

22 DE FEBRERO
DIA INTERNACIONAL POR
LA IGUALDAD SALARIAL



INFORME

La brecha salarial en la Comunitat Valenciana

SECRETARIA DE FORMACIÓN, EMPLEO E IGUALDAD

**Mujeres
Sindicalistas**
para una sociedad
Feminista



ELABORACIÓN:

JOSÉ LUÍS BERNABÉ TRONCHONI

COVADONGA PEREMARCH PALOMARES

TERESA NAVAJAS GARCIA

COORDINACIÓN:

SECRETARÍA FORMACIÓN EMPLEO IGUALDAD



SECRETARÍA DE FORMACIÓN, EMPLEO E IGUALDAD.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO VALENCIANO.....	5
2.- LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO.....	9
3.- BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	11
4.- BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	16
5.- BRECHA SALARIAL Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.....	18
6.- BRECHA SALARIAL Y GRUPOS DE EDAD	21
7.- BRECHA SALARIAL POR TIPO DE OCUPACIÓN.....	23
8.- BRECHA SALARIAL EN LAS PENSIONES	26
9.- CONCLUSIONES.....	30
10. RETOS Y REIVINDICACIONES	32



INTRODUCCIÓN

El 22 de febrero es el **Día Internacional por la Igualdad Salarial**, objetivo que desde UGT-PV llevamos décadas reivindicando y visibilizando frente a quienes siguen haciendo caso omiso a los datos.

Esos datos están recogidos un año más en este Informe sobre *La Brecha Salarial en la Comunitat Valenciana, 2023*, que parte de la *Encuesta de Estructura Salarial* del año 2020, publicada por el Instituto Nacional de Estadística, de manera periódica.

Esta encuesta nos da la información relativa a los salarios desagregados por sexo que conocemos con dos años de demora.

Antes de empezar a analizar esos datos, objetivo de este documento, debemos aclarar dos conceptos:

- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de *Brecha Salarial*?

La brecha salarial es el dato estadístico sobre la diferencia de salarios entre mujeres y hombres. Una diferencia que en la Comunitat Valenciana, se sitúa en el 20,10%; 1,38 puntos por encima de la media española, 18,72%. (INE, 2023).

- ¿Es lo mismo *Brecha Salarial* que *Discriminación Salarial*?

Son dos términos que a menudo escuchamos y que debemos entender como dos conceptos distintos, pero relacionados. Si la brecha salarial es el dato estadístico, **la discriminación salarial hará referencia a todo trato y comportamiento discriminatorio y desigual hacia las mujeres en el ámbito laboral, por el hecho de serlo.**

Podemos decir entonces, que la discriminación salarial y sus múltiples formas, determinan la brecha salarial, que encuentra su motivo en toda una estructura laboral en la que las mujeres no parten en igualdad de condiciones ni oportunidades que sus compañeros.

Desde el momento de selección y contratación, y durante todo su desarrollo profesional, las mujeres se siguen encontrando con barreras y obstáculos discriminatorios, como son:

- Trabajo a tiempo parcial, a menudo, como única vía de inserción laboral.
- Mayor temporalidad en la contratación.
- Infravaloración en los puestos desempeñados por mujeres
- Peores condiciones retributivas en los sectores feminizados.



- Alta concentración de las mujeres en los salarios bajos o muy bajos.
- Escasa presencia de mujeres en puestos en los que se concentran mayores retribuciones salariales.
- Falta de transparencia y acceso en las empresas a la hora de promocionar.
- Falta de transparencia y acceso a la asignación de complementos salariales.
- Mayor índice de paro de larga duración.

Todo ello alimenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, **amenazando la entrada y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral**, lo que supone una discriminación que afecta directa e indirectamente en todos los aspectos de su vida.

En este informe desarrollaremos un análisis de todos los datos relacionados sobre la brecha salarial en la Comunitat Valenciana, así como de la discriminación salarial de la que se retroalimenta. Para ello, lo expondremos por sectores de actividad, modalidad de contratación, grupos de edad, tipo de ocupación, pensiones y todos los aspectos relacionados. **Se trata de un análisis desde la perspectiva feminista**, pues solo desde esa mirada a través de las *gafas violetas*, (Gemma Lienas, 2003), encontraremos el análisis certero que nos da las causas y posibles soluciones.

Acabar con la brecha salarial es un trabajo no sólo del 22 de febrero, si no de todos los días. Por eso las compañeras y compañeros de UGT-PV seguiremos trabajando incansablemente en ese sentido, desde nuestro trabajo en la elaboración y seguimiento de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas, desde la defensa constante de un marco normativo que garantice la igualdad de derechos y oportunidades, desde la reivindicación y la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y de manera transversal en cada uno de los aspectos y ámbitos en los que como sindicalistas defendemos a las personas trabajadoras.



1.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO VALENCIANO

En el mercado de trabajo valenciano las mujeres encuentran serias dificultades no solo para la entrada y permanencia en el mismo, sino para ocupar puestos de trabajo decentes, que garanticen el desarrollo laboral y vital de las mujeres. Es decir, una trayectoria y seguridad laboral que toda persona necesita para su propio proyecto de vida. Es importante y desde UGT-PV así lo defendemos, que comprendamos que el ámbito laboral, no es únicamente un ámbito más, se trata de un gran motor económico, pero también social y cultural. Por lo que incidir en cambios por la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, es incidir y garantizar un futuro para las mujeres.

La igualdad es un objetivo urgente en nuestro país, pues como hemos adelantado en el apartado anterior, **la Comunitat Valenciana tiene una brecha salarial del 20.10%** situándose 1.38 puntos por encima de la media española, 18.71%.

Esa brecha se basa en varios factores, de ellos queremos resaltar los siguientes:

MUJERES VALENCIANAS, PARADAS DE LARGA DURACIÓN

Las mujeres valencianas tienen tasas de empleo y de actividad muy por debajo de la de los hombres, entre 10 u 11 puntos porcentuales de diferencia. Para comprender la dimensión de este problema, debemos conocer otro de los aspectos preocupantes como es la situación de paro de larga duración que sufren. Este es un indicador clave, para conocer si se produce un cambio en el mercado de trabajo. En el caso de las valencianas **encontramos una cronificación del paro**. Esto quiere decir que, las mujeres, una vez que pierden el empleo, les cuesta muchísimo más que a sus compañeros salir del circuito del paro, convirtiéndose en un callejón sin salida.

Los datos nos muestran que en la Comunitat Valenciana el **65% de las personas paradas de “muy” larga duración, (más de cuatro años), son mujeres**. 10 puntos por encima que el año anterior. Situando el porcentaje de mujeres valencianas paradas cuatro puntos por encima de la media estatal.

Estos datos nos dan claves para comprender el contexto, complejidad y dificultad del mercado de trabajo valenciano para las mujeres.



¿Qué suceden con las que sí acceden al mercado laboral? Que como podremos analizar a continuación, lo hacen bajo una precariedad laboral marcada por la temporalidad y la parcialidad.

LA TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD LABORAL TIENEN ROSTRO DE MUJER

El mercado de trabajo valenciano está marcado también para nosotras bajo la **temporalidad**, es por ello que celebramos que en el año 2022, se llevara a cabo por parte del Gobierno estatal, tras muchos años reivindicación sindical y como fruto del diálogo social, **la Reforma Laboral que ha supuesto un antes y después en la contratación**. Era necesario y urgente limitar a casos puntuales los contratos temporales, que recaen en mayor proporción en las mujeres, para devolverle al contrato indefinido el carácter de regla general.

