el año 2020 y muy superior a la registrada antes de la pandemia que se situó en cerca de 343 mil personas paradas. El incremento de población parada se registra tanto en hombres como en mujeres.

El paro respecto al 2019 registra un crecimiento del 13,77%. El número de hombres parados ha pasado de 155.400 a 182.830 en el 2021, lo que supone un crecimiento del 17,65%, para las mujeres registra un crecimiento menor, exactamente del 10,54%, aunque representan en el año 2021 el 53% del total de población parada. En el año 2020 las mujeres representan el 52% y en el 2019 el 54,6%.

En la tabla 8 se representa la evolución de las tasas de paro. En el año 2021 se registró una tasa media de paro del 15,92%, menor que la registrada en el año 2020, que fue del 16,19% y superior a la del 2019 que registro un 14,11%.

Como es habitual también las mujeres registran tasas de paro muy superiores a las de los hombres, en el año 2021, un 18,11%, mayor que la registrada en el 2019 y algo menor que la del 2020. Actualmente la brecha en la tasa de paro está en 4 puntos porcentuales.

Tabla 8. Evolución tasas de paro según sexo.

	2021		2020		2019	
total	15,92	brecha	16,19	brecha	14,11	brecha
hombres	14,01	4,1 pp	14,3	4,07 pp	11,8	5,06 pp
mujeres	18,11		18,37		16,86	

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

Población parada de larga duración.

Si existe un indicador que es significativo del cambio en el mercado de trabajo es el paro de larga duración. En los últimos años se observa una tendencia a la cronificación del paro, hasta tal punto que cada vez este representa mayor porcentaje dentro del total de paro.

Actualmente se registra una cifra de población parada de larga duración mucho mayor a la registrada en el 2019 y 2020. En el año 2019 se registró una cifra de paro de larga duración en torno a las 151 mil personas. En el año 2020 creció levemente pero ha sido en el año 2021 el que ha registrado un fuerte incremento, exactamente de cerca de 40 mil personas más, lo que supone un crecimiento del 26,37%.

En el año 2021, el paro de larga duración representaba casi el 49% del total de la cifra de paro, en el año 2020 era el 39% y en el año 2019 el 44%.

La evolución por sexos registra crecimientos del mismo tanto para hombres y mujeres, aunque son las mujeres las que soportan mayores porcentajes de paro de larga duración, representan en torno al 55% del paro de larga duración.

Tabla 9. Evolución del paro de larga duración según sexo

	2021	2020	2019
total	190,58	153,35	150,8
hombres	85,43	68,95	66,5
mujeres	105,15	84,4	84,30

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Miles de personas

Esto nos pone de manifiesto que la situación del paro que sufren las mujeres se está convirtiendo en un problema estructural de nuestro mercado de trabajo. Algo estaremos haciendo mal, si tras todas las medidas y acciones positivas legisladas para eliminar las fricciones y dificultades que las mujeres se encuentran en el acceso al empleo, en el mejor de los casos, el problema del paro se mantiene sin conseguir reducirlas.

2.- LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO

Los datos más recientes sobre las ganancias medias anuales por sexo, los podemos encontrar en la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al año 2019.

Si nos centramos en la Ganancia Media Anual de las mujeres en la Comunitat Valenciana, la evolución es muy negativa, en comparación con el resto de comunidades autónomas y con la media estatal, como se observa en el siguiente cuadro, ya que no solo se sitúa por debajo de la media y en la parte baja de la tabla, al igual que en el ejercicio anterior, con una ganancia media de 19.314,58 euros, frente a una media de 21.682,02 euros, sino que, además, pierde seis puestos, colocándose solo por encima de la ganancia media de Extremadura, con una ganancia media de 18.012,58 euros.

Tabla 11. Ganancia media anual. Año 2019 (ordenado de mayor a menor ganancia entre las mujeres)

CCAA	Ganancia media anual	
	Mujeres	Hombres
País Vasco	26.197,62	32.529,17
Madrid	24.873,79	30.530,89
Navarra	23.728,82	30.564,90
Cataluña	22.988,22	28.965,38
Media España	21.682,02	26.934,38
Baleares	21.631,07	24.914,51
Asturias	21.298,58	28.481,75
Cantabria	20.600,16	25.795,43
La Rioja	20.377,23	25.342,99
Aragón	20.360,25	26.404,73
Castilla-La Mancha	19.939,58	23.494,17
Galicia	19.818,26	24.542,83
Canarias	19.540,82	22.082,69
Murcia	19.431,25	24.289,41
Castilla y León	19.414,11	24.665,79
Andalucía	19.391,52	24.527,67
Comunitat Valenciana	19.314,58	24.499,53
Extremadura	18.012,58	21.823,73

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades euros

En la Tabla 11 podemos observar que la Comunidad Valenciana es la Comunidad con los salarios más bajos después de Extremadura.

Las mujeres valencianas perciben 3.600 euros menos que la media de mujeres españolas. Además, perciben 5.200 euros menos al año que los hombres.

Por lo tanto las 804.000 mujeres asalariadas que hay en la Comunidad Valenciana dejan de percibir anualmente de media 5.200 euros, resultado de estar afectadas por una brecha salarial del 21,16 %, lo que supone **4.180.800.000** euros anuales que dejan de percibir las mujeres trabajadoras por no estar reconocido el valor de sus trabajos.