Sin embargo, cabe preguntarnos, ¿ha supuesto la Reforma Laboral una corrección de la brecha salarial?

Debemos seguir de cerca el desarrollo de las consecuencias de la Reforma, ya que, según la última EPA del año 2022, el incremento del trabajo asalariado a través del contrato indefinido, consecuencia de la Reforma, no se reparte por igual entre mujeres y hombres.

Como podemos observar en la tabla 1, en el último año, la brecha en la temporalidad a pesar de haberse reducido 3,4 puntos, sigue siendo elevada, estando en los 5 puntos. **Las mujeres valencianas, sufren una tasa de temporalidad de 20,90% frente al 15,90% para los hombres.** O lo que es lo mismo **las mujeres ocupan el 54% de los empleos temporales y tan solo ocupan el 45% de los indefinidos.**

Tabla 1. Población con empleo temporal:

	2022	2021	2020	2019
<i>Mujeres</i>	20.90	31.2	26.40	28.35
<i>Hombres</i>	15.90	22.8	24.03	27.55
<i>Brecha</i>	5 puntos	8.4 puntos	2.37 puntos	0.8 puntos

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.



Podemos observar los efectos positivos de la Reforma Laboral, así como la necesidad de seguir trabajando en esa línea. Ya que hablar de temporalidad, es hablar de falta de seguridad laboral, imposibilidad de proyección profesional, imposibilidad de promoción, falta de acceso a la formación, imposibilidad de estabilidad económica, así como consecuencias psicológicas y emocionales para la persona que ve truncada su trayectoria laboral.

Por otro lado, debemos tener en cuenta el siguiente factor, el acceso al mercado laboral por las mujeres sigue marcado por **la parcialidad**. De hecho, en demasiadas ocasiones, esta es la única modalidad en que las mujeres pueden acceder al mercado laboral. El dato que enciende las alarmas, lo encontramos en que **el 85% de todo el empleo parcial es desempeñado por mujeres**.

La tasa desagregada por sexo en la Comunitat Valenciana, apenas ha variado en los últimos cuatro años. De hecho, en 2022 registramos tasas del 25,50% en las mujeres, frente al 7,7% en los hombres, lo que supone solo una leve reducción de la brecha de 0.07 puntos, respecto al año anterior, como podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Población con empleo parcial:

	2022	2021	2020	2019
<i>Mujeres</i>	25.50	25.30	26	26
<i>Hombres</i>	7.7	7.43	8.2	8
<i>Brecha</i>	17.8 puntos	17.87 puntos	17.8 puntos	18 puntos

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Acogiéndonos a los datos de contratación del año 2022, conocemos que el 33,82% de los nuevos empleos ocupados por mujeres fueron fijos discontinuos, el 36,45% fueron parciales y solo el 29,73% fueron a tiempo completo. Encontramos por tanto el mismo perfil, **sólo 3 de cada 10 mujeres valencianas contratadas en 2022, fue a tiempo completo**. ¿Y en el caso de los hombres? Casi 5 de cada 10 hombres valencianos.

No podemos dejar de lado a la hora de analizar la parcialidad, la siguiente cuestión. Y es que siguen siendo las mujeres, mayoritariamente, las que siguen dedicando más horas al cuidado de menores y personas dependientes. En concreto, son las mujeres madres, las que se ven abocadas por ese motivo un empleo a tiempo parcial, para poder compaginar su vida laboral con su vida familiar. Lejos de lo que podemos llamar corresponsabilidad y conciliación, conceptos esenciales en el avance de la igualdad,



pero que siguen siendo un objetivo a cumplir como sociedad. Seguimos encontrando que las mujeres realizan un sacrificio laboral y personal para poder atender el cuidado de sus hijas e hijos. Esta realidad de lo que supone la maternidad en las mujeres, es una situación que debe ser urgentemente corregida. Por eso, desde **UGT-PV se está llevando a cabo la propuesta continua de medidas de corresponsabilidad a través de los planes de igualdad y conciliación dentro de las empresas. Así como la reivindicación de la igualdad de mujeres y hombres también en los hogares.**

Estos datos sobre el mercado de trabajo valenciano, nos arrojan preguntas a las que debemos atender como sociedad con urgencia. ¿Cómo pueden, por tanto, las mujeres valencianas, tener un proyecto vital con garantías y oportunidades, si no cuentan con una seguridad laboral? ¿Cómo pueden desarrollar sus proyectos, con ese alto porcentaje de temporalidad laboral? ¿Cómo pueden estar en igualdad de condiciones frente a sus compañeros, con empleos parciales, que reducen directamente su capacidad adquisitiva?

Las mujeres valencianas se siguen encontrando con mayores dificultades para poder optar a la seguridad laboral que les permita la suficiente independencia económica y el desarrollo su propio proyecto vital, en igualdad de condiciones que los hombres.



2.- LA GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO

La ganancia media anual según el sexo, nos aporta un dato relevante, para comprender y analizar la brecha salarial. Los datos más recientes sobre las ganancias medias anuales por sexo, los volvemos a encontrar en la *Encuesta de Estructura Salarial* del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al año 2020.

Pese a que la situación de la Comunitat Valenciana ha mejorado respecto al año anterior, ascendiendo dos puestos en la tabla estatal, **la Ganancia Media Anual de las mujeres valencianas, sigue estando muy por debajo de la media estatal**. Las valencianas seguimos estando en las últimas posiciones de la tabla, es decir, nos situamos entre las que menos poder adquisitivo tenemos, con una ganancia media de 20.165,73 euros, frente a una media estatal de 22.467,48 euros.

Tabla 3. Ganancia media anual. Año 2020 (ordenado de mayor a menor ganancia entre las mujeres)

CCAA	Ganancia media anual	
	Mujeres	Hombres
País Vasco	27.125,90	33.040,10
Madrid	25.900,29	31.495,31
Cataluña	24.096,69	30.003,62
Navarra	24.047,13	31.317,91
Media España	22.467,48	27.642,52
Baleares	21.998,23	25.669,53
Aragón	21.365,11	26.505,70
Asturias	21.308,01	27.948,09
Cantabria	20.996,83	25.084,13
La Rioja	20.959,44	25.664,88
Castilla-La Mancha	20.761,55	24.029,31
Canarias	20.461,63	22.697,51
Galicia	20.446,53	25.276,16
Castilla y León	20.314,96	25.549,98
Comunitat Valenciana	20.165,73	25.239,04
Murcia	20.007,14	25.227,26
Andalucía	19.517,52	24.785,82
Extremadura	18.791,05	22.071,78

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

En la Tabla 3 podemos observar que la Comunidad Valenciana es la cuarta comunidad con los salarios más bajos, tras Extremadura, Andalucía y Murcia. **Las mujeres valencianas perciben 2.301,75 euros menos que la media de mujeres españolas. Además, perciben 5.073,31 euros menos al año que los hombres.**

Esto quiere decir, que de las 785.000 mujeres asalariadas que hay en el 2020 en la Comunidad Valenciana dejan de percibir anualmente de media 5.073,31 euros, como



consecuencia de estar afectadas por una brecha salarial del 20,1%. Por tanto, **las trabajadoras valencianas, dejan de recibir 3.982.548,35 euros como consecuencia de la mayor precariedad de y por la minusvaloración de sus empleos.**

Cabe preguntarse, ¿Quién se beneficia de esta brecha salarial? ¿Cómo de rentable sale para las empresas la precariedad laboral de las mujeres respecto a sus compañeros?