3.- BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

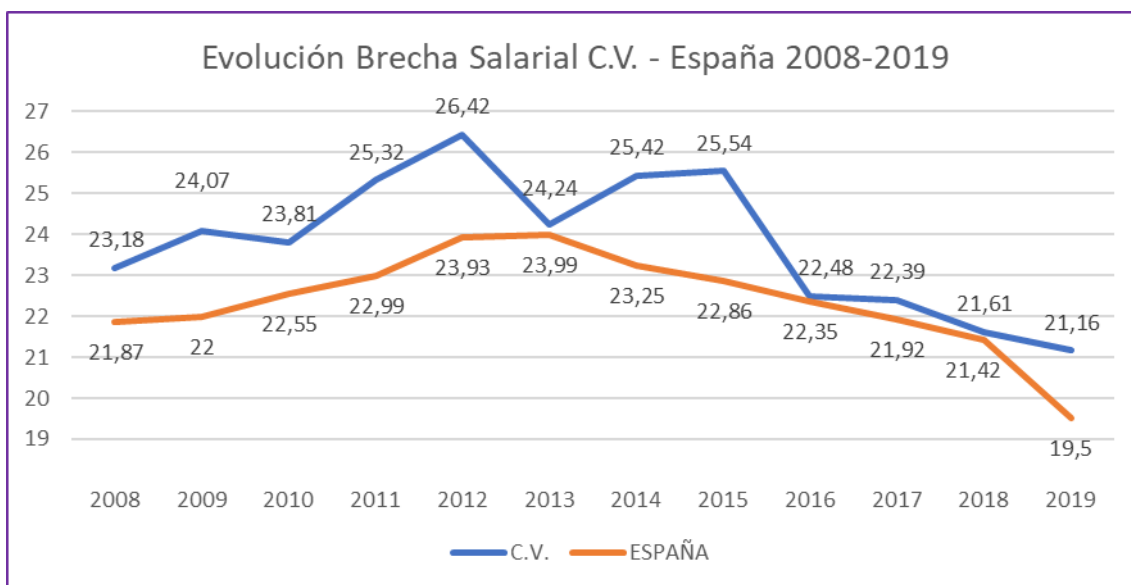
Una de las causas de la brecha salarial en España, viene dada por la alta concentración de mujeres con salarios bajos y muy bajos y la escasa presencia de mujeres en los tramos de retribuciones salariales más altas. Si analizamos la presencia de mujeres por tramos de salarios brutos anuales, su presencia va disminuyendo en la medida que aumentan los salarios y tienen una elevada presencia entre los perceptores de salarios de menor cuantía.

Ello es el resultado de la infravaloración de los trabajos desempeñados por mujeres. Cuando analicemos los salarios los próximos años, confiamos que los instrumentos aprobados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hayan conseguido que los salarios más bajos de los que son mayoritariamente receptoras las mujeres hayan sido valorados desde una perspectiva no discriminatoria y hayan aumentado.

Este Real Decreto obliga a las empresas a realizar una valoración de puestos de trabajo en el que no se discrimine el valor del trabajo remunerado de las mujeres.

Respecto a la brecha salarial en la Comunidad Valenciana, la ganancia media mensual bruta de las asalariadas valencianas fue un 21,16% inferior a la de los asalariados. Esto supone un ligero descenso con respecto al ejercicio anterior, en que la brecha salarial se situó en el 21,61%.

El descenso de la brecha en nuestra Comunitat es mucho menor que la registrada en la media nacional, que ha pasado de un 21,42% en el año 2018 al 19,50% en el año 2019.

Gráfico 1. Evolución 2008-2018 brecha salarial Comunitat y España.

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

Tal y como se observa en el gráfico 1, en comparación con la media de España, se constata que, la brecha salarial valenciana que ha sido durante todo el periodo superior a la media y redujo sus diferencias en los últimos años, hasta casi igualarse en el ejercicio 2018, vuelve a distanciarse bruscamente de la media, en el 2019, siendo superior en 1,66 puntos.

Tabla 12. Serie anual sobre evolución brecha salarial en la Comunitat Valenciana.

Año	Mujeres		Brecha Salarial %	Hombres	
	Ganancia Media Anual	Cifra de Asalariadas (miles)		Cifra de Asalariados (miles)	Ganancia Media anual
2008	16.929,69	805,7	23,18%	1019,1	22.039,14
2009	17.426,72	761,7	24,07%	893,5	22.951,64
2010	17.776,59	737,6	23,81%	837	23.331,71
2011	18.052,49	735,8	25,32%	827,2	24.171,87
2012	17.870,88	703,7	26,42%	780,4	24.289,23
2013	17.918,36	676,8	24,24%	750,9	23.651,40
2014	17.511,66	698,1	25,42%	763,4	23.479,71
2015	17.811,38	731,1	25,54%	781	23.919,14
2016	18.349,52	751,5	22,48%	836,5	23.672,18
2017	18.523,81	772,8	22,39%	880,5	23.867,74
2018	19.235,72	789	21,61%	899	24.537,07
2019	19.314,58	804	21,16%	937,9	24.499,53