La brecha salarial en la ganancia anual, nos refleja la inmovilidad que estamos teniendo, en cuanto a la lucha contra la discriminación. Así como la inminente necesidad de seguir apostando y defendiendo la norma vigente para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana, principales beneficiarias de la brecha salarial, para que cumplan con el objetivo y obligación de prevenir y erradicar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y eliminar la brecha salarial.

LA SUBIDA DEL SMI ACORTA LOS PLAZOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD SALARIAL

La brecha salarial a nivel estatal, ha disminuido respecto al año 2021, de 19.5% al 18.72%, la ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres 22.467,48 euros.

En este apartado queremos resaltar, que desde UGT-PV defendemos que una de las herramientas que están siendo eficaces en la reducción de la brecha salarial, son las subidas sucesivas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ya que, hay **una relación paralela entre la subida del SMI y el descenso los últimos años de la brecha salarial**. En un escenario idílico, si esta subida del SMI fuese constante y dejando a un lado los demás factores que la determinan, tardaríamos 25 años más en poder hablar de igualdad salarial entre mujeres y hombres. Un cuarto de siglo en las mejores de las previsiones, quiere decir que las mujeres que acaban de empezar su trayectoria laboral, no conocerían hasta el final de la misma, la igualdad salarial.

Por ello, conocedoras de que la igualdad es un trabajo de constancia y pasos hacia adelante, desde UGT-PV, celebramos la reciente subida del SMI a 1080 euros en 14 pagas para este 2023. Y seguimos reivindicando a la patronal que esté a la altura de las circunstancias, bajo nuestro grito **“salario o conflicto”**, comprendiendo que un salario digno, es garantizar una vida digna.



3.- BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

SALARIOS BAJOS PARA LAS MUJERES

Si bien, como hemos señalado en el apartado anterior la subida del SMI, supone una reducción de la brecha salarial. La subida del SMI, no significa directamente subida de sueldos para las mujeres. De hecho, ellas siguen recibiendo los salarios más bajos, aunque estos hayan subido. En España, **el 67.93% de personas receptoras del SMI como máximo, son mujeres**, frente al 32,07% que son hombres.

La infravaloración de los trabajos desempeñados por mujeres es una de las causas de ello. Ya que es consecuencia de la alta concentración de mujeres con salarios bajos y muy bajos, así como de 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.** Las mujeres se concentran mayoritariamente en los tramos de retribuciones más bajas, lo que quiere decir que, aunque las mujeres se encuentren trabajando, siguen teniendo menor poder adquisitivo.

Confiamos, que al analizar los salarios los próximos años, 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, dando como consecuencia aumentos.

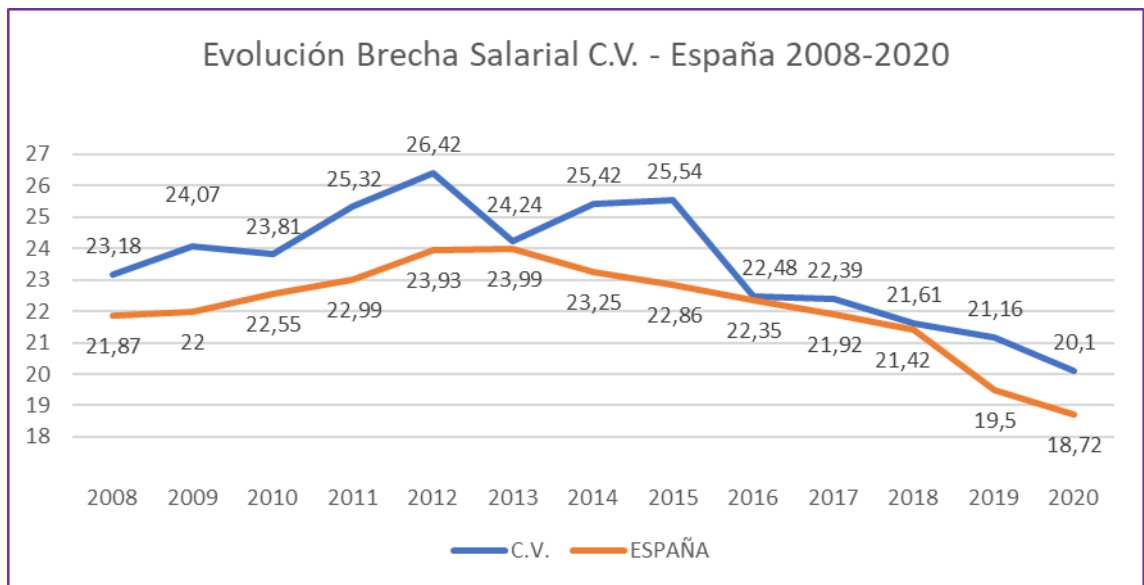
Este Real Decreto obliga a las empresas a realizar una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, que no se discrimine el valor del trabajo remunerado de las mujeres. Un trabajo de inspección y protección que estamos llevando a cabo desde el trabajo sindical. **UGT-PV está presente en cientos de mesas de negociación y seguimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas, para poder sumar como parte social, que se cumpla el Real Decreto y que este cumplimiento se traduzca en una reducción de la brecha salarial, con la mejora de las condiciones laborales de las mujeres valencianas.**

Debemos seguir trabajando, para seguir mejorando los datos. Recordamos que, respecto a la brecha salarial en la Comunidad Valenciana, la ganancia media mensual bruta de las asalariadas valencianas fue un 20,10% inferior a la de los asalariados. Lo



que supone un descenso de un punto con respecto al ejercicio anterior, en que la brecha salarial se situó en el 21,16%. Siendo este descenso de la brecha en nuestra Comunitat levemente superior a la registrada en la media nacional, que ha pasado de un 19,5% en el año 2019 al 18,72% en el año 2020.

Gráfico 1. Evolución 2008-2020 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, se distanció bruscamente de la media, en el 2019, para volver a reducirse en el 2020.

Tabla 4. 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
2020	20.165,73	785,6	20,10%	891,0	25.239,04

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

En la tabla 4 se observa como la brecha en términos porcentuales disminuye en el 2020, al registrarse un incremento mayor en la ganancia media anual entre las mujeres de un 4,22%, frente a un incremento en la ganancia media mensual de los hombres del 3,02%, variaciones ambas positivas y superiores a las registradas en el 2019.