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Euros

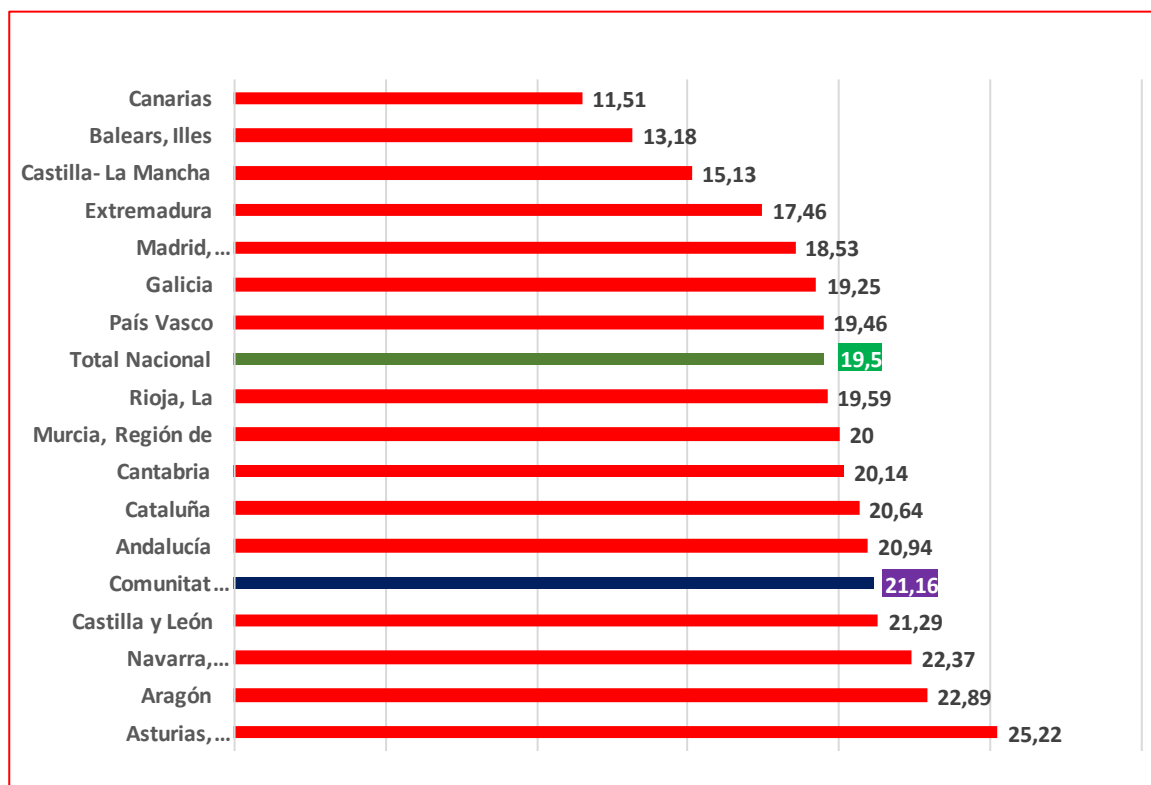
En la tabla 12 se observa como la brecha en términos porcentuales disminuye en el 2019, al registrarse un ligero incremento en la ganancia media anual entre las mujeres (un 0,41%), frente a un descenso, aunque mínimo, en la ganancia media mensual de los hombres (0,15%), variaciones muy alejadas respecto a las registradas en el ejercicio anterior.

El salario de las mujeres en 2019 (19.314,58) se encuentra a 2.724,56 euros de diferencia de los salarios medios de los hombres en 2008 (22.039,14). Las mujeres aún no hemos alcanzado los salarios medios que los hombres cobraban en nuestro país hace once años.

Tanto el número de asalariadas como el de asalariados muestra aumentos desde el ejercicio 2014, inicio de la recuperación económica, si bien, el número de asalariadas, en toda la serie es inferior al de asalariados, aumentando, en mayor medida, los asalariados en el 2019.

En el gráfico 2, en la clasificación de menor a mayor brecha, nuestra Comunitat ocupa el décimo tercer lugar, esto supone un empeoramiento respecto al año anterior, ya que ocupaba el noveno en el ranking.

Gráfico 2. Brecha salarial por CCAA. Año 2019



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: Porcentaje.

Según la tabla de abajo, se observa que, en el año 2019, la brecha salarial disminuyó con respecto al año anterior, en todas las Comunidades Autónomas.

El mayor descenso se produce en Castilla- La Mancha y el menor, en Extremadura.

La Comunitat Valenciana, como hemos visto, registra la menor disminución de la brecha salarial en 2019, tras Extremadura. La brecha salarial en la Comunitat Valenciana se sitúan en la quinta posición, entre las brechas más elevadas, tras Asturias, Aragón, Navarra y Castilla y León.

Tabla 14. Comunidades donde DESCENDE la brecha salarial. Orden descendente

CCAA	Años	Ganancia Media	Ganancia Media	Brecha %	Var. Anuales absolutas	
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Castilla- La Mancha	2019	19.939,58	23.494,17	15,13%	850,71	-465,93
	2018	19.088,87	23.960,10	20,33%		
Asturias	2019	21.298,58	28.481,75	25,22%	1.553,64	568,84
	2018	19.744,94	27.912,91	29,26%		
Andalucía	2019	19.391,52	24.527,67	20,94%	719,41	-185,02
	2018	18.672,11	24.712,69	24,44%		
Canarias	2019	19.540,82	22.082,69	11,51%	489,81	-250,94
	2018	19.051,01	22.333,63	14,70%		
La Rioja	2019	20.377,23	25.342,99	19,59%	606,3	-250,28
	2018	19.770,93	25.593,27	22,75%		
País Vasco	2019	26.197,62	32.529,17	19,46%	1.440,44	558,87
	2018	24.757,18	31.970,30	22,56%		
Cantabria	2019	20.600,16	25.795,43	20,14%	970,15	446,42
	2018	19.630,01	25.349,01	22,56%		
Galicia	2019	19.818,26	24.542,83	19,25%	275,09	-284,08
	2018	19.543,17	24.826,91	21,28%		
Media España	2019	21.682,02	26.934,38	19,50%	670,13	196,19
	2018	21.011,89	26.738,19	21,42%		
Aragón	2019	20.360,25	26.404,73	22,89%	286	-235,86
	2018	20.074,25	26.640,59	24,65%		
Castilla y León	2019	19.414,11	24.665,79	21,29%	357,58	-48,25
	2018	19.056,53	24.714,04	22,89%		
Cataluña	2019	22.988,22	28.965,38	20,64%	698,32	325,15
	2018	22.289,90	28.640,23	22,17%		
Región de Murcia	2019	19.431,25	24.289,41	20,00%	832,61	619,17
	2018	18.598,64	23.670,24	21,43%		
Comunidad de Madrid	2019	24.873,79	30.530,89	18,53%	947,8	714,55
	2018	23.925,99	29.816,34	19,76%		
Navarra	2019	23.728,82	30.564,90	22,37%	1.031,23	1.018,78
	2018	22.697,59	29.546,12	23,18%		
Illes Balears	2019	21.631,07	24.914,51	13,18%	545,33	476,93
	2018	21.085,74	24.437,58	13,72%		
Comunitat Valenciana	2019	19.314,58	24.499,53	21,16%	78,86	-37,54
	2018	19.235,72	24.537,07	21,61%		
Extremadura	2019	18.012,58	21.823,73	17,46%	39,95	29,16
	2018	17.972,63	21.794,57	17,54%		

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades euros.

4.- BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Según la tabla 15, que muestra las brechas por sectores de actividad, hay que señalar, en primer lugar, que, aunque este año, a diferencia el año anterior, sí disponemos de datos para el sector de la construcción, su valor ha de ser tomado con precaución, dada la infrarrepresentación de la mujer, en este sector.

Así, respecto a los diferentes sectores que conforman la estructura productiva valenciana (a excepción del sector agrícola del que no se explotan los datos), se observa como la brecha en el sector industrial es del 24,97%, superior a la registrada en la ganancia media anual, mientras que en el sector servicios se sitúa en el 20,46%, es decir, ligeramente por debajo de la media, pero también en valores elevados. En el sector de la Construcción, con las salvedades antes reseñadas, la tasa es del 17,56%. En cuanto a la evolución respecto al año 2018, se observa una reducción en la brecha en ambos sectores, el industrial y servicios.

Tabla 15. Brecha salarias por sectores de actividad 2019

Sectores	Ganancia media		Brechas	
	Mujeres	Hombres	Valor absoluto	Valor relativo
Industria	19.779,19	26.360,33	6.581,14	24,97
Construcción	17.447,93	21.165,12	3.717,19	17,56
Servicios	19.299,73	24.265,00	4.965,21	20,46

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: euros. Año 2019

Tabla 15bis. Brecha salarias por sectores de actividad 2018

Sectores	Ganancia media		Brechas	
	Mujeres	Hombres	Valor absoluto	Valor relativo
Industria	19.484,88	26.258,01	6.773,13	25,79
Construcción	nd	21.185,40	nd	nd
Servicios	19.239,48	24.356,62	5.117,14	21,01

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades en euros. Año 2018

5.- BRECHA SALARIAL Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

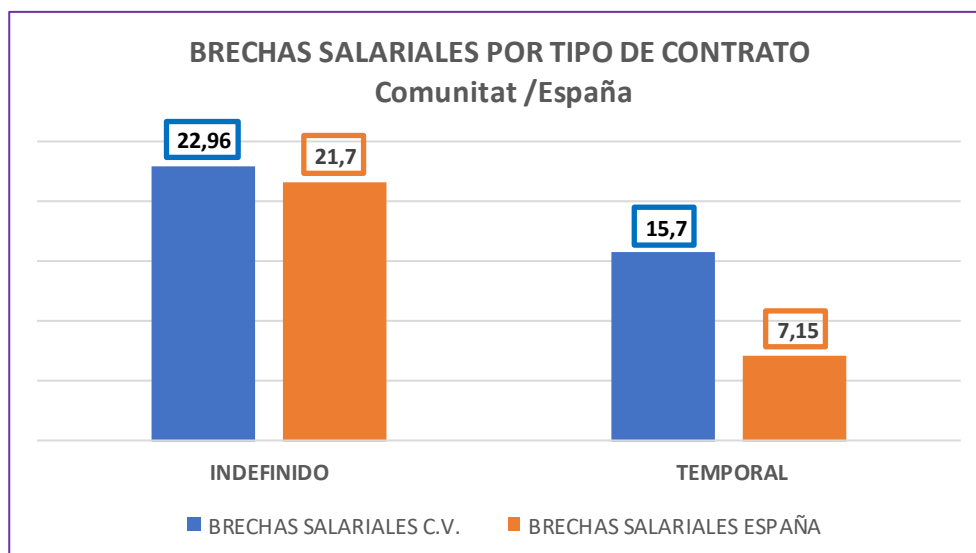
La brecha por tipo de contratación es superior, con creces, en la contratación indefinida frente a la temporal, con un 22,96% frente al 15,70%.

Su evolución, sin embargo, en el último año es dispar. Así, la brecha salarial en la contratación indefinida aumenta ligeramente, pasando del 22,69% al 22,96%, mientras que la brecha salarial en la contratación temporal disminuye, pasando del 16,05% al 15,70%, al igual que sucedió en el año anterior, añadiendo más precariedad a un mercado laboral tremendamente atomizado y desigual.