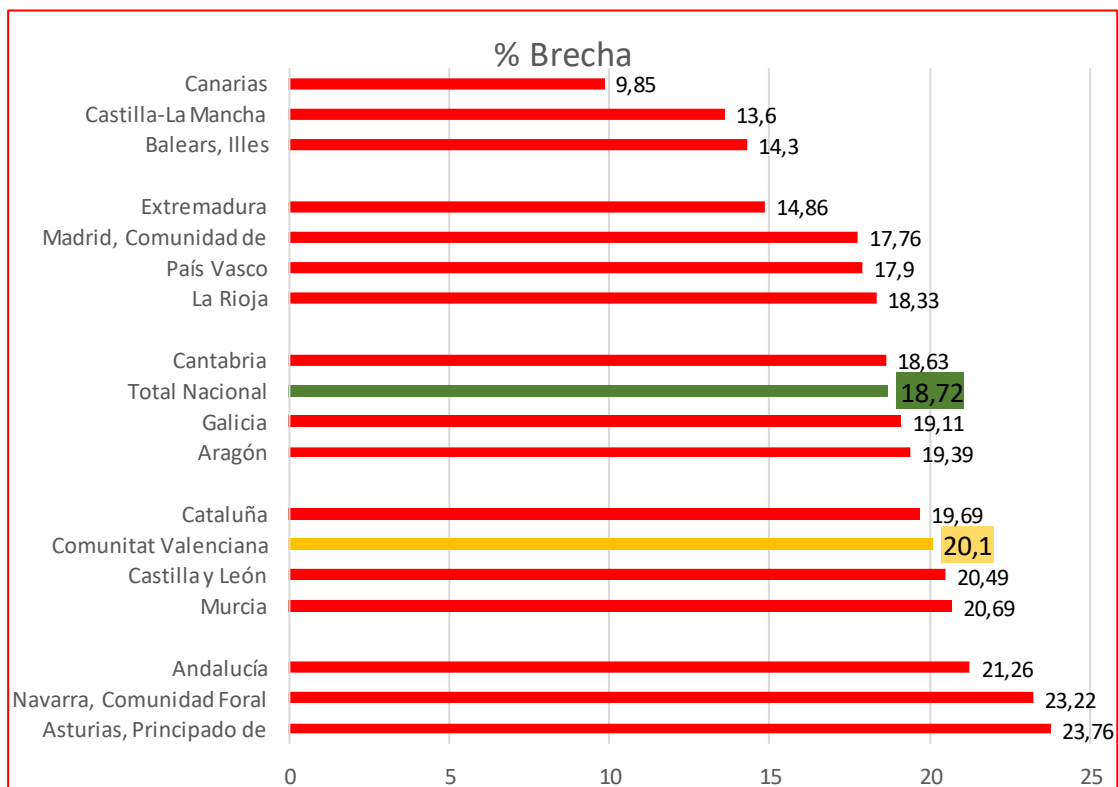
El salario de las mujeres en 2020 (20.165,73) se encuentra a 1.873,41 euros de diferencia de los salarios medios de los hombres en 2008 (22.039,14). Esto quiere decir que, si bien ha disminuido la diferencia en este año, **las mujeres aún no hemos alcanzado los salarios medios que los hombres cobraban en nuestro país hace once años.**

Observamos en la tabla dos años clave, el ejercicio 2014, inicio de la recuperación económica, en que tanto el número de asalariadas como el de asalariados muestra aumentos. Como el ejercicio de 2020, debido a la situación generada por la pandemia que se registra un descenso con respecto al año anterior.

A continuación, en el gráfico 2, en la clasificación de menor a mayor brecha, nuestra Comunitat ocupa el décimosegundo lugar, mejorando una posición con respecto al año anterior, pero a más de diez puntos de la primera Canarias.

Gráfico 2. Brecha salarial por CCAA. Año 2020





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

Podemos ver en la siguiente tabla número 5, que en el año 2020, la brecha salarial disminuyó con respecto al año anterior, en la mayor parte de las Comunidades Autónomas, aumentando únicamente en Islas Baleares, Navarra, Murcia y Andalucía. El mayor descenso se produce en Aragón y el menor, en Galicia.

La Comunitat Valenciana, como hemos señalado, mejora en el escalafón, en el 2020, pero sigue en puestos bajos de la tabla.

Tabla 5. Comunidades donde DESCIEDE la brecha salarial. Orden descendente

CCAA	Años	Ganancia Media	Ganancia Media	Brecha %	Var. Anuales absolutas	
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Aragón	2020	21365,11	26505,7	19,39%	1004,86	100,97
	2019	20360,25	26404,73	22,89%		
Extremadura	2020	18791,05	22071,78	14,86%	778,47	248,05
	2019	18012,58	21823,73	17,46%		
Canarias	2020	20461,63	22697,51	9,85%	920,81	614,82
	2019	19540,82	22082,69	11,51%		
País Vasco	2020	27125,9	33040,1	17,90%	928,28	510,93
	2019	26197,62	32529,17	19,46%		
Castilla-La Mancha	2020	20761,55	24029,31	13,60%	821,97	535,14
	2019	19939,58	23494,17	15,13%		
Cantabria	2020	20996,83	25804,13	18,63%	396,67	8,7
	2019	20600,16	25795,43	20,14%		
Asturias	2020	21308,01	27948,09	23,76%	9,43	-533,66

	2019	21298,58	28481,75	25,22%		
La Rioja	2020	20959,44	25664,88	18,33%	582,21	321,89
	2019	20377,23	25342,99	19,59%		
Comunitat Valenciana	2020	20165,73	25239,04	20,10%	851,15	739,51
	2019	19314,58	24499,53	21,16%		
Cataluña	2020	24096,69	30003,62	19,69%	1108,47	1038,24
	2019	22988,22	28965,38	20,64%		
Castilla y León	2020	20314,96	25549,98	20,49%	900,85	884,19
	2019	19414,11	24665,79	21,29%		
Media Nacional	2020	22467,48	27642,52	18,72%	785,46	708,14
	2019	21682,02	26934,38	19,50%		
Madrid	2020	25900,29	31495,31	17,76%	1026,5	964,42
	2019	24873,79	30530,89	18,53%		
Galicia	2020	20446,53	25276,16	19,11%	628,27	733,33
	2019	19818,26	24542,83	19,25%		

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

Debemos preguntarnos qué factores pueden ser determinantes y característicos en nuestro territorio, como para que la brecha sea tan significativa. Si las mujeres valencianas siguen marcadas en sus trayectorias laborales por la precariedad, de la mano de la temporalidad, parcialidad y un paro de larga duración, difícilmente podremos ascender en la tabla antes mencionada. Para poder erradicar la brecha, debe haber un fuerte compromiso en trabajar sobre los factores explicados. Así como en conocer en qué actividades y sectores, las mujeres encuentran mayor discriminación laboral, que es el dato que vamos a analizar a continuación.

4.- BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

En los sectores, encontramos elementos claves para comprender la feminización y sus consecuencias en la propia evolución de la brecha salarial. Sabemos que **los roles y estereotipos de género, mantienen y reproducen una diferenciación sexualizada de las diferentes actividades laborales**. Esa diferenciación es la raíz de la precariedad en aquellos sectores feminizados, siendo a menudo el trabajo de las mujeres, un trabajo minusvalorado, como por ejemplo el trabajo de los cuidados, en el que encontramos unos índices alarmantes de precariedad laboral. Por ello, llevar a cabo una concienciación y sensibilización para la igualdad entre mujeres y hombres, conlleva necesariamente poner en cuestión y acabar con estos estereotipos, que dan como resultado sectores feminizados y masculinizados. Un trabajo que debe realizarse desde todos los ámbitos, incluido el académico, que es un puente constante al mercado laboral.

Si observamos la tabla 6, podemos ver las brechas por sectores de actividad. La estructura productiva valenciana recoge diferentes sectores principales que podemos ver a continuación, en el listado echaremos en falta la agricultura, debido a que no se explotan los datos. Debemos tener en cuenta también, que los datos del sector de la construcción, debe ser tomado con precaución, por el motivo antes expuesto, la infrarrepresentación de las mujeres, al tratarse de un sector altamente masculinizado.

Podemos observar como la brecha en el sector industrial es del 22,93%, superior a la registrada en la ganancia media anual y disminuyendo 2 puntos con respecto al ejercicio anterior. El sector servicios sitúa su brecha en el 20,62%, es decir, ligeramente por encima de la media, siendo un valor elevado y similar a los del año anterior. En el sector de la Construcción, con las salvedades antes reseñadas, la tasa es del 12,37%.