Según gráfico 3, en comparación con la media de España, mientras que la brecha en contratación indefinida es un poco mayor, 1,26 puntos porcentuales, la brecha en nuestra Comunitat en contratación temporal duplica la de la media estatal, exactamente es un 8,55 puntos mayor.

La recién aprobada reforma laboral principalmente va a beneficiar a las mujeres valencianas ayudando a corregir estas brechas salariales que vienen soportando entre otras causas por la reforma laboral anterior

Gráfico 3. Brecha salarial por tipo de contratación en la Comunitat y España.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Año 2019

En un periodo más amplio, véase tabla 16, se observa como la brecha salarial en la contratación indefinida, tras oscilar entre 2010 y 2014, empieza a disminuir de forma continuada hasta el último periodo registrado, el 2018, hasta situarse en su nivel más bajo, en este ejercicio, si bien, siempre se sitúa por encima de la brecha salarial de la contratación temporal. Ésta última, si tenemos en cuenta el periodo de recuperación económica, sufrió un fuerte descenso en el periodo 2014-2016 para volver a incrementarse desde ese momento hasta la actualidad, situándose de nuevo en niveles elevados, reduciendo su diferencia con la media.

Tabla 16. Brecha por razón de sexo según relación laboral.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA					
Años	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	
				Valor absoluto	Valor relativo
2010	22.138,73	18.983,86	24.949,93	5.966,07	23,91%
2011	22.723,76	19.154,48	25.821,39	6.666,91	25,82%
2012	22.488,55	18.655,30	25.894,57	7.239,27	27,96%
2013	22.280,55	18.750,36	25.582,83	6.832,47	26,71%
2014	22.154,58	18.440,18	25.590,58	7.150,40	27,94%
2015	22.278,95	18.665,19	25.689,85	7.024,66	27,34%
2016	22.264,06	18.980,69	25.230,14	6.249,45	24,77%
2017	22.670,49	19.404,44	25.596,86	6.192,42	24,19%
2018	23.880,47	20.588,79	26.633,04	6.044,25	22,69%
2019	23.920,60	20.709,76	26.881,54	6.171,78	22,96%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades euros.

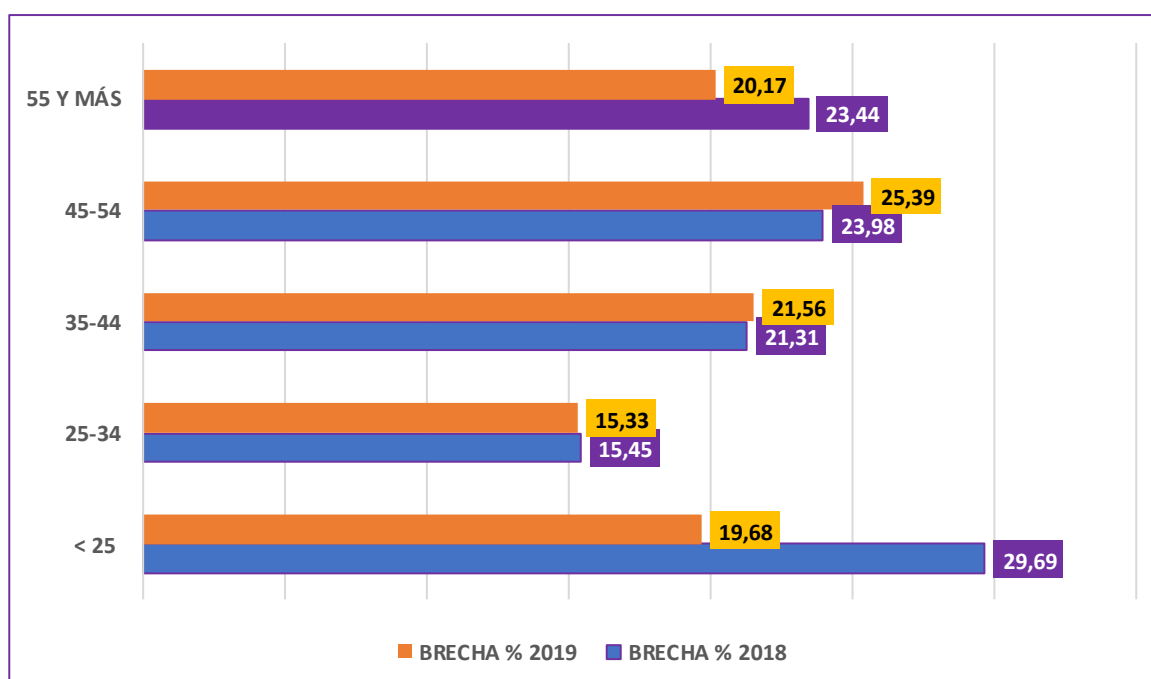
CONTRATACIÓN TEMPORAL					
Años	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	
				Valor absoluto	Valor relativo
2010	14.752,66	12.822,23	16.517,68	3.695,45	22,37%
2011	14.999,90	13.221,62	16.613,11	3.391,49	20,41%
2012	15.304,60	14.490,64	16.155,03	1.664,39	10,30%
2013	14.564,45	14.191,46	14.916,70	725,24	4,86%
2014	14.372,63	13.470,17	15.131,19	1.661,02	10,98%
2015	14.975,35	14.145,03	15.811,07	1.666,04	10,54%
2016	15.620,94	14.966,93	16.153,00	1.186,07	7,34%
2017	15.081,75	14.091,41	15.894,66	1.803,25	11,35%
2018	16.345,06	14.807,72	17.638,07	2.830,35	16,05%
2019	16.265,04	14.761,81	17.511,31	2.749,50	15,70%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE

6.- BRECHA SALARIAL Y GRUPOS DE EDAD

Los resultados de la brecha salarial por edades son muy dispares, como se puede observar en el gráfico 4 que registra la evolución por tramos de edad de la brecha salarial, en el periodo 2018-2019.