Tabla 6. Brecha salarials por sectores de actividad 2020

Sectores	Ganancia media		Brechas	
	Mujeres	Hombres	Valor absoluto	Valor relativo
Industria	20.326,92	26.373,67	6.046,75	22,93%
Construcción	18.552,65	21.171,68	2.619,03	12,37%
Servicios	20.181,49	25.424,06	5.242,57	20,62%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Unidades: euros. Año 2020

Tabla 6 bis. Brecha salarials 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 en euros. Año 2019

Debemos tener en cuenta al analizar los datos que en el sector servicios, siendo el sector con mayor número de mujeres, estas se encuentran como hemos señalado anteriormente en los puestos con menor retribución. El caso ejemplificador y alarmante es la situación de las mujeres *No cualificadas* en servicios, que incluye trabajadoras del servicio domésticos, de la limpieza, etc., y las trabajadoras de los servicios de cuidados de personas, sectores feminizados, en los que la brecha salarial estatal se dispara hasta el 28,05% en el caso de las primeras y un 24,9% en el caso de las trabajadoras de los servicios del cuidado de personas.

Es un ejemplo clarificador, porque los *Cuidados*, ha sido un trabajo no remunerado que ha recaído a lo largo de la historia de la humanidad sobre las espaldas de las mujeres, un trabajo no remunerado, pero que supone en la actualidad grandes beneficios económicos. Según denuncia Intermón Oxfam en su informe *Tiempo para el cuidado 2020, las mujeres y niñas del mundo realizan 12.500 millones de horas diarias en trabajos de cuidados sin cobrar, el valor económico de ese trabajo es de al menos 10,8 billones de dólares anuales, es decir, el triple del tamaño de la industria tecnológica mundial*. Un trabajo esencial que, es invisibilizado, no remunerado, no valorado, lo que conlleva a que las trabajadoras de los servicios relacionados con el cuidado, sufran esa precariedad, por discriminación e infravaloración del sector.

Desde UGT-PV entendemos la lucha por la igualdad como transversal, por ello reivindicamos que, defender la igualdad salarial requiere defender la coeducación como pilar académico. Como hemos explicado, la primera brecha la encontramos en la socialización, que nos condiciona basándose en los roles sexistas, a aquellos sectores y actividades que se han considerado históricamente para mujeres y las que han sido para hombres, con las terribles consecuencias de ello. La coeducación es la primera herramienta en las edades más tempranas, que apuesta por la igualdad como motor de cambio.



5.- BRECHA SALARIAL Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

El tipo de contratación es un elemento clave, para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Actualmente, en la Comunitat Valenciana **la brecha por tipo de contratación es superior en la contratación indefinida con un 20,73%, frente a la contratación temporal con un 18,90%.**

LA BRECHA DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA BAJA MIENTRAS QUE LA BRECHA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL AUMENTA

Si nos fijamos en su evolución, podemos observar en la Tabla 7, que la brecha salarial en la contratación indefinida ha disminuido en el último año al pasar del 22,96% al 20,73%, mientras que la brecha salarial en la contratación temporal, una contratación que aumenta la precariedad laboral, ha aumentado de manera significativa, pasando del 15,70% al **18,90%, la brecha más alta desde el 2011.** Esta es una brecha con fuertes oscilaciones y que debemos de observar con detenimiento su evolución tras la Reforma Laboral del año 2022, antes explicada.

Tabla 7. Contratación indefinida y temporal de las mujeres en la Comunitat Valenciana, en los años 2021 y 2022.

	2022	2021
<i>C. Indefinida</i>	20.73	22.96
<i>C. temporal</i>	18.90	15.70
<i>Brecha</i>	1.83	7.26 puntos

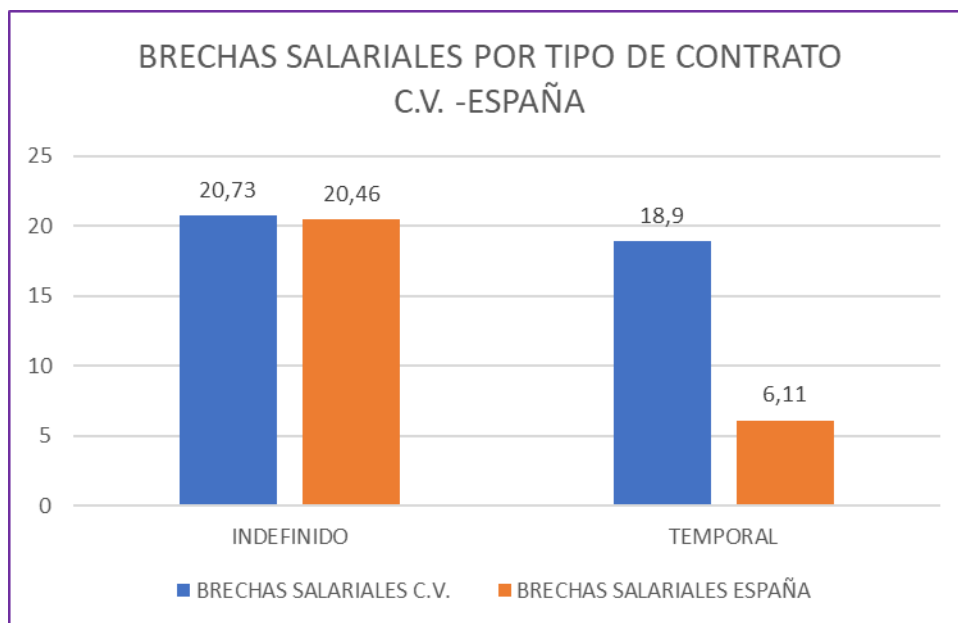
Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

La contratación temporal es un dato significativo, si observamos el gráfico 3, vemos que en comparación con la media española, la brecha salarial en contratación indefinida es similar, siendo ligeramente superior en la Comunitat Valenciana por 0,27 puntos porcentuales, mientras que, **la brecha en la contratación temporal en nuestra Comunitat triplica la de la media estatal**, tras su crecimiento en el 2020.

Debemos tener presente, además, como señalamos al principio del informe, que los datos actuales de contratación nos muestran el gran peso que la contratación fija

discontinua está teniendo, desbancando a la parcial para el caso de las mujeres y siendo menor porcentualmente la contratación a tiempo completo.

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



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE. Año 2020

En un periodo más amplio, a una década vista, véase tabla 8, 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 en 2020, es ahí donde encontramos su nivel más bajo.

La brecha salarial presente en la contratación temporal, está situada siempre por debajo de la brecha salarial en la contratación indefinida. Observamos, sin embargo, que tras el periodo 2014-2016, que es el periodo de recuperación económica en el que sufrió un fuerte descenso, no ha dejado de incrementarse hasta la actualidad.

Tabla 8. 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%
2020	24.185,64	21.262,10	26.823,15	5.561,05	20,73%

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%
2020	17.462,44	15.480,55	19.087,28	3.606,73	18,90%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE

Por ello, en UGT-PV seguimos muy de cerca la evolución de la Reforma Laboral que sabemos va a beneficiar a las mujeres valencianas, ayudando a corregir las brechas salariales, así como mejorando la contratación. Estamos expectantes y al cuidado de que ese beneficio se vea traducido a mejores condiciones y garantías dentro y fuera del mercado laboral.