Gráfico 4. Evolución brecha salarial por tramos de edad. Periodo 2018-2019.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE

Se produce un fuerte descenso en la brecha de los menores de 25 años, que pasa del 29,69% al 19,68% (si bien, esta tasa según reseña la encuesta está sujeta a grandes oscilaciones; de hecho, en el ejercicio anterior sufrió un fuerte aumento) y en menor medida, entre los de 55 y más años, cuya brecha pasa del 23,44% al 20,17%. En el grupo de 25 a 34 años, se produce un mínimo descenso, pasando del 15,45% al 15,33%, mientras que en los grupos restantes se registra un aumento de la brecha. En el grupo de 45 a 54 años, pasa del 23,98% al 25,39%, mientras que, en el grupo de 35 a 44, el aumento es mínimo, pasando del 21,31% al 21,56%.

Las brechas salariales por razón de sexo, más elevadas (por encima de la media) se produce en el tramo de 45 a 54 años probablemente, debido a la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, que provoca una antigüedad menor.

La brecha más baja y lejos de la media se registra en el grupo de 25 a 34 años, con un 15,33%.

Tabla 17. Brecha por razón de sexo por grupos de edad. Año 2019.

Grupos de edad	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	
				Valor abs.	Valor relat,
Total edad	22.045,66	19.314,58	24.499,53	5.184,95	21,16%
Menor de 25 años	11.351,86	9.939,88	12.375,21	2.435,33	19,68%
De 25 a 34 años	17.726,16	16.184,90	19.114,50	2.929,60	15,33%
De 35 a 44 años	22.063,87	19.321,11	24.631,99	5.310,88	21,56%
De 45 a 54 años	23.998,83	20.319,40	27.234,43	6.915,03	25,39%
De 55 y más años	25.819,04	22.801,13	28.563,21	5.762,08	20,17%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

7.- BRECHA SALARIAL POR TIPO DE OCUPACIÓN

El dato desagregado de brecha salarial por ocupación, sólo está disponible para la Comunitat Valenciana, agrupado en tres categorías: ocupación alta, media y baja. La ocupación alta incluye directores/directoras y gerentes, técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales, la ocupación media, recoge ocupaciones administrativas, oficinas, personas trabajadoras de los servicios de restauración, servicios personales, vendedores/vendedoras, personas trabajadoras del sector agrícola, trabajadores/trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera y construcción, etc., mientras que la ocupación baja recoge operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria, montadores/montadoras y ocupaciones elementales.

Según la tabla 18, se sigue observando una correlación inversa entre el nivel de ocupación y la brecha salarial, de forma que la brecha es menor en las ocupaciones altas, con un 12,14%, mientras que en las ocupaciones bajas alcanza niveles muy elevados, situándose en el 38,78%, registrándose un comportamiento negativo, en su evolución, durante el 2019, ya que mientras que la brecha en las

ocupaciones altas vuelve a disminuir, como el ejercicio anterior, aunque en menor medida, pasando del 13,54% al 12,14%, sin embargo, vuelve a aumentar, aunque ligeramente, en las ocupaciones bajas, pasando del 38,56% al 38,78%, lo que, sin duda, pone de manifiesto la situación de pobreza de muchas mujeres con trabajos poco cualificados con niveles salariales muy precarios. Pero además, la brecha de ocupaciones medias también es elevada, situándose en el 27,11%, en el 2019.

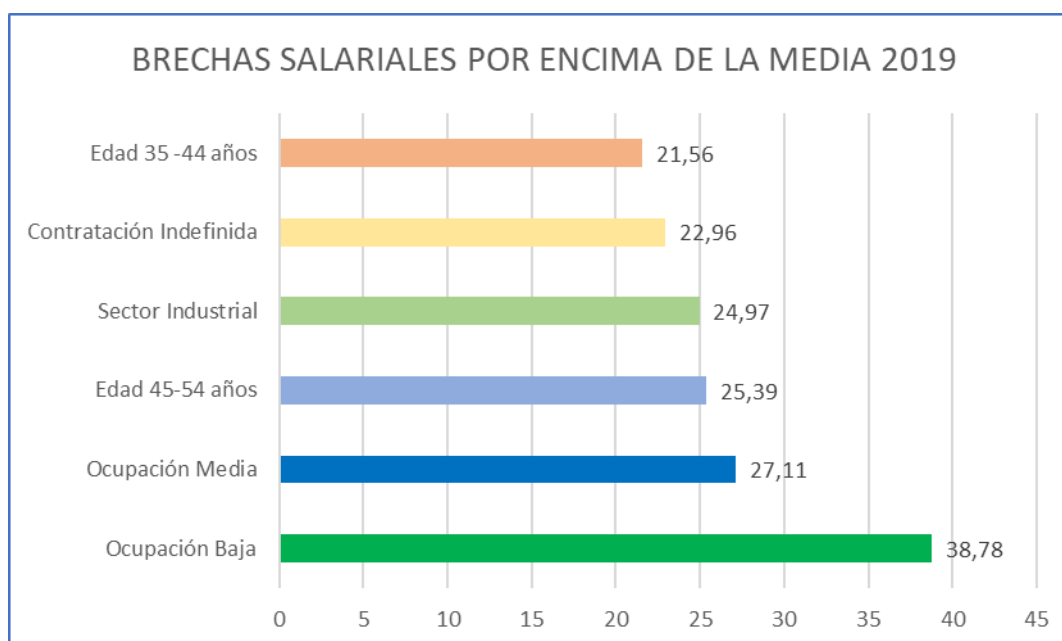
Tabla 18. Brecha por tipo de ocupación. Año 2019.

Ocupación	Ganancia media		Brecha	
	Mujeres	Ganancia media	Valor abs.	Val. relat
Alta	28.706,53	32.673,26	3.966,73	12,14%
Media	15.826,94	21.714,84	5.887,90	27,11%
Baja	12.227,24	19.971,86	7.744,62	38,78%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: euros

Abajo en el gráfico 5, se observa las principales brechas según diferentes variables. En conclusión, las principales brechas se observan en las ocupaciones más bajas, en las personas menores de 25, en el sector industrial y en la contratación indefinida.

Gráfico 5. Principales brechas 2019



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

8.- BRECHA SALARIAL EN LAS PENSIONES

Tabla 20. Brecha en pensiones en España

ESPAÑA	Número de Pensiones			Pensión Media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres		
							Var. Abs.	%
2007	8.273.939	4.031.884	4.241.473	673,69	838,83	516,74	322,09	38,40%
2019	9.740.076	4.703.582	5.036.413	990,50	1.207,77	787,60	420,17	34,79%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.169	1.011,02	1.229,80	802,28	427,52	34,76%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034,02	1.254,94	831,37	423,57	33,75%

Fuente: eSTADISS

Tabla 21. Brecha en pensiones en la Comunitat

COMUNIDAD VALENCIANA	Número de Pensiones			Pensión Media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres		
							Var. Abs.	%
2007	829.789	393.941	435.792	616,45	763,13	483,88	279,25	36,59%
2019	992.286	476.128	516.151	912,54	1.111,75	728,77	382,98	34,45%
2020	1.000.419	478.151	522.262	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,01%
2021	1.000.487	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,57%

Fuente: eSTADISS

Según se desprende de los cuadros anteriores, la brecha en la pensión media anual en la Comunitat Valenciana, en el 2021, se sitúa en el 33,57%, lo que supone un ligero descenso de 0,44 puntos, con respecto al ejercicio anterior, en que la brecha fue 34,01%. En el 2020, también se produjo un descenso de 0,44 puntos con respecto al ejercicio anterior. La brecha en la Comunitat se sitúa ligeramente, por debajo de la media de España que es del 33,75%

En la Comunitat, en un periodo más amplio, la tasa disminuye desde el 36,59% en el 2007 al 33,57%, en el 2021.

Tabla 22. Brecha pensión por régimen de la Seguridad Social

Por Régimen	Número de pensiones			Pensión media			Brecha salarial
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	
Total							
2007	829.789	393.941	435.792	616,45	763,13	483,88	36,59%
2019	992.286	476.128	516.151	912,54	1.111,75	728,77	34,45%
2020	1.000.419	478.151	522.262	931,78	1.132,93	747,62	34,01%
2021	1.008.447	479.588	528.852	953,11	1.156,73	768,47	33,57%
General							
2007	492.460	261.862	230.560	723,91	865,47	563,19	34,93%
2019	745.959	368.627	377.326	987,41	1.187,68	791,77	33,33%
2020	754.036	369.561	384.469	1.007,55	1.211,48	811,53	33,01%
2021	762.371	370.179	392.186	1.029,95	1.238,14	833,46	32,68%
Autónomos							
2007	103.969	46.950	57.013	489,09	580,47	413,86	28,70%
2019	178.841	87.934	90.907	695,70	810,61	584,56	27,89%
2020	181.277	89.306	91.969	707,81	822,95	596,02	27,58%
2021	183.667	90.434	93.232	720,45	836,69	607,71	27,37%

Fuente: eSTADISS

Por regímenes, teniendo en cuenta los dos que aglutinan la mayor parte de las personas pensionistas, vemos que, en el régimen general, la brecha, en el 2021 es del 32,68%, una cifra inferior a la del año 2007 que fue del 34'93%, mientras que, en el régimen de autónomos, la brecha en el 2021 es del 27,37%, frente al 28,70% del año 2007.

En la tabla 23 se muestra las brechas según el tipo de pensión, para cada uno de los años 2021 y 2007.

Tal y como se puede observar, la mayor brecha salarial se da principalmente, en la pensión mayoritaria, que es la de jubilación, si bien, esta brecha se reduce, en el periodo 2007-2021, pasando del 39,92% al 33,72%. Además, en el 2021, también se produce una disminución con respecto al ejercicio anterior. La pensión media de jubilación de los hombres es de 1.257,86 euros, en el 2021, frente a 833,60 euros, entre las mujeres.

También disminuye la brecha, en mayor medida, en la pensión por incapacidad permanente, que pasa del 20,80% al 14,11%, en el mismo periodo.

En las pensiones de viudedad y en favor de familiares, la pensión media es superior, entre las mujeres, que son las principales beneficiarias.

En la pensión de orfandad, hay una práctica igualdad, por las propias características de esta pensión.