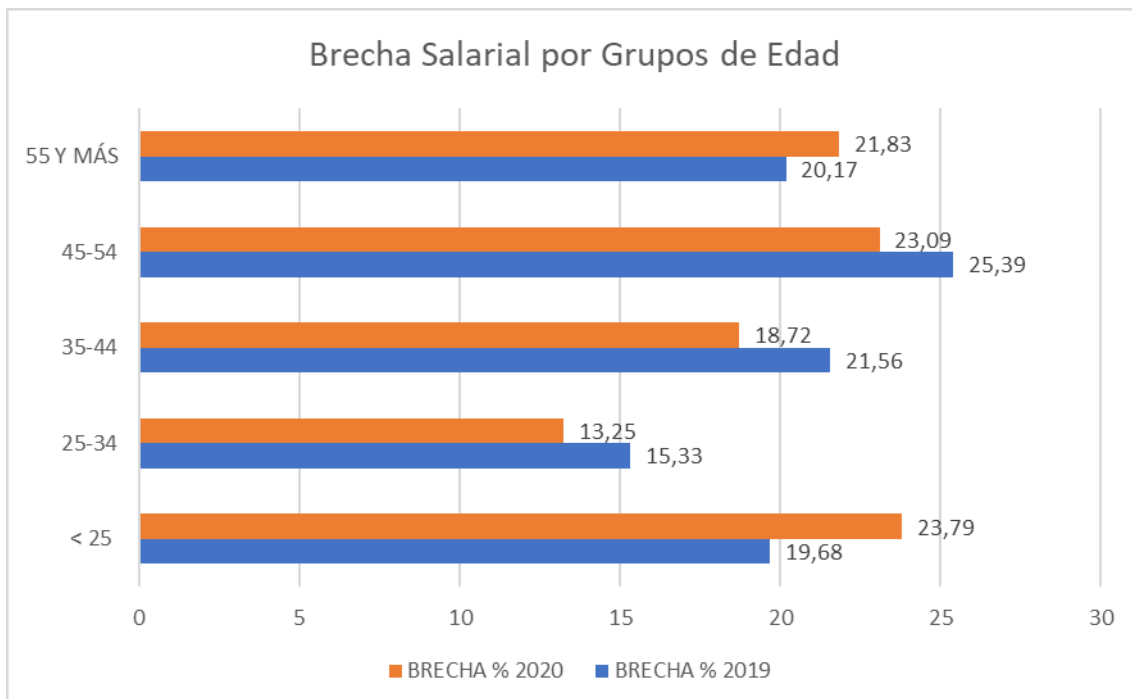
6.- BRECHA SALARIAL Y GRUPOS DE EDAD

Atender a la brecha salarial por grupos de edad de las mujeres, es un análisis esencial. Al analizarlos, debemos comprender que, tras esos datos, encontramos las diferentes etapas vitales de las mujeres, por eso nos preocupa que los resultados de la brecha salarial por edades de las mujeres valencianas, sean tan dispares

Como hemos defendido a lo largo de este informe, **la trayectoria laboral no puede ni debe analizarse sin tener en cuenta el proyecto vital de las mujeres**, pues no son dos espacios separados, al revés, la vida personal y la vida laboral conviven y se influyen. Por ello debemos analizarlos, desde la perspectiva feminista, porque *lo personal es político*. (Kate Millet, 1964). Y en un mercado laboral, al que las mujeres hemos accedido tarde y mal, se le olvida constantemente todo lo relacionado con lo vital.

Como se puede observar a continuación, en el gráfico 4 que registra la evolución por tramos de edad, **las brechas salariales se producen y están presentes a lo largo de toda nuestra vida laboral**.

Gráfico 4. Evolución brecha salarial por tramos de edad. Periodo 2019-2020.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE

El primer dato que nos llama la atención, es que en el periodo 2019-2020, encontramos una alta disparidad en los diferentes tramos de edad.

Encontrando **la mayor brecha en el tramo referido al de menores de 25 años**, en el que se produce un fuerte ascenso en la brecha salarial, que pasa del 19,68% en 2019, al 23,78% en 2020. Si bien como podemos ver a continuación, en la Tabla 9, esta tasa está sujeta a grandes oscilaciones, de hecho, en el ejercicio del año anterior 2019, había sufrido un descenso, respecto al 2018. Pero es un dato significativo, teniendo en cuenta que hemos señalado durante todo el informe, la dificultad de acceso y permanencia de las mujeres valencianas, al mercado de trabajo.

Tabla 9. Brecha Salarial menores de 25 años

	2020	2019	2018
Brecha salarial <25 años	23.78	19.68	26.90

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

El siguiente tramo que sufre un ascenso en la brecha salarial respecto al año anterior es el de 55 años o más, que encontramos que ha ascendido del 20.17% en 2019, al 21.83% en 2020

Los demás tramos de edad han descendido respecto al año anterior, señalando especialmente el tramo de 45 años a 54 años, que, si bien desciende dos puntos, respecto al año anterior, se mantiene en un 23,09%, la segunda brecha mayor de la tabla, probablemente, debido a la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, que provoca por cierto, una menor antigüedad.

La brecha más baja, lejos de la media y mostrando un descenso con respecto al año anterior, se registra en el grupo de 25 a 34 años, con un 13,25%, posiblemente, y acudiendo de nuevo a las etapas vitales, se deba a que es el tramo en el que están comprendidas un mayor número de mujeres con formación y sin hijas e hijos, es decir que han podido acceder a ocupaciones más altas a tiempo completo.

Tabla 10. Brecha por razón de sexo por grupos de edad. Año 2020.

Grupos de edad	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	
				Valor abs.	Valor relat,
Total edad	22.856,70	20.165,73	25.239,04	5.073,31	20,10%
Menor de 25 años	11.211,98	9.568,60	12.555,21	2.986,61	23,79%
De 25 a 34 años	18.430,18	17.059,30	19.665,03	2.605,73	13,25%
De 35 a 44 años	22.600,54	20.152,27	24.794,27	4.642,00	18,72%
De 45 a 54 años	24.842,28	21.377,68	27.996,03	6.418,35	23,09%
De 55 y más años	26.354,85	23.004,16	29.428,51	6.424,35	21,83%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

7.- BRECHA SALARIAL POR TIPO DE OCUPACIÓN

En la Comunitat Valenciana, el dato desagregado de brecha salarial por ocupación, sólo está disponible en tres categorías:

- Ocupación alta, incluye dirección y gerencia, técnicas/os, profesionales de la ciencia e intelectuales.
- Ocupación media, incluye ocupaciones administrativas, oficinas, personas trabajadoras de los servicios de restauración, servicios personales, venta, personas trabajadoras del sector agrícola, personas trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera y construcción, etc.,
- Ocupación baja, incluye a operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria, montadores/montadoras y ocupaciones elementales.

A NIVEL DE OCUPACIÓN MÁS ALTO, MENOR BRECHA SALARIAL

Como se evidencia en tabla 11, encontramos una **correlación inversa entre el nivel de ocupación y la brecha salarial**. Esto quiere decir, que en cuanto más alto es nivel de ocupación, menor es la brecha salarial.

Las diferencias de brechas salariales entre ocupaciones, es de 10 puntos entre la ocupación baja y la ocupación media y 12 puntos entre la ocupación media y la ocupación alta. La brecha salarial en las ocupaciones altas de la Comunitat Valenciana, es de un 14,33%, mientras que **en las ocupaciones bajas alcanza niveles muy elevados, situándose en el 36,99%**, esto es más del doble, con una diferencia entre un nivel de ocupación y otro de 22.66 puntos. Es decir, encontramos una gran brecha entre las brechas salariales.

Esto nos da un dato alarmante, **la situación de pobreza de muchas mujeres valencianas con trabajos poco cualificados con niveles salariales muy precarios**.

En el 2020 se registra un comportamiento ligeramente positivo en la evolución de las brechas salariales. En el caso de la ocupación baja, se produce un descenso pasando del 38,78% al 36,99%, y la ocupación media pasando del 27,11% al 26,16%. Es en la ocupación alta en el que encontremos un aumento de 2 puntos, pasando del 12,14% al 14,33%, si bien, con un nivel muy bajo y alejado de la media.

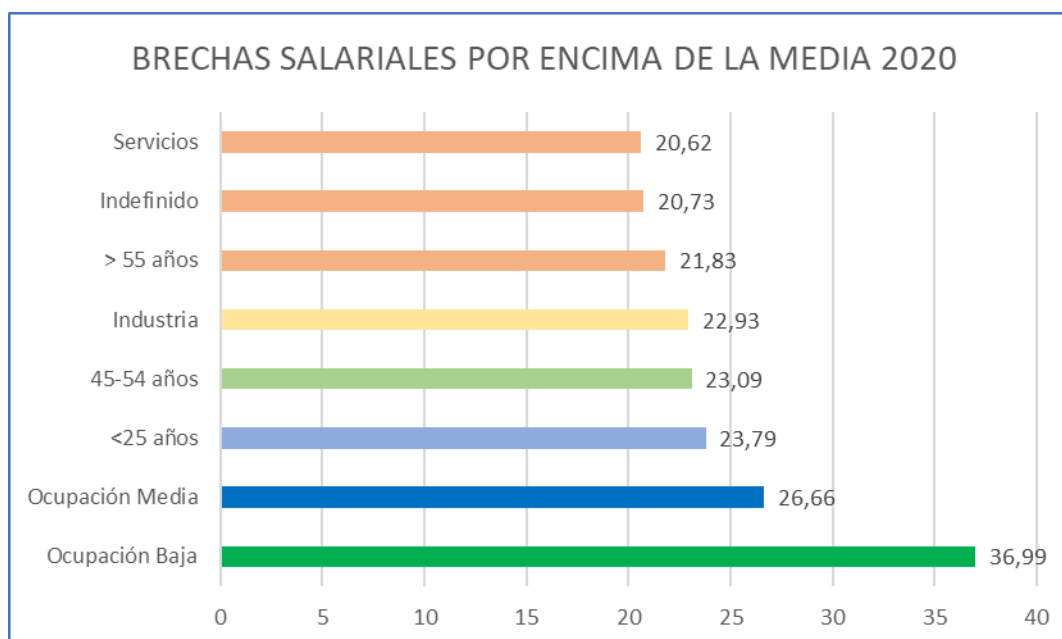


Tabla 11. Brecha por tipo de ocupación. Año 2020.

Ocupación	Ganancia media		Brecha	
	Mujeres	Ganancia media	Valor abs.	Val. relat
Alta	30.058,89	35.087,02	5.028,13	14,33%
Media	15.975,72	21.635,39	5.659,67	26,16%
Baja	12.631,56	20.047,29	7.415,73	36,99%

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

Como podemos observar, en el gráfico 5, que tenemos más abajo, en el que se muestra las principales brechas según diferentes variables. Encontramos las mayores brechas en la ocupación media y sobre todo en la ocupación baja. Seguidas de los tramos de edad antes señalados menos de 25 años y mayores de 55, el sector industria, seguido de la contratación indefinida y finalmente el sector servicios. Todas esas variables, tienen una brecha salarial por encima de la media de la Comunitat Valenciana.

Gráfico 5. Principales brechas 2020

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

Es decir, las mujeres valencianas, situadas en ocupación baja o media, menor de 25 años o mayor de 55, con contrato indefinido y en el sector industrial o servicios, es la que mayor brecha salarial puede sufrir, o dicho de otra manera, son las variables con mayor discriminación por sexo en la Comunitat Valenciana.

Esto es un análisis esencial, para poder poner de nuevo la mirada desde la perspectiva feminista, a la hora de analizar el mercado de trabajo valenciano. Comprender que acabar con la brecha salarial, es un trabajo transversal, que afecta a la formación, la edad, la contratación y el sector, es decir condiciones socio

económicas que están atravesadas y que influyen directamente en la vida laboral de las mujeres.

Por ello, no se trata únicamente del dato estadístico de la brecha, si no de la perspectiva feminista que pone la mirada, en ¿Qué formación tenemos las mujeres valencianas?, ¿A qué formación hemos podido acceder? ¿Estaba está sujeta a estereotipos de género o hemos podido elegir sin condicionamientos sexistas? ¿A qué edad accedemos al mercado laboral? ¿Seguimos teniendo que elegir entre ser madre o trabajar? ¿A qué edad somos expulsadas del mercado laboral? ¿Qué sector sufre mayor feminización? ¿Por qué los sectores feminizados, tienen mayor infravaloración y por tanto menores retribuciones?

La respuesta a todas esas preguntas, están sujetas a que vivimos y por tanto trabajamos en una sociedad machista, que cuenta con una estructura laboral sexista. Esta tiene su raíz en cuando sólo los hombres accedían al mercado laboral, mientras las mujeres se encargaban de los cuidados en los hogares. Salir al mercado laboral, ha sido un trabajo inmensurable, realizado generación a generación de mujeres, que, sin embargo, sigue encontrando las barreras y discriminaciones por el hecho de serlo.

Por ello, **la lucha por la igualdad salarial, va de la mano de la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y los hombres, de manera transversal en todos los espacios de nuestra sociedad, variable a variable.**



8.- BRECHA SALARIAL EN LAS PENSIONES

En este último apartado del informe, queremos analizar los datos sobre las pensiones, este dato siempre nos da dos informaciones, la situación actual de las mujeres y hombres pensionistas y la situación de esas mujeres y hombres a lo largo de su vida laboral. Sabemos que las mujeres han tenido un difícil acceso al mercado laboral, con una trayectoria en la mayoría de los casos, intermitente, marcada por la discriminación y que, en demasiadas ocasiones, realizando trabajos no solo no retribuidos adecuadamente, no acogidos a derechos laborales, no cotizados, sino directamente borrados, en cuanto a los datos se refiere.

Es ahí, en dónde encontramos el principal motivo de la brecha salarial en las pensiones mayoritarias, la jubilación, que en 2022, es de 32,97%.

Tabla 12. 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%
2022	9.943.038	4.737.480	5.205.512	1.089,84	1.318,97	881,31	437,66	33,18%

Fuente: eSTADISS

Tabla 13. 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	1.008.447	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,57%
2022	1.018.038	482.146	535.884	1004,52	1.216,04	814,22	401,82	33,04%

Fuente: eSTADISS



Según se desprende de los cuadros anteriores, en este 2022, **la brecha salarial de las pensiones en la Comunitat se sitúa ligeramente, por debajo de la media de España que es del 33,18%, en el caso de la Comunidad Valenciana, es de 33.04%**, lo que además supone un ligero descenso de 0,53 puntos, con respecto al ejercicio anterior, en que la brecha fue 33,57%.

En la Comunitat, además podemos observar en un periodo más amplio, la tasa disminuye desde el 36,59% en el 2007 al 33,04%, en el 2022. Y que esta disminución no es grande, pero sí está siendo constante en los últimos 4 años.

Tabla 13. 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%
2022	1.018.038	482.146	535.884	1.004,52	1.216,04	814,22	33,04%
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%
2022	772.161	372.051	400.105	1.084,43	1.302,08	882,04	32,26%
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%
2022	185.855	91.339	94.514	756,44	877,26	639,68	27,08%

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 2022 es del 32,26%, una cifra inferior a la del año 2007 que fue del 34'93%, mientras que, en el régimen de autónomos, la brecha en el 2022 es del 27,08%, frente al 28,70% del año 2007.



En la tabla 14 se muestra las brechas según el tipo de pensión, para cada uno de los años 2022 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 2007-2022, pasando del 39,92% al 32,97%. Y que como hemos señalado al principio de apartado, responde a la vida laboral de las mujeres. Ahí encontramos el motivo de que la pensión media de jubilación de los hombres es de 1.324,64 euros, en el 2022, frente a 887,88 euros, entre las mujeres. Podemos observar, por tanto, que **la discriminación laboral, las ha discriminado también hasta su última etapa vital, viéndose mermadas en su poder adquisitivo**, siendo además ellas, las mujeres mayores, las que mayoritariamente, se siguen encargando del trabajo no remunerado por excelencia, el de los cuidados.

En general, en cuanto a las pensiones, vemos que se repite un descenso leve pero constante. Como podemos observar, también se ha llevado a cabo una disminución de la brecha salarial en la pensión por incapacidad permanente, pero en este caso notoria, pues pasa del 20,80% en 2007, al 13,50% en el 2022.

Por último, las dos pensiones, que cuentan con características propias, como son las pensiones de viudedad y en favor de familiares, en la que la pensión media es superior, entre las mujeres, pues ellas las principales beneficiarias.

Y la pensión de orfandad, en la que hay una práctica igualdad, por las propias características de esta pensión.

Tabla 14. 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%
2022	95.399	60.376	35.023	984,05	1.035,34	895,62	13,50%
Var. abs. 2007-2022	7.906	5.714	2.195	283,79	275,79	294,07	
Var. % 2007-2022	9,04	10,45	6,69	40,53	36,31	48,89	
Jubilación							
2007	486.537	310.512	176.014	687,81	803,92	483,00	39,92%
2022	639.133	380.900	258.229	1.148,17	1.324,64	887,88	32,97%
Var. abs. 2007-2022	152.596	70.388	82.215	460,36	520,72	404,88	
Var. % 2007-2022	31,36%	22,67%	46,71%	66,93%	64,77%	83,83%	
Viudedad							
2007	226.471	14.473	211.989	472,74	372,7	479,58	-28,68%

2022	243.376	20.044	222.969	730,48	519,58	749,78	-44,31%
Var. abs . 2007-2022	16.905	5.571	10.980	257,74	146,88	270,20	
Var. % 2007-2022	7,46%	38,49%	5,18%	54,52%	39,41%	56,34%	
Orfandad							
2007	26.697	13.757	12.907	284,59	283,34	286,06	-0,96%
2022	37.496	19.679	17.817	413,18	414,60	411,61	0,72%
Var. abs. 2007-2022	10.799	5.922	4.910	128,59	131,26	125,55	
Var. % 2007-2022	40,45%	43,05%	38,04%	45,18%	46,33%	43,89%	
Favor familiar							
2007	2.591	537	2.055	364,61	357,37	366,51	-2,56%
2022	2.635	779	1.846	627,07	611,57	633,70	-3,62%
Var. abs. 2007-2022	44	242	-209	262,46	254,20	267,19	
Var. % 2007-2022	1,70%	45,07%	-10,17%	71,98%	71,13%	72,90%	

Fuente: eSTADISS



9.- CONCLUSIONES

1. La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana se sitúa en el 20,10% lo que supone un descenso de un punto respecto al año 2019, que se situaba en 21,16%.

- Se agranda a 1.38 puntos la brecha salarial existente entre la de la Comunitat Valenciana y la de media nacional. Actualmente la de la Comunitat se ha situado en el 20,10% y la de la media nacional en el 18,72%.

2. Las mujeres valencianas encuentran dificultades para acceder a la entrada y permanencia del mercado de trabajo. Un mercado de trabajo marcado para las mujeres por la temporalidad y la parcialidad, lo que imposibilita la trayectoria y seguridad laboral.

- La tasa de **temporalidad para las mujeres valencianas es de 20,90%** frente al 15,90, para los hombres.
- El **85% de todo el empleo parcial es desempeñado por mujeres.**

3. La Ganancia Media Anual de las mujeres valencianas sigue estando por debajo de la media estatal.

- Las valencianas perciben 2,301,75 euros menos al año que la media de mujeres españolas, y 5.073,31 euros menos al año que los hombres valencianos.
- La Comunidad Valenciana ha mejorado un puesto en las posiciones en la tabla estatal, pero sigue situándose en los últimos puestos, el cuarto por debajo.

4. La subida del SMI acorta los plazos para lograr la igualdad salarial. Hay una relación paralela entre la subida del SMI y el descenso de los últimos años de la brecha salarial.

- Si continuásemos con una subida constante del SMI, tardaríamos 25 años en eliminar la brecha salarial.



5. Las mujeres valencianas se concentran mayoritariamente en los tramos de retribuciones más bajas.

- La presencia de las mujeres por tramos salariales, demuestra que va disminuyendo el número de mujeres a medida que aumentan los salarios. Teniendo mayor presencia en los tramos de menor percepción salarial.

6. La brecha salarial por tipo de contrato es mayor en la contratación indefinida, con un 20,73%, mientras que en la temporal se sitúa en el 18,90%.

- La brecha salarial en la contratación temporal en nuestra Comunitat triplica la de la media estatal. C. Valenciana 18.90%, frente a la media estatal de 6.11%.
- La brecha de contratación temporal ha ascendido más de 3 puntos, de 15,70% a 18.90% en el último año.

7. Las mujeres menores de 25 años y las mayores de 55 años, son las que sufren mayor brecha salarial en la Comunitat Valenciana, 23.79% y 21.83% respectivamente.

- El tramo de edad entre 25 y 24 años es la que menos brecha salarial sufre con 13.25.

8. Disminuyen las brechas salariales en ocupaciones bajas, pero sigue alarmando el porcentaje de brecha salarial, siendo del 36.99%.

- En las categorías altas, la brecha aumenta dos puntos y se sitúa en el 14,33%.
- En las categorías de ocupación media, desciende un punto, con un 26.16%.

9. La brecha salarial en las pensiones en la Comunitat Valenciana es de 33.04% situándose ligeramente por debajo de la media española, que es del 33,18%.



10. RETOS Y REIVINDICACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

- ✓ UGT-PV exige el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad Salarial, en concreto el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y ocupación. Así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ En el marco de dicho cumplimiento consideramos necesaria la creación de Comités de Brecha Salarial entre mujeres y hombres a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la figura de la Delegada de Brecha Salarial.
- ✓ Reivindicamos la necesidad de incluir en los Presupuestos de la Comunitat Valenciana, partidas suficientes para garantizar el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En concreto en el marco normativo de obligatoriedad para aquellas empresas de más de 50 personas en plantilla, de contar con la vigencia de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la necesaria y requerida la participación social, como agente interlocutor y garantista de los derechos de las personas trabajadoras.
- ✓ Exigimos la adopción por parte del Gobierno de medidas para seguir reduciendo el abuso de la contratación a tiempo parcial con mujeres, ofreciendo mayores garantías a quienes trabajan con esta modalidad. Y penalizando a aquellas en empresa que abusan de la contratación de trabajo a tiempo parcial con mujeres.
- ✓ 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.
- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas de corresponsabilidad y conciliación, a través de los 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.

- ✓ Que se siga aumentando el SMI para garantizar que los salarios más bajos, percibidos mayoritariamente por mujeres, sean dignos. Para erradicar la brecha salarial entre mujeres y hombres, cumpliendo además con 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.
- ✓ 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.





FEBRERO 2023