Tabla 23. Brecha por clase de pensión de la Seguridad Social

	Número de pensiones			Pensión media			Brecha salarial
	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	
Incapacidad Permanente							
2007	87.493	54.662	32.828	700,26	759,55	601,55	20,80%
2021	95.908	60.765	35.143	944,35	995,83	855,32	14,11%
Var. abs. 2007-2021	8.415	6.103	2.315	244,09	236,28	253,77	
Var. % 2007-2021	9,62	11,16	7,05	34,86	31,11	42,19	
Jubilación							
2007	486.537	310.512	176.014	687,81	803,92	483	39,92%
2021	629.587	378.565	251.017	1.088,74	1.257,86	833,70	33,72%
Var. abs. 2007-2021	143.050	68.053	75.003	400,93	453,94	350,7	
Var. % 2007-2021	29,40%	21,92%	42,61%	58,29%	56,47%	72,61%	
Viudedad							
2007	226.471	14.473	211.989	472,74	372,7	479,58	-28,68%
2021	242.976	19.878	223.095	695,06	497,24	712,69	-43,33%
Var. abs. 2007-2021	16.505	5.405	11.106	222,32	124,54	233,11	
Var. % 2007-2021	7,29%	37,35%	5,24%	47,03%	33,42%	48,61%	
Orfandad							
2007	26.697	13.757	12.907	284,59	283,34	286,06	-0,96%
2021	37.374	19.610	17.764	393,49	394,26	392,63	0,41%
Var. abs. 2007-2021	10.677	5.853	4.857	108,90	110,92	106,57	
Var. % 2007-2021	39,99%	42,55%	37,63%	38,27%	39,15%	37,25%	
Favor familiar							
2007	2.591	537	2.055	364,61	357,37	366,51	-2,56%
2021	2.603	771	1.833	595,62	579,45	602,43	-3,97%
Var. abs. 2007-2021	12	234	-222	231,01	222,08	235,92	
Var. % 2007-2021	0,46%	43,58%	-10,80%	63,36%	62,14%	64,37%	

Fuente: eSTADISS

9.- CONCLUSIONES

1.- Las mujeres siguen encontrando mayores obstáculos a la hora de acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Además de ser menor el número de empleos que ocupan en nuestra Comunitat, lo hacen en mayores condiciones de precariedad, como son la temporalidad y la parcialidad involuntaria. En este último año ha crecido la tasa de temporalidad, pasando del 26,40% en el 2020 al 31,20% en el año 2021. Por lo que la reforma laboral va ser decisiva en las condiciones laborales de las mujeres.

2.- **La brecha salarial en la Comunitat Valenciana se sitúa en el 21,16%** registrando un descenso leve respecto al registrado en el año 2018 que fue del 21,61%. Bien es cierto que la Comunitat ha perdido puestos en el ranking del total del Estado, ya que ha bajado desde el noveno puesto al décimo cuarto. **Es decir, el avance en materia de igualdad salarial ha sido mayor en otros territorios que en nuestra Comunitat**

3.- **Se agranda la brecha salarial existente entre la de la Comunitat y la de media nacional.** Llegó a ser casi coincidente la brecha salarial de la media nacional y de la Comunitat , pero actualmente la de la Comunitat se ha situado en el 21,16% y la de la media nacional en el 19,5%.

4.- **La brecha salarial por tipo de contrato, es mayor en la contratación indefinida, con un 22,96%, mientras que en la temporal se sitúa en el 15,7%.**

Es importante destacar las diferencias entre las brechas en contratación temporal de nuestra Comunitat y del ámbito nacional, mientras que las diferencias en contratación indefinida son mínimas, las brechas por contratación temporal son enormes, hasta tal punto que la de la Comunitat, 15,7%, duplica la del Estado 7,15%

5.- Por grupos de edad, cae de forma brusca, la brecha **en los menores de 25 años, que ha pasado del 29,69% a 19,68%, si bien esta brecha sufre fuertes oscilaciones. Las menores brechas se registran en el grupo de edad de 25-34 años y donde mayor brecha se produce es en el grupo de 45-54 años.**

6.- Por tipo de ocupación, los resultados son desoladores, **con una brecha salarial muy elevada, en el grupo de ocupaciones bajas (38,78%) que crece respecto a la del año pasado mientras que en las categorías altas se sitúa en el 12,14%, registrando un descenso respecto al año pasado que estaba en 13,54%.**

7.- Respecto a las pensiones, que reflejan las peores condiciones de las mujeres en el mercado laboral, la brecha en la pensión media anual en la Comunitat Valenciana, en el 2021, se sitúa en el 33,57%. Se observa un descenso de la brecha con respecto al 2020. La brecha en la Comunitat se sitúa por debajo de la media de España que es del 33,75%

10. RETOS Y REIVINDICACIONES

- ✓ UGT exige una **Ley de Igualdad Salarial** negociada y acordada con los interlocutores sociales, acompañada de presupuesto económico suficiente para implementar las medidas adoptadas.
- ✓ En el marco de dicha ley consideramos necesaria la creación de **Comités de Brecha Salarial de Género** a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la figura de la **Delegada/Delegado de Brecha Salarial**.
- ✓ El Gobierno debería adoptar medidas, para reducir el abuso de la contratación a tiempo parcial con mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.
- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación
- ✓ Incrementar el SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea y es compromiso del Gobierno
- ✓ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo.

- ✓ De manera complementaria, demandamos del Gobierno la creación de **Escuelas Infantiles de 0 a 3 años**, de carácter público, gratuito y de calidad. Así como centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes. Es necesario implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para **evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes**.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Fortalecer la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la Inspección de Trabajo e impulsar planes específicos de intervenciones por parte de la Inspección en materia de igualdad retributiva.
- ✓ Acelerar el proceso de ratificación de los Convenios 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo