



CÀTEDRA
D'ECONOMIA
FEMINISTA

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



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

Brechas de género en la **Comunitat Valenciana**

2007-2020

Segunda entrega

Brechas de género en la **Comunitat Valenciana**: mercado laboral y trabajo reproductivo de cuidados

2007-2020

Segunda entrega

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Alba Catalán Piera

Carmen Castro García

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1. Diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres	8
1.1 Variación anual.....	9
1.2 Variación trimestral.....	14
1.3 Indicadores de calidad vs precariedad en el empleo	22
1.4 Incidencia del trabajo en remoto y teletrabajo	28
2. Brecha salarial en la CV	30
2.1 Brecha en el salario bruto anual	31
2.1.1 Por nivel educativo.....	33
2.1.2 Por tipo de jornada	34
2.2 Brecha en el salario por hora trabajada.....	35
2.3 Entendiendo la dinámica de la brecha: segregación sectorial y ocupacional.....	36
2.3.1 Segregación sectorial	37
2.3.2 Segregación de las ocupaciones.....	38
3. Brecha de cuidados	43
3.1 Cuidado Profesionalizado.....	43
3.2 Cuidado no profesionalizado	45
4. CONCLUSIONES:	53

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Participación en el mercado laboral: Tasas de actividad por sexo y diferencia en puntos porcentuales (brecha de género).....	8
Gráfico 2. Evolución del número de inactivas/os en la Comunitat Valenciana (Miles de personas).....	9
Gráfico 3. Tasas de empleo por sexo y diferencia en puntos porcentuales (brecha de género)	10
Gráfico 4. Tasa de desempleo en la Comunitat Valenciana y brechas de género	12
Gráfico 5. Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo en la Comunitat Valenciana (evolución trimestral).....	14
Gráfico 6: Evolución del número de trabajadores en ERTE en la CV por género.	17
Gráfico 7: Afiliados a la Seguridad Social Régimen General y afiliación efectiva (sin ERTE) RG de la Comunitat Valenciana por género.	18
<i>Gráfico 8. Porcentaje de personas asalariadas que cuenta con contratos temporales en la Comunitat Valenciana</i>	20
Gráfico 9 Porcentaje de asalariados con contrato temporal en la Comunitat Valenciana. 2019 T1 hasta 2021 T2	22
Gráfico 10. Porcentaje de personas ocupadas a jornada parcial en la Comunitat Valenciana..	23
Gráfico 11. Porcentaje de personas ocupadas según su nivel de estudios en la Comunitat Valenciana (1T2021).....	24
Gráfico 12. Evolución de la brecha salarial por hora en España y la CV.....	31
Gráfico 13. Porcentaje de ocupadas/as por sector de actividad en la Comunitat Valenciana (EPA 2T2020)	33
Gráfico 14. Porcentaje de ocupadas/as en grandes grupos de ocupaciones y ganancia media anual bruta por grupo de ocupación (euros de 2018) en la Comunitat Valenciana.....	35
Gráfico 15: Distribución porcentual por sexo de las ocupaciones más feminizadas ordenadas por nivel de cualificación. España, 2016.	35
Gráfico 16 Distribución por género y ámbito de estudio de estudiantes egresadas/os en la Comunitat Valenciana en el curso 2018-19.	37
Gráfico 17: Porcentaje de ocupadas/os en empleos relacionados con el cuidado en España ..	39
Gráfico 18. Número de cuidadores que destinan 20 horas o más a cuidar por sexo. España. 2016.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Porcentaje de personas ocupadas en la CV que teletrabajan más de la mitad de los días.

Tabla 2. Brecha salarial en diferentes partes de la distribución de salarios. Total Nacional y Comunitat Valenciana. 2019.

Tabla 3. Media del salario bruto anual por sexo y nivel formativo en la Comunitat Valenciana (euros de 2018) y brechas de género.

Tabla 4. Media del salario bruto anual por sexo y tipo de jornada en la Comunitat Valenciana (euros de 2019) y brechas de género.

Tabla 5. Composición del salario bruto anual (euros de 2018).

Tabla 6. Dedicación de mujeres y hombres al trabajo no remunerado por tipo de actividad (tres principales actividades por sexo).

Tabla 7. Horas dedicadas al trabajo remunerado y trabajo no remunerado en España.

INTRODUCCIÓN

La situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo no es equivalente. Tampoco lo es el tiempo que dedican unas y otros al ocio y al trabajo reproductivo de cuidados. Debido al desigual reparto de responsabilidades, funciones y tareas productivas y reproductivas, se observan desigualdades y brechas de género en diferentes ámbitos. El objetivo de este informe es mostrar algunos de los aspectos más significativos que se dan en la Comunitat Valenciana (CV), cuantificando las brechas de género y analizando, en la medida que resulte posible, su evolución a lo largo del periodo examinado, ofreciendo explicaciones desde la perspectiva de la Economía Feminista. En este sentido, lo primero que debemos hacer es responder a dos preguntas fundamentales: ¿Qué son las brechas de género? Y ¿qué están captando dichas brechas?

¿Qué son las brechas de género?

Se conoce comúnmente como brecha de género a la diferencia entre la tasa masculina y femenina de cualquier variable.

¿Qué reflejan? Reflejan las desigualdades entre hombres y mujeres aún persistentes en la actividad económica, tanto la que se realiza en el mercado laboral como en la de no mercado.

Las brechas existentes en la economía de mercado se pueden medir a través de las estadísticas ofrecidas por fuentes oficiales. Las variables del mercado laboral muestran la situación desigual de hombres y mujeres respecto a participación en el trabajo remunerado y actividad laboral, en salarios, en temporalidad de los contratos o parcialidad de las jornadas, en desempleo e incluso en indicadores respecto a la precariedad de condiciones y pobreza

laboral. Serían las brechas visibles de la economía. Tienen su explicación causal en la parte invisibilizada de la economía, la producción doméstica que se realiza en los hogares y las tareas de cuidado que no son remuneradas pero que posibilitan que la vida siga adelante. Este tipo de trabajo se asigna tradicionalmente y de forma mayoritaria a las mujeres, como consecuencia de la división sexual del trabajo y del peso de las normas y expectativas sociales asociadas en base al sistema sexo-género; la desigualdad estructural que provoca tiene su reflejo en el mercado laboral.

Así pues, las brechas que se observan en el mercado laboral tienen su contrapartida en el desigual reparto del trabajo reproductivo de cuidados que, debido a una socialización diferenciada y a la falta de corresponsabilidad, recae fundamentalmente sobre las mujeres. Son las dos caras de la misma moneda.

El interés en poner atención a las brechas de género en el ámbito laboral viene de la consideración de que las condiciones de precariedad laboral son al mismo tiempo factores determinantes de exclusiones en otros ámbitos e influyen directamente en las estrategias de feminización de la supervivencia.

Para abordar estos contenidos el informe se estructura en tres grandes apartados. En el primero se recogen datos representativos al respecto de las diferentes pautas de participación y presencia en el mercado laboral de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana para el periodo 2007-2020, así como un balance de la situación en el mercado laboral más reciente abarcando el impacto de la crisis de la COVID-19 (2019T1-2021T2); el segundo se refiere a la brecha salarial por cuestión de género con los últimos datos publicados en julio de 2021 que hacen referencia a 2019, y en él se muestran factores y condicionantes, como la segregación ocupacional, que influyen en la misma. Por último, el tercer apartado aborda la presencia y persistencia de la brecha de cuidados, agravada también durante la crisis sanitaria.

Este informe es una versión actualizada del publicado en 2020¹ e incluye parte de la información recogida en dicha entrega; se exponen de manera descriptiva algunas situaciones que evidencian la persistencia de la desigualdad de género en la Comunitat Valenciana y también se analiza la información estadística disponible que, aunque fragmentaria, se ha tratado de completar de forma exhaustiva.

1. Diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres

La incorporación de las mujeres al mercado laboral en España y en la CV ha tenido lugar en un periodo de tiempo muy corto ya que se ha producido en las últimas décadas y ha mantenido un fuerte ritmo de crecimiento. Sin embargo, la tasa de participación femenina sigue estando muy por debajo de la masculina. Desde el comienzo del periodo analizado (año 2007), la tasa valenciana de actividad femenina se situaba en 50,03%, mientras que la masculina le superaba en más de 20 puntos porcentuales (pp) hasta llegar al 70,19%, valores ligeramente superiores a la media española.

Según los últimos datos revisados para este informe (el segundo trimestre de 2021), la tasa de actividad valenciana de las mujeres se sitúa en el 53% mientras que la de los hombres en el 63,2%, con una brecha de 10,2 pp, y esta vez, ambos valores por debajo de la media para el conjunto del Estado.

La tendencia general en el periodo analizado en la población activa masculina valenciana es decreciente, mientras que la femenina se ha mantenido estable. Estas diferencias, explican el comportamiento de la brecha entre géneros, creciente hasta 2016 y estable a partir de dicha fecha (gráfico 1).

¹ Ver Moltó, M.ª Luisa, Castro, Carmen y Catalán, Alba (2020).

Esto se debe a que el periodo 2007-2015 ha estado influenciado por la pasada crisis económica, con un retraso en la incorporación de la población más joven al mercado laboral. Sin embargo, este hecho no ha frenado el acceso de las valencianas al mercado de trabajo. No obstante, la pandemia ha tenido sus efectos sobre las variables relacionadas con el mercado de trabajo, tanto de hombres como de mujeres, afectando con mayor intensidad a unas que a otros.

En este apartado se pretende analizar las tendencias en tres variables fundamentales del mercado de trabajo valenciano: la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de paro. Para ello, se van a utilizar dos referencias temporales. En primer lugar, las **tasas anuales**, que ofrecen una visión más estructural y a medio plazo. Y, en segundo lugar, las **tasas trimestrales** para estudiar más en detalle el reciente impacto de la pandemia sobre las variables del mercado laboral.

1.1 Variación anual

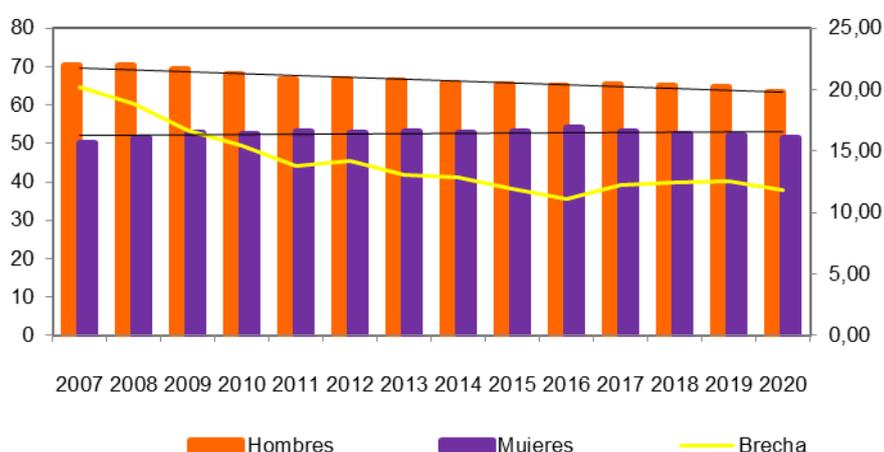
Aunque la caída de la actividad económica que se produjo en el segundo trimestre de 2020 del PIB fue de una magnitud extraordinaria (-17,65%), el mercado de trabajo se ha contenido ante este shock transitorio por primera vez, y gracias, en parte, a las medidas implementadas para el mantenimiento del empleo, rompiendo de esta manera la elasticidad observada entre PIB/(des)empleo de la serie histórica. No obstante, la crisis COVID-19 ha tenido un impacto significativo sobre los indicadores laborales, aunque en tasas anuales, se puede observar como los resultados del año 2020 son más favorables que los observados en la anterior crisis financiera (2008-2015).

Por ejemplo, el gráfico 1 muestra la *tasa de actividad* de los y las valencianas. La tendencia de los hombres es decreciente desde el 2007 y la de las mujeres creciente, sin embargo, **en el 2020 la tasa femenina se reduce**, registrando de media anual un 51,40% en la tasa de actividad (gráfico 1), 7 décimas menor

que en su nivel el año previo, y 11,8 pp menor a la tasa de actividad masculina de 2020, que alcanza el 63,20%.

A consecuencia de la mayor reducción de la tasa de actividad masculina en 2020, la brecha entre géneros en la tasa de actividad se ha reducido en términos de tasa anual.

Gráfico 1. Participación en el mercado laboral en la Comunitat Valenciana: Tasas de actividad por sexo y diferencia en puntos porcentuales (brecha de género)²



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

La contrapartida de la participación laboral es la *inactividad*, siguiendo la conceptualización oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el análisis de mercado de trabajo. Debido a la menor participación laboral aumenta el número de personas clasificadas como 'inactivas'³, tal y como puede apreciarse en el gráfico 2. En 2020, de media hay un total de 1.048.700 valencianas inactivas, la cifra más alta de la serie histórica (que empieza en

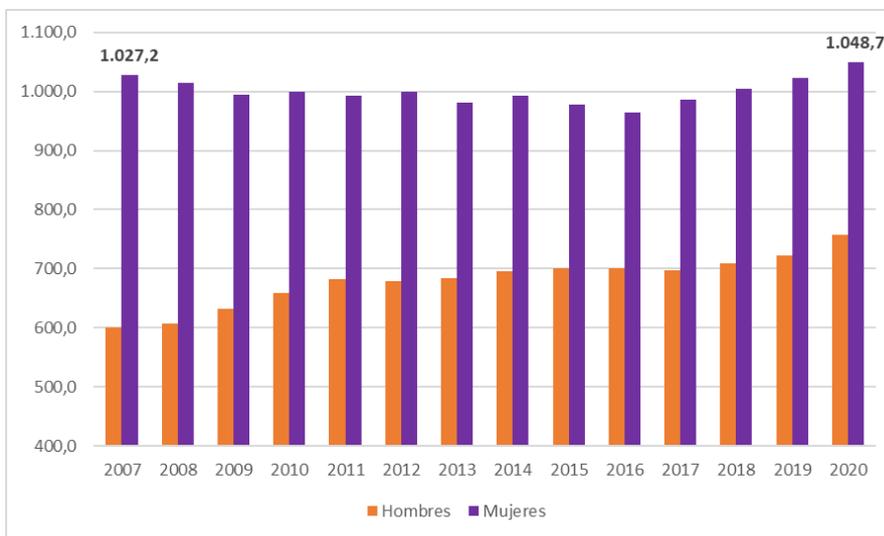
² La brecha se calcula como Tasa femenina – Tasa masculina. Los valores negativos de la misma indican que la diferencia es a favor de los hombres, mientras que los valores positivos indican la situación contraria. Si no existiesen diferencias entre géneros, la brecha sería 0.

³ Se clasifica como 'inactiva' a la población, de 16 o más años que no se encuentran en situación de actividad laboral (ocupada o en búsqueda activa de empleo) por estar dedicada a la realización de estudios, actividades domésticas o trabajo de cuidados no remunerado en los hogares, actividades sociales sin remuneración (voluntariado), en situación de incapacidad laboral para el trabajo, en situación de prejubilación o ya jubilada y/o que perciben alguna otra pensión diferente a la de jubilación e incompatible con el empleo.

2006), y esta cifra es más alta que la relativa a los años de la pasada crisis financiera. También entre los hombres ha aumentado considerablemente el número de inactivos en 2020, pero, aun así, **la proporción de mujeres en la categoría de inactivas es mucho mayor.**

Los motivos que explican encontrarse en una situación de inactividad varían de forma radical entre sexos, como se muestra en siguientes epígrafes de este mismo informe. Hay que tener en cuenta que las mujeres son todavía quienes mayoritariamente se encargan de los trabajos reproductivos de cuidados, en los hogares y fuera de dicho ámbito, así como el hecho de que durante la crisis sanitaria, la parada de la actividad económica y las medidas de confinamiento han provocado entre otros efectos una mayor carga de tiempo de trabajo 'inactivo' sobre las mujeres valencianas, mayormente afectadas.

Gráfico 2. Evolución del número de inactivas/os en la Comunitat Valenciana (Miles de personas)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

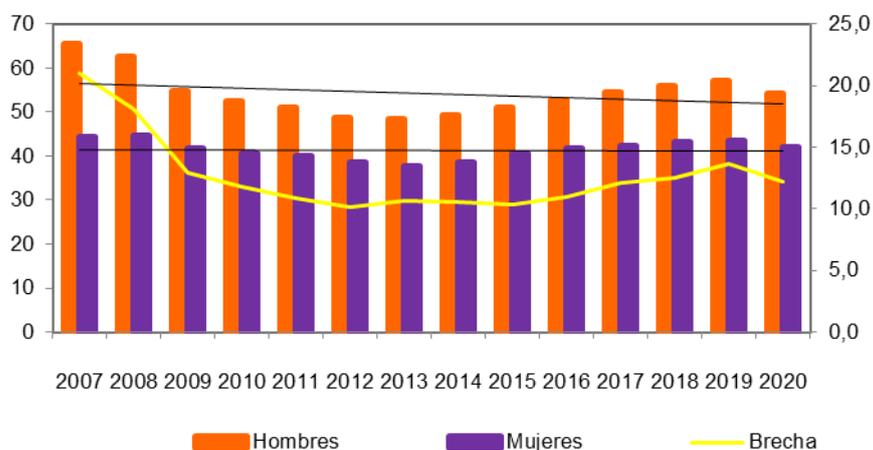
Un análisis muy parecido al de la actividad, se desprende de los datos de *ocupación*. El año 2020 cierra con una tasa anual media de empleo femenino

del 42% para las valencianas, y del 54,20% para los valencianos; tasas superiores a las mínimas registradas como efecto de la crisis financiera (año 2013) con una tasa de empleo femenina del 37,70% y masculina del 48,30% (gráfico 2).

La mayor reducción de la tasa de empleo masculina en comparación con la femenina es lo que ocasiona que aritméticamente la brecha de género se reduzca en términos de media anual, y que en 2020 se sitúa en el 12,2 pp; es decir las valencianas presentan una tasa de empleo 12,2 puntos por debajo de la de empleo masculino en el mismo año.

La tasa de empleo valenciana se sitúa en valores por debajo de la media española tanto para los hombres como para las mujeres.

Gráfico 3. Tasas de empleo⁴ en la Comunitat Valenciana por sexo y diferencia en puntos porcentuales (brecha de género)

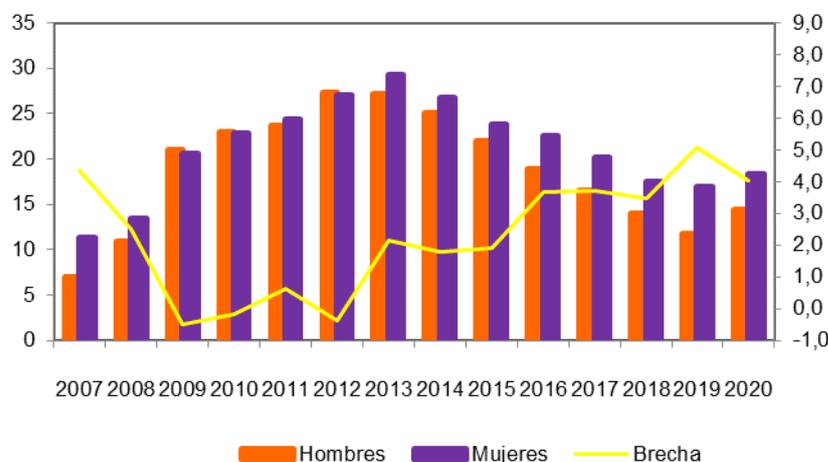


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

⁴ La tasa de empleo se calcula dividiendo la población ocupada entre población en edad de trabajar.

En cuanto al *desempleo*, hay que destacar que se trata de una variable contracíclica, es decir, crece cuando la actividad económica se reduce. Con carácter general afecta en mayor medida a las mujeres. Por esa razón, en la tasa de desempleo, la brecha es positiva porque las mujeres son las que presentan mayor tasa de desempleo.

Las tasas de desempleo valencianas se han situado durante el periodo 2007-2020 por encima de la media estatal para ambos sexos, lo que indica una problemática de mayor afectación en nuestro territorio. Así, en la CV, durante el periodo analizado, se observa que al inicio la tasa de paro femenina se situaba en el 11,30%, mientras que la masculina en el 6,90%, mostrando una brecha de 4,4 pp. La tasa masculina valenciana alcanzó su máximo en el 2012, en plena crisis económica, llegando al 27,40%; mientras que la tasa femenina se elevó hasta el 29,20% en 2013. En el periodo 2007-2013 la brecha entre mujeres y hombres descendió, llegando a ser de apenas unas décimas, y alcanzando su mínimo en 2012. Sin embargo, a partir de 2013 la brecha ha continuado creciendo hasta alcanzar su máximo de 5,1 pp en 2019. Según la media de 2020, el año cierra con una tasa de paro del 18,40% para las valencianas y del 14,30% para los valencianos. Este mayor incremento del desempleo masculino hace que la brecha por cuestión de género se reduzca en 2020 hasta situarse en 4,1 pp (gráfico 4), creando un efecto espejismo por la reducción de la brecha de género, dado que dicha tendencia no se traduce en mayor igualdad si no en mayor extensión de la precariedad.

Gráfico 4. Tasa de desempleo en la Comunitat Valenciana y brechas de género

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

1.2 Variación trimestral

Para poder analizar realmente cómo ha afectado la reciente crisis por COVID-19 a las variables del mercado laboral valenciano y cómo ha impactado de diferentes maneras a hombres y mujeres, se utilizarán las tasas trimestrales correspondientes al periodo de crisis más recientes (2019T1 – 2021T2) de las tres variables que acabamos de analizar: tasa de actividad, empleo y paro.

En cuanto a la *tasa de actividad*, en el panel a) del gráfico 5 se observa cómo en el segundo trimestre de 2020 **cae hasta alcanzar su mínimo histórico** de 49,3% en el caso de las mujeres, retrocediendo 3 puntos desde su valor en el mismo trimestre del año previo. La caída en la tasa de actividad masculina durante la pandemia también se produce, pero en menor magnitud. Esto vuelve a provocar una caída de la brecha de género en tasa de actividad y **confirma que fueron las mujeres las que en mayor proporción salieron a la inactividad** como consecuencia de la pandemia, debido mayoritariamente a que recaen sobre ellas mayores responsabilidades de cuidado. No obstante, y tal y como se observa en el panel a) aunque la magnitud de la brecha se

reduzca puntualmente, la distancia entre las tasas de actividad es constante y estable, lo que supone una pérdida de crecimiento potencial importante.

A partir de las últimas cifras disponibles, el segundo trimestre de 2021, se observa una recuperación importante de la *tasa de actividad* femenina valenciana que se sitúa en el 53%, 10,2 pp por debajo de los hombres.

Por su parte, **la tasa de empleo ha seguido una evolución muy similar a la tasa de actividad**, pero todavía no se ha alcanzado los niveles previos a la pandemia en ninguno de los sexos, aunque los hombres presentan mejores cifras. La tasa de empleo femenina cayó hasta el 39,80% en el segundo trimestre de 2020 coincidiendo con las primeras olas de la COVID-19 (panel b) gráfico 5). Esto supuso una caída de un 8% con respecto a su valor en el segundo trimestre de 2019 (43,40%). La brecha con los hombres se cifraba en 13 puntos por debajo de la tasa masculina. Según los últimos datos disponibles, en el 2T-2021, la tasa de empleo femenina valenciana se sitúa en el 42,70%, 11,5 pp por debajo de la masculina (54,2%) y **ninguna de las dos alcanza los niveles pre-pandémicos aunque los valencianos están más cerca de alcanzar su tasa de empleo inicial**.

Por último, con respecto al *desempleo*, se aprecia con claridad las sucesivas olas que ha producido la pandemia, ya que la evolución del mercado laboral ha estado influida por las restricciones sanitarias.

Si bien en los datos de actividad y empleo se aprecia también la caída de ambas variables durante el confinamiento inicial en marzo de 2020, en la tercera ola de la pandemia, en la tasa de paro se observa una evolución más en línea con la evolución de las restricciones sanitarias y muy diferenciada entre géneros. Por lo que se puede afirmar, que en términos de tasa de paro **las valencianas han sufrido en mayor proporción las consecuencias de las sucesivas olas, registrando una evolución peor que la media española en desempleo femenino**. Además, los datos de desempleo valencianos

muestran que la incidencia de la pandemia en el territorio valenciano fue más intensa durante la tercera ola, en comparación con otros territorios donde la primera ola fue más virulenta.

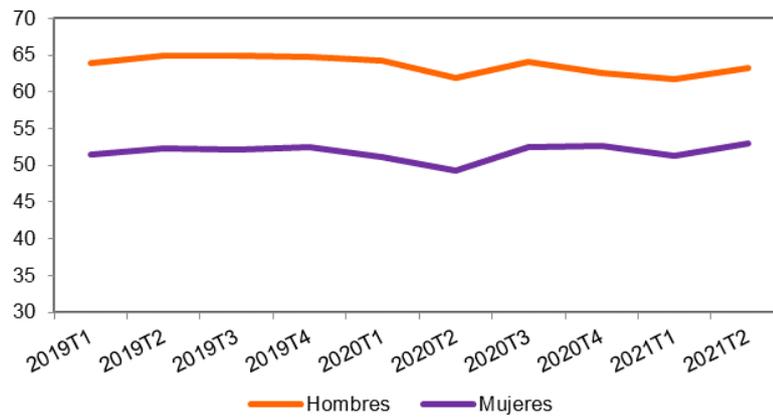
La tasa de paro femenina de las valencianas alcanzó en el tercer trimestre de 2020 la cifra de 20,10% tras el 19,20% del trimestre previo. Eso hizo que la brecha de género se disparara hasta los 5,1 pp de diferencial con el desempleo masculino. En los trimestres posteriores, el T4-2020 y el T1-2021, la tasa de desempleo valenciana femenina se redujo 1,6 pp hasta el 18,50% y registró el 18,30% en el T1-2021. Sin embargo, en el último trimestre analizado con datos disponibles, el T2-2021, la tasa de paro femenina ha vuelto a repuntar hasta el 19,60%, y en la actualidad la brecha con el dato masculino se sitúa en los 5,2 pp, por encima de la registrada en el T2-2020, y experimentando una tendencia alcista que se aleja de la media nacional, que en este caso descende (panel c del gráfico 4).

Por su parte, la tasa de paro masculina también presenta valores más altos que la media nacional durante todo el periodo, y presenta dos picos máximos coincidiendo con la primera y la tercera ola, pero en los datos del último trimestre presenta una tendencia decreciente, al contrario que el paro femenino.

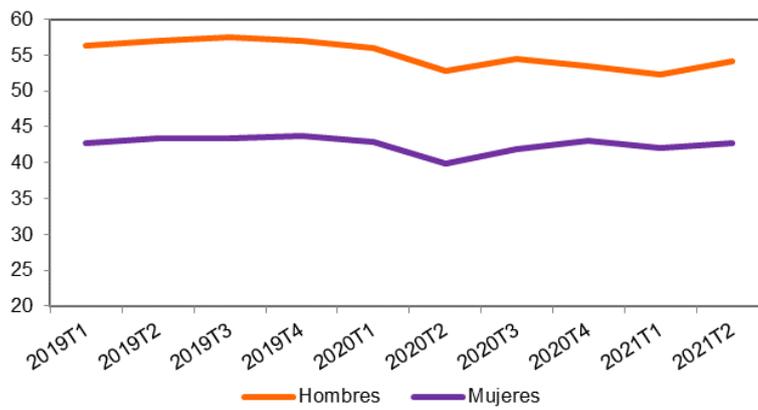
Estos datos constatan que la pandemia ha tenido un mayor impacto negativo sobre el mercado laboral de las valencianas, agudizando una situación que ya de base era desigual.

Gráfico 5. Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo en la Comunitat Valenciana (evolución trimestral)

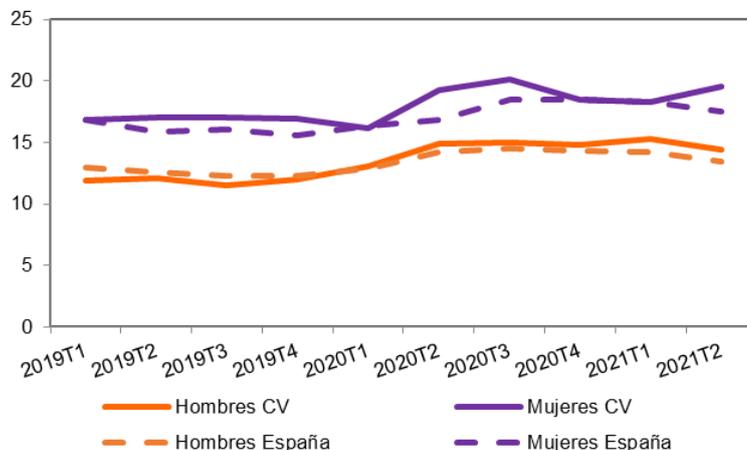
a) Tasa de actividad



b) Tasa de empleo



c) Tasa de desempleo



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Para seguir con el análisis del último periodo reciente claramente influenciado por la crisis COVID-19, se mostrarán los **datos de afiliación y personas en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo - ERTE⁵** por variable sexo en la Comunitat Valenciana.

El sistema de protección al empleo materializado a través del mecanismo de los ERTE ha sido la medida estrella del Gobierno para salvaguardar el empleo en la crisis sanitaria. Todos los organismos tanto nacionales como internacionales coinciden en el éxito de esquema ERTE, que también se implementaron en la mayoría de los países europeos. El sistema ERTE ha sido

⁵ Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo – ERTE, son un trámite laboral administrativo especial que puede ejecutarse por el fracaso de la actividad empresarial como consecuencia de problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción, y que permite a las empresas despedir temporalmente a los y las trabajadoras o reducir el tiempo de trabajo. Durante la pandemia por COVID-19, todas las personas trabajadoras, incluidas las de empresas cooperativas, afectadas por despidos colectivos temporales o esquemas de jornada reducida tienen derecho a percibir prestaciones por desempleo, aunque no cumplan con el período mínimo de cotización exigido para ello. También se aplica un mecanismo especial a las personas trabajadoras domésticas (personas que están registradas en el Régimen Especial de Empleados a Domicilio del Régimen General de la Seguridad Social, antes de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020). Ver Eurofound.

En: <https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/emcc/erm/support-instrument/temporary-layoff-plan>

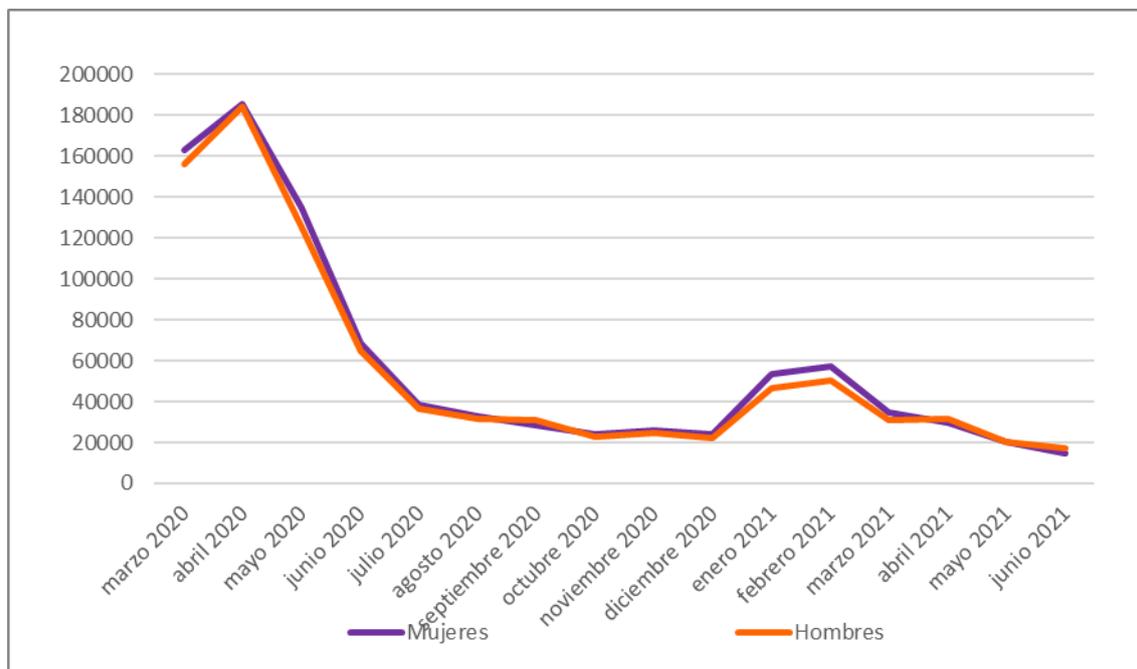
generalizado: se ha producido en casi todos los sectores de actividad y en todo el estado. Además, ha sido un sistema flexible que se ha ido adaptando a las necesidades de las empresas según cómo han ido evolucionando las sucesivas olas de la pandemia y las restricciones de actividad para evitar contagios. Y prueba de ello es la evolución que se muestra en el gráfico 6 de las personas trabajadoras que estuvieron en ERTE.

En el caso de la CV, si bien se observa que el **número de personas trabajadoras en ERTE fue similar entre sexos**, y también respecto al tipo de suspensión (mayormente total, respecto a la suspensión parcial), no obstante, las mujeres presentaron mayores cifras en las personas en ERTE ya durante la primera ola y particularmente **durante la tercera ola de la pandemia** (gráfico 6). En abril de 2020, el **27,70%** de las afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en la CV llegó a estar en ERTE, representando a 185.681 valencianas. En el caso masculino, este porcentaje fue del 25,5%. Otro dato de interés que nos da muestra de la evolución de la incidencia es el que recoge la Seguridad Social respecto a las personas afiliadas en ERTE, vinculadas al COVID-19; a finales de agosto de 2020, de las 18.520 personas afectadas por dicho mecanismo en la Comunitat Valenciana, el 54% eran mujeres, siendo Valencia la provincia de mayor incidencia y Castellón la de mayor brecha de género en los ERTE⁶.

Lo que es indudable es que los ERTE no pudieron proteger a las personas trabajadoras cuyos contratos eran temporales y expiraron durante el confinamiento, que han sido y son quienes sufrían mayor precariedad, y entre quienes se concentra un mayor número de mujeres que de hombres.

⁶ Fuente: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

Gráfico 6. Evolución del número de trabajadores y trabajadoras en ERTE en la Comunitat Valenciana.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

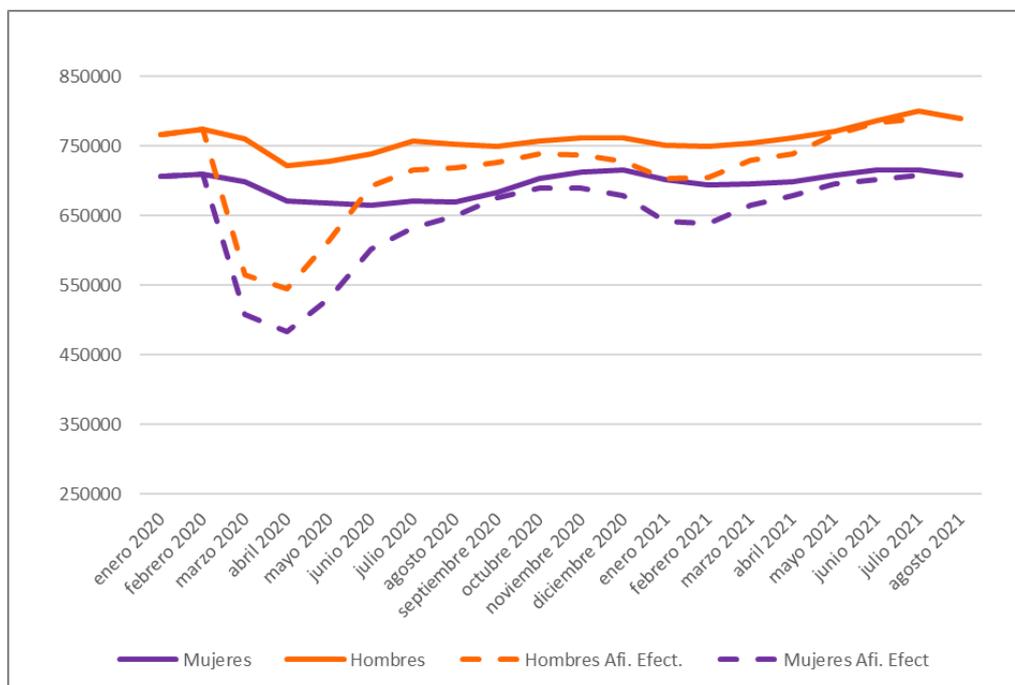
En el gráfico 7 se muestra el número de afiliados por la variable sexo en la CV desde antes de la crisis COVID-19 hasta el último dato disponible en la web de la Seguridad Social⁷. Como se puede observar, en ausencia del mecanismo ERTE, es decir, sin contar a las personas que estuvieron protegidas, **la afiliación habría caído con contundencia en especial entre los meses de marzo a mayo, afectando en mayor medida a las mujeres que ya presentaban menor número de afiliación en comparación con los hombres.** Además, se observa las consecuencias que hubiera tenido también la tercera ola de la pandemia que afectó a la CV más severamente que a otros territorios, y que explica que el Govern de la Generalitat Valenciana haya

⁷ Consultada durante el mes de agosto de 2021.

optado por el endurecimiento de las medidas para contener el avance del virus y salvaguardar la salud de la población.

En la actualidad, y según los últimos datos consultados, de afiliación a la Seguridad Social del mes de agosto, se puede concluir que la **afiliación masculina valenciana ya supera el nivel pre-pandémico** en agosto de 2021 (en comparación con los relativos al mes de febrero de 2020) y se sitúa en 789.423 afiliados en el Régimen General, aunque sin tener en cuenta los ajustes estacionales y el efecto calendario a los que están sujetos los datos de afiliación. En el caso de las valencianas, las cifras muestran una tendencia similar. En febrero de 2020 había 709.934 afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, y en agosto hay 708.813, por lo que quedan algo más de 1.000 afiliadas que recuperar. Una vez más, se constata la brecha de género en afiliación a la Seguridad Social.

Gráfico 7. Personas afiliadas a la Seguridad Social Régimen General y afiliación efectiva (sin ERTE) RG de la Comunitat Valenciana.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

Nota: la afiliación efectiva se ha calculado hasta el mes de junio de 2021, mes de últimos datos disponibles de personas en ERTE en las bases de datos públicas de la Seguridad Social.

Como se ha puesto de manifiesto, la incidencia de la pandemia ha sido diferente entre mujeres y hombres, **estando las mujeres afectadas, en mayor medida, de sus consecuencias negativas.**

1.3 Indicadores de calidad vs precariedad en el empleo

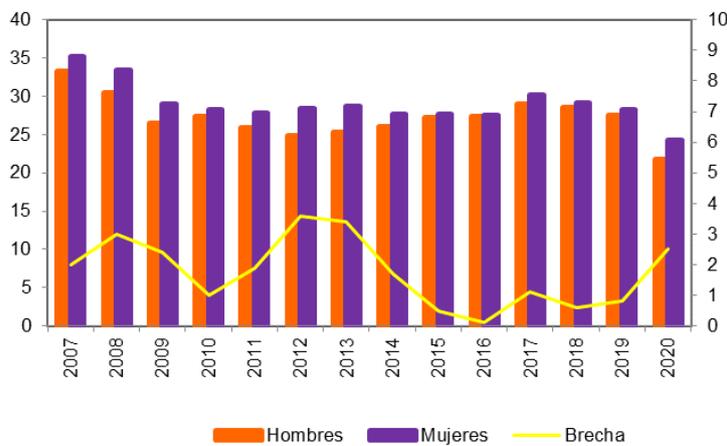
Si bien resulta relevante la creación o destrucción de empleo del territorio y más tras lo acontecido durante la pandemia, con mayor motivo es relevante la calidad de las condiciones en las que se da el empleo, ya que influye en el desarrollo tanto de la carrera profesional como personal, así como en aspectos de la salud física y mental.

Definir la calidad del empleo puede ser una tarea ardua por la cantidad de factores que influyen tanto directamente como indirectamente. De acuerdo con los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE- hay tres aspectos fundamentales cuando se trata de calidad en el empleo: el salario percibido, la seguridad del empleo, y el entorno laboral. A estos se le podría sumar otros como las condiciones de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y privada, y la representación sindical y derechos de negociación entre otros.

En este sentido, hay mucho trabajo por hacer para asegurar empleo de calidad y acceso en condiciones de igualdad al mismo. Este apartado se centrará en la seguridad del empleo, entendido como el carácter indefinido de la contratación, y el tipo de jornada, que está relacionado con la cantidad de ingresos

percibidos por el número de horas trabajadas. Para medir la seguridad en el empleo se va a utilizar el indicador de personas que cuentan con un contrato temporal.

Gráfico 8. Porcentaje de personas asalariadas que cuenta con contratos temporales en la Comunitat Valenciana



Fuente: INE (EPA 2T2020) y elaboración propia

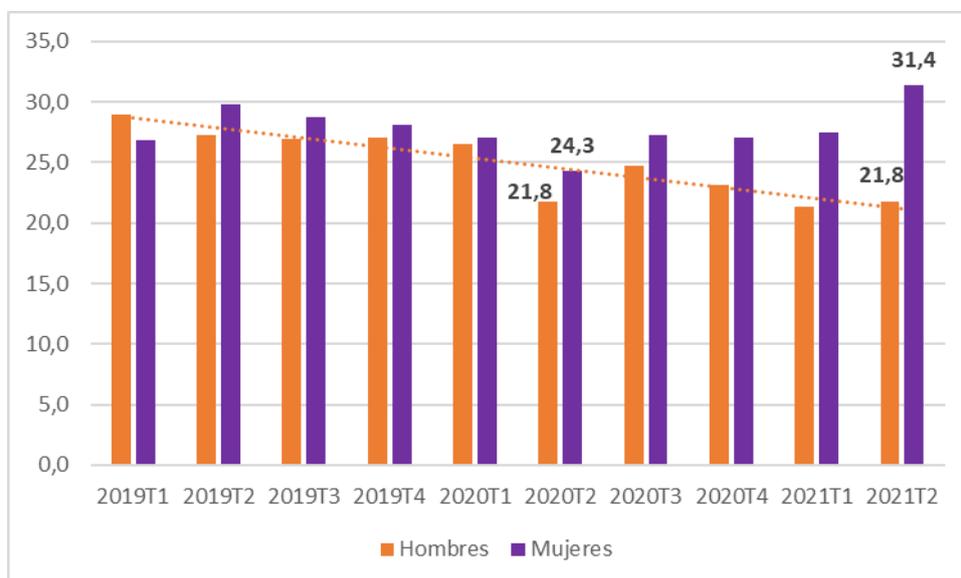
A este respecto y según el gráfico 8, se observa que en mayor medida las mujeres valencianas cuentan con contratos temporales. Desde el inicio del periodo, en el cual el porcentaje de asalariados con un contrato temporal era de 35,20% en la CV para el caso femenino y el 33,20% para el masculino. Ambas tasas por encima de la media estatal.

La temporalidad se ha ido reduciendo ligeramente para ambos sexos. Pero en los últimos años ha vuelto a repuntar notablemente, sobre todo desde el año 2017, con mayor ritmo de crecimiento en la temporalidad femenina (9,50% frente al 5,80% masculina). A raíz de la pandemia, la temporalidad se ha reducido como consecuencia de la paralización de la actividad. Debido a las restricciones sanitarias el año 2020 ha sido atípico en términos de empleo temporal y no se han firmado muchos contratos de carácter estacional. De

todas formas, es preocupante el repunte de la brecha de género en términos de temporalidad, ya que han sido los hombres los que han reducido su tasa de temporalidad en mayor proporción que las mujeres, y para la media del año 2020 presentan una diferencia de 2,5 pp indicativa de que son las mujeres quienes sufren mayor temporalidad y falta de seguridad en la duración del empleo.

Para más detalle, el gráfico 9 muestra la tasa de temporalidad trimestral de valencianos y valencianas. Claramente se redujo durante el segundo trimestre de 2020, siendo del 21,80% para los hombres y del 24,30% en las mujeres. Sin embargo, lo alarmante es que un año después, en el segundo trimestre del 2021 con la recuperación ya iniciada, los valencianos han seguido manteniendo su tasa de temporalidad en el mismo nivel, 21,80%, e incluso presenta una tendencia claramente decreciente, mientras que en el caso de las valencianas ésta **ha repuntado fuertemente** hasta el 31,40%, **agrandando la brecha de género** que se sitúa, con los últimos datos disponibles, en 9,6 puntos porcentuales de diferencia a favor de las mujeres. Este hecho es preocupante porque la recuperación del empleo femenino no se puede asentar sobre contratos temporales que perpetúen la precariedad laboral de las mujeres y resten seguridad a sus proyectos profesionales y vitales.

Gráfico 9. Porcentaje de personas asalariadas con contrato temporal en la Comunitat Valenciana. 2019 T1 hasta 2021 T2



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Otro aspecto de la precariedad laboral que está estrechamente ligado con las diferentes responsabilidades de cuidado son las jornadas parciales. Las mujeres, de manera estructural, ostentan mayor número de jornadas parciales por razones de compatibilizar vida familiar y laboral, porque sobre ellas sigue recayendo el mayor peso del trabajo no remunerado de cuidados. En el último apartado de este informe se volverá a abordar esta cuestión.

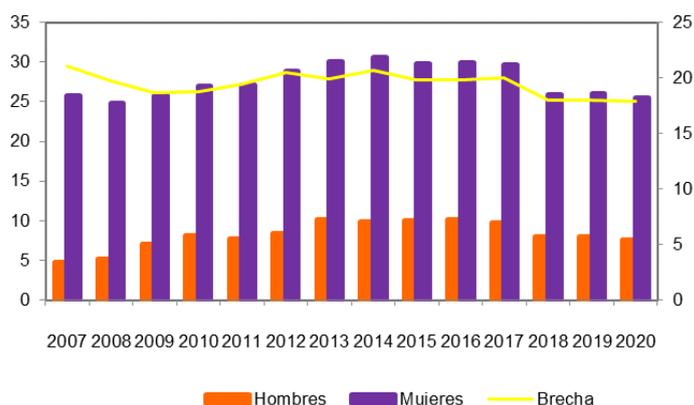
Las cifras muestran que, en 2007, el porcentaje de ocupadas que tenían jornada parcial era de 25,80% en la CV, mientras que los hombres únicamente registraban un 4,70% (gráfico 10). Estos porcentajes se fueron incrementando hasta alcanzar el máximo en 2014 para el caso femenino situándose en 30,60%. Por su parte, los hombres también han ido incrementando su tendencia hasta alcanzar valores máximos de 10% tanto en 2013 como en 2016.

La tendencia más reciente de la tasa de parcialidad no muestra las oscilaciones de otros indicadores. En el segundo trimestre de 2020, la tasa de parcialidad de

las mujeres valencianas era de 25,50%, prácticamente la misma que en el trimestre previo al estallido de la pandemia. Los hombres valencianos por su parte si que pasaron de una tasa de parcialidad de apenas 8,30% en el primer trimestre de 2020 al 7,60% durante la pandemia. En el tercer y cuarto trimestre del año, las mujeres aumentaron su tasa de parcialidad hasta el 26,60% de las ocupadas valencianas, mientras que los hombres alcanzaron sólo el 8,50%. En el último trimestre de datos disponibles, las valencianas presentan una parcialidad del 26,10%, mientras que los hombres han reducido su tasa a 7,70%, es decir, la parcialidad en las valencianas más que triplica la de los hombres.

La brecha de género es abrumadora en este indicador. La brecha era a inicio del periodo de 21,1 pp a favor de las mujeres y ha ido descendiendo tímidamente hasta el 18,4 pp actuales según los últimos datos trimestrales. Estos datos demuestran el carácter estructural de la parcialidad del empleo y también que las consecuencias negativas de esta parcialidad, como es la menor retribución, lo padecen en mayor medida las mujeres

Gráfico 10. Porcentaje de personas ocupadas a jornada parcial en la Comunitat Valenciana.

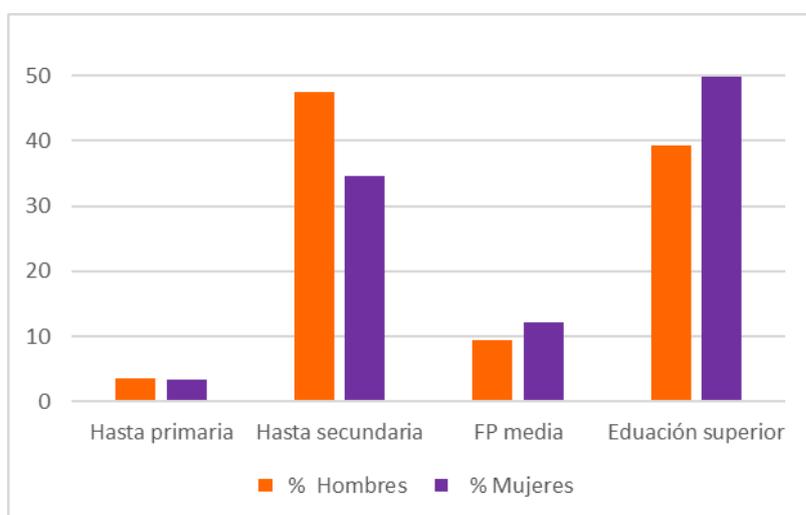


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

La situación de las mujeres en el mercado laboral valenciano en líneas generales es de mayor precariedad que sus pares varones, y en todos los indicadores analizados presentan peores resultados en comparación con la media nacional.

Sin embargo, esta mayor precarización no está relacionada con un menor nivel educativo de las valencianas a priori. La educación influencia en todas las variables relativas al mercado laboral, tanto de participación como de ingresos. Según los últimos datos disponibles en la CV, las mujeres tienen un mayor nivel formativo que los hombres, de hecho, la brecha educativa es a favor de las valencianas (gráfico11).

Gráfico 11. Porcentaje de personas ocupadas según su nivel de estudios en la Comunitat Valenciana (1T2021)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Otro indicador de relevancia para abordar la precariedad laboral es la *tasa de especial vulnerabilidad ante el empleo* (EVAE) que, para el conjunto de la CV era del 15,60% en 2018, integrando en la misma la interacción entre la tasa de

desempleo y la tasa de pobreza laboral. Del total de la población en situación de vulnerabilidad ante el empleo, la mayoría son mujeres (58,40%).

También los indicadores de riesgo de pobreza o exclusión social (Tasa AROPE por sus siglas en inglés) elaborados por la Encuesta de Condiciones de Vida del INE señalan que ésta se ha incrementado en 2020 con respecto a sus valores en 2019, especialmente la carencia material severa que se estima a través de un cuestionario realizado en 2020⁸. De esta forma, la CV registra una tasa AROPE de 29,30%, 2,3 pp por encima de su valor en 2019 y 3,1 pp por encima de la media española. Esta tasa es mayor entre las valencianas que entre los valencianos por lo que en mayor medida las mujeres se encuentran en una situación más vulnerable. En la media española las mujeres registran una tasa de riesgo de pobreza y exclusión social del 21,70%, y los hombres del 20,20%. Además, la tasa AROPE de las personas ocupadas que cuentan con un empleo en España es del 15% en 2020, lo que significa que el 15% de las personas ocupadas en España están en riesgo de pobreza o exclusión social pese a tener un empleo. E igualmente, las mujeres se encuentran en mayor proporción en esta situación por contar con empleos de peor calidad y peor remunerados. Esta situación empeora la situación de partida y agrava las brechas de género existentes.

Toda esta realidad evidencia que las explicaciones a las brechas existentes de género en el mercado laboral las tengamos que buscar en la economía de no mercado.

1.4 Incidencia del trabajo en remoto y teletrabajo

Un aspecto de interés a la hora de analizar las tendencias del mercado laboral y las brechas de género es el que se refiere a lo que ha pasado con la organización de los tiempos de trabajo y las opciones de trabajo en remoto que

⁸ Con respecto a los indicadores de renta utilizados por la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, los utilizados para el año 2020 corresponde a los ingresos obtenidos en el año previo de la entrevista, es decir, en 2019, y por tanto el efecto de la pandemia aun no es atribuible.

irrumperon durante la crisis sanitaria por Covid-19, inicialmente de forma excepcional a raíz de la declaración del estado de alarma y con mayor incidencia sobre las mujeres, tanto en la CV como en la media del Estado. Durante el confinamiento muchas mujeres se vieron abocadas a tener que mantener una presencia simultánea entre el trabajo y los cuidados familiares en sus respectivos hogares, sin tener mucho margen para diferenciar los tiempos ni espacios; también ha habido hombres que han tenido que adaptarse a trabajar en remoto desde sus casas, en cambio, para la mayoría de los que se han visto en esa situación, ha resultado más fácil diferenciar entre el trabajo laboral y el doméstico. El aprendizaje social diferenciado por género respecto a los usos del tiempo ayuda a explicar este hecho, de la misma forma que facilita el entendimiento de por qué desde diferentes estudios se ha alertado del mecanismo de trampa para las mujeres⁹. Ellas son quienes han visto multiplicar su carga total de trabajo durante el confinamiento y los meses siguientes, y para las que el trabajo en remoto y el, ahora regulado, teletrabajo representa un intento desesperado de atender a las dificultades de conciliación. Una vez superado el tiempo de confinamiento más generalizado, la incidencia del trabajo en remoto se ha ido diluyendo, de hecho, la incidencia del teletrabajo es aún escasa, del 9,9% como media nacional y 6,4% en la Comunitat Valenciana; no obstante, se trata de un fenómeno relevante y marca una tendencia clara de asentamiento como marco de flexibilidad de la organización y tiempos de trabajo sin transformar las brechas de género existentes. La proporción de personas ocupadas que dedican más de la mitad de los días a esta forma de trabajo (tabla 1) se redujo rápidamente tras la finalización del estado de alarma, como se refleja en la variación entre el segundo y tercer trimestre de 2020, y también se minoró la brecha de género respecto a este ámbito de organización del tiempo trabajo que se conformó con la irrupción de la pandemia; dichos movimientos sugieren la interacción con las otras brechas ya existentes.

⁹Ver Moreno, Sara y Borràs, Vicent (2021).

Solo en tres comunidades autónomas el porcentaje de la población ocupada que trabaja desde sus casas más de la mitad de los días supera la media estatal; se trata de Madrid (19%), Catalunya (14%) y Baleares (10%), el resto se encuentran por debajo de la media: Asturias (9,7%), Andalucía (7,1%), Aragón, Castilla-La Mancha (ambas con el 6,9%), Castilla y León (6,8%), Galicia (6,5%), la Comunitat Valenciana (6,4%), la Región de Murcia (6,2%) y Canarias (6,1%).¹⁰

Tabla 1. Porcentaje de personas ocupadas en la CV que teletrabajan más de la mitad de los días.

	Más de la mitad de los días que trabajó	
	Hombres	Mujeres
2020T2	13,0	18,1
2020T3	7,0	8,6
2020T4	6,0	6,9
2021T1	7,3	9,4
2021T2	6,8	8,0

Fuente: INE (EPA)

2. Brecha salarial en la CV

La brecha salarial es la desigualdad más mediática, esto es, que suele llamar más la atención dado que, en sí misma, refleja la persistencia de múltiples mecanismos de desigualdad. Existen varias maneras de calcular las diferencias entre los salarios medios de hombres y mujeres que dependen del indicador de salarios que empleemos. Estos son:

¹⁰ <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/11-millones-de-profesionales-han-dejado-de-teletrabajar-desde-el-final-de-la-primera-ola/>

Salario bruto anual: Diferencia porcentual bruta en salario medio anual de hombres y mujeres. Es una medida que refleja las demás desigualdades entre sexos en el mercado de trabajo puesto que cuenta con las diferencias en las horas de trabajo remunerado entre hombres y mujeres (la alta parcialidad del empleo femenino, el mayor número de contratos temporales, etc.)

Salario por hora trabajada: Diferencia porcentual en salario medio por hora trabajada de hombres y mujeres. No recoge la incidencia de la desigual distribución de las horas dedicadas al trabajo no remunerado, ni las diferencias socioeconómicas de los individuos.

Los utilizados por organismos oficiales son el salario bruto anual y el salario hora anual.

Brecha ajustada a características individuales: Diferencia salarial media entre hombres y mujeres con las mismas características socioeconómicas y del puesto de trabajo. No tiene en cuenta la desigual concentración entre sexos (segregación) de las ocupaciones y los sectores económicos. Para calcularla son necesarios métodos econométricos.

2.1 Brecha en el salario bruto anual

Todas las bases de datos sobre salarios hacen referencia al año 2019, por tanto, el impacto de la COVID-19 todavía no se refleja en las estadísticas. Existen varias fuentes oficiales para medir la brecha de género, que se ofrecerán a continuación¹¹. De todas ellas, la Encuesta de Estructural Salarial es la más utilizada por ser la mejor fuente en la aproximación a los salarios y sus distintos componentes.

¹¹ De estas fuentes, no siempre están disponibles los resultados por comunidad autónoma por motivos de representatividad estadística. Este es el caso de los deciles salariales que ofrece la EPA, que existe el desglose por comunidad autónoma, y el desglose por sexo, pero no el cruce de sexo y comunidad autónoma.

→ Según la Agencia Tributaria¹² (AT), el promedio de salario anual en 2019 era:

21.038 €

16.515€

Si un valenciano promedio gana 100

Una valenciana promedio gana 78,5

La brecha sería del 21,61% en detrimento de las mujeres.

→ Según la Encuesta de Estructura Salarial¹³ (ESS), en 2019 ocurría que:

Las valencianas ganan un 21,2% menos que los valencianos

En ambas estadísticas la brecha se ha reducido en la CV ligeramente con respecto al año 2018. Tanto en la AT como en la EES se ha reducido 4 décimas. Sin embargo, realizando un análisis en diferentes partes de la distribución salarial, la brecha de género es mucho más pronunciada en las partes más bajas de la distribución, es decir, entre los salarios más bajos. La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres llega a ser de una 42,80% entre el 10% de los salarios más bajos (Tabla 2). Es decir, la brecha es el doble que la brecha media en la CV. Este hecho es muy preocupante ya que muestra la elevada precariedad que sufren las valencianas en situación de mayor vulnerabilidad. La brecha se va reduciendo en las partes más altas de la distribución de salarios, es decir, entre las personas que más ganan. Así, la diferencia entre los salarios de los hombres y mujeres más ricos es del 17,20% en la Comunitat. La tabla 2 también muestra la diferencia con el total nacional:

¹² La brecha se ha calculado con el salario medio bruto proporcionada por la AT. En los resultados de la media nacional no se incluyen los territorios de País Vasco y Navarra.

¹³ Entre las limitaciones de esta encuesta se encuentran: 1. No están representados todos los sectores de actividad, sólo tiene en cuenta el Régimen General: secciones B a S de CNAE-09 y Régimen Especial de Trabajadores del Mar: transporte marítimo (división 50 de CNAE-09). Quedan excluidos los demás regímenes especiales 2. Los datos de encuesta que rellenan los empleadores, por ello es más fiable los datos proporcionados por la Agencia Tributaria. 3. Escasa desagregación de variables como el nivel educativo o la antigüedad 4. Riesgo de autoselección positiva de las mujeres en el mercado laboral -- Posible infraestimación de los resultados de la brecha.

en la Comunitat Valenciana las brechas salariales de género son más elevadas que en el total nacional.

Tabla 2. Brecha salarial en diferentes partes de la distribución de salarios. Total Nacional y Comunitat Valenciana. 2019

Brechas salariales	Total Nacional	Comunitat Valenciana
Media	19,5	21,2
10% más pobre	38,5	42,8
25% más pobre	25,3	31,6
Mediana	19,7	22,8
25% más rico	16,4	16,4
10% más rico	15,5	17,2

Fuente: INE (EES) 2019 y elaboración propia

A continuación, se muestra la desagregación por nivel educativo, tipo de jornada, y componentes salariales de los salarios de hombres y mujeres en la CV. Estos datos corresponden al año 2018 ya que la Encuesta Anual de Estructural Salarial de 2019 no proporciona tanto nivel de desagregación. Y sí lo hace la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que se realiza cada cuatro años y la última disponible corresponde a 2018.

2.1.1 Por nivel educativo

La brecha se reduce conforme aumenta el nivel educativo de las personas, aunque se mantiene alrededor del 14,60% en los niveles educativos más elevados.

Tabla 3. Media del salario bruto anual por sexo y nivel formativo en la Comunitat Valenciana (euros de 2018) y brechas de género

Comunitat Valenciana	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Todos los estudios	22.121,05	19.235,72	24.537,07	-21,6
I. Menos que primaria ¹⁴	-13.918,19	..	-15.881,42	..
II. Educación primaria	17.255,14	12.422,78	20.210,46	-38,5
III. Primera etapa de educación secundaria	17.536,63	14.402,07	19.790,82	-27,2
IV. Segunda etapa de educación secundaria	21.446,57	18.128,76	24.707,80	-26,6
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.815,72	17.971,82	28.515,73	-37,0
VI. Diplomados universitarios y similares	27.984,80	25.546,06	30.949,44	-17,5
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	34.260,88	31.624,24	37.025,39	-14,6

Fuente: INE (EES) 2020 y elaboración propia

2.1.2 Por tipo de jornada

La brecha es mayor en las jornadas a tiempo parcial a pesar de que los hombres cuentan con una tasa de parcialidad mucho menos elevada que las mujeres (un 7,60% en el último trimestre, frente al 25,50% femenino). En mayor medida las mujeres eligen o se ven obligadas a aceptar este tipo de jornada para compatibilizar con el trabajo no remunerado (Tabla 4).

Tabla 4. Media del salario bruto anual por sexo y tipo de jornada en la Comunitat Valenciana (euros de 2019) y brechas de género

Comunitat Valenciana	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Total	22.121,05	19.235,72	24.537,07	-21,61
Jornada a tiempo completo	26.209,82	24.654,10	27.189,60	-9,33
Jornada a tiempo parcial	10.475,80	10.105,57	11.172,98	-9,55

Fuente: INE (EES) 2021 y elaboración propia

Atendiendo a la composición del salario bruto anual, las mayores diferencias se observan en la valoración en especie y complementos salariales (cuya brecha

¹⁴ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela

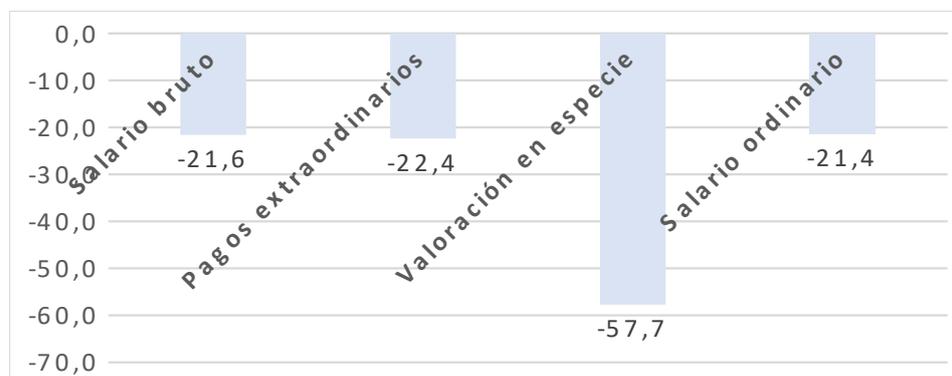
de género es de 57,70% en detrimento de las mujeres) y en menor medida, los pagos extraordinarios. (Tabla 5 y gráfico 12).

Tabla 5. Composición del salario bruto anual (euros de 2018)

2018	Comunitat Valenciana			
	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie y complementos	Salario ordinario
Mujeres	19.235,72	1.743,77	45,73	17.446,22
Hombres	24.537,07	2.245,94	108,20	22.182,93

Fuente: INE (EES) 2021 y elaboración propia

Gráfico 12. Brechas de género en los componentes del salario bruto anual.



Fuente: INE (EES) 2020 y elaboración propia

Esto se produce por varios motivos que han sido estudiados desde la psicología social: desde comportamientos diferenciados por género a la hora de negociar salarios y las retribuciones variables, hasta la política retributiva¹⁵ empresarial, en especial de empresas privadas, que influye negativamente en las mujeres ya que puede valorar ciertos aspectos en los que se diferencien los empleados por género, por ejemplo, a la hora de conciliar.

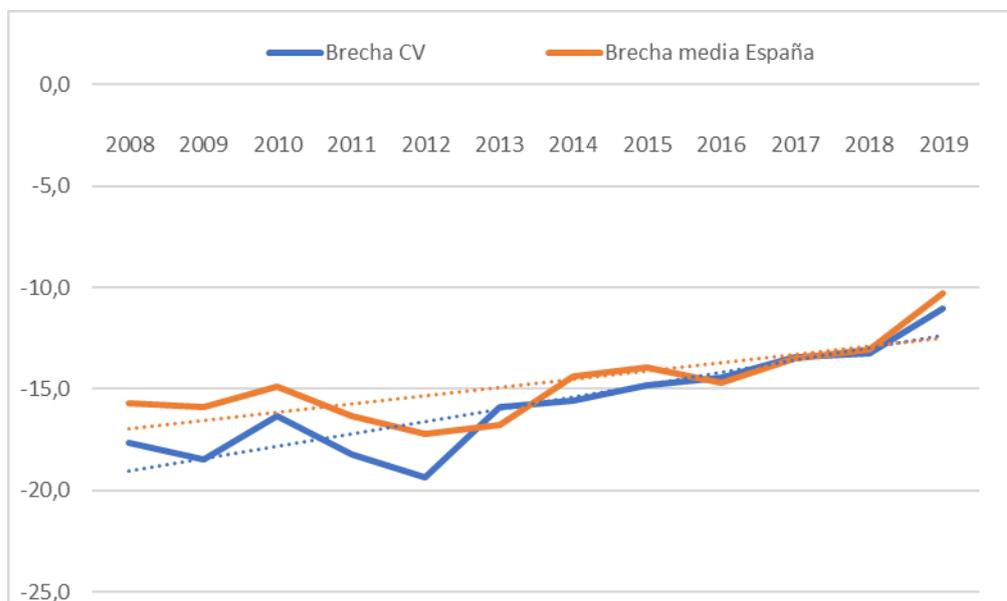
¹⁵ Muchas veces la perspectiva de género no está implícita en las empresas privadas a la hora de diseñar tanto programas de formación de los empleados como la política salarial porque puede no tener en cuenta las distintas necesidades por razón de género en cuanto a horarios, dedicación laboral, etc.

2.2 Brecha en el salario por hora trabajada

Es la variable más utilizada en la medición de la brecha. Se considera más adecuada porque intenta corregir la condición de que las mujeres ostenten en mayor medida la jornada parcial, lo que repercute en una menor remuneración salarial anual. Sin embargo, no tiene en cuenta que las mujeres desempeñan de media el doble de horas de trabajo no remunerado que los hombres, ya que esas horas no son valoradas.

- La brecha por hora trabajada en 2019 en la CV es 11,10%. Cada hora de trabajo femenino es remunerada de media un 11,10% menos que la hora masculina, según la Encuesta cuatrianual de Estructura Salarial

En cuanto a la evolución de la brecha por hora, desde los valores de 2008 se observa cómo la brecha por hora se ha ido reduciendo, tanto en la CV como en la media estatal, mostrando una tendencia decreciente. En 2008, la brecha se cifraba en 17,70% en la CV mientras que en 2019 es del 11,10%. Igualmente ha pasado con la evolución nacional, de 15,70% en la diferencia de la ganancia por hora entre hombres y mujeres en España se ha pasado a un 10,30%. Aunque los valores de la brecha en la Comunitat convergieron con los valores medio españoles, actualmente la brecha en la Comunitat es mayor que en el conjunto del Estado (gráfico 13).

Gráfico 13. Evolución de la brecha salarial por hora en España y la CV.

Fuente: INE (EES) 2020 y elaboración propia

2.3 Entendiendo la dinámica de la brecha: segregación sectorial y ocupacional

Para entender por qué se produce el fenómeno de la brecha salarial hay que tener en cuenta que los hombres y las mujeres se agrupan en sectores de actividad y en ocupaciones diferentes, además de ocupar diferentes puestos dentro de la jerarquía de mando. A este fenómeno se le conoce como segregación por razón de género.

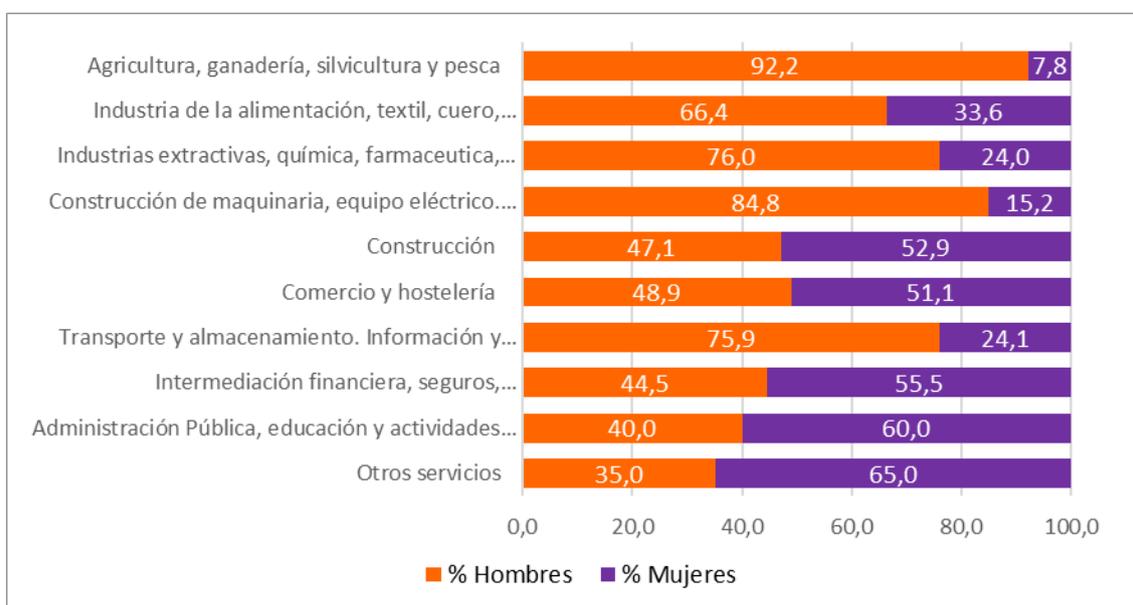
Estos sectores económicos y ocupaciones ostentan salarios medios diferentes, unos mejor remunerados que otros. Si existe una alta concentración de mujeres en ocupaciones y sectores peor remunerados este hecho favorece al incremento de la brecha salarial. Además, la segregación no se produce por casualidad si no que la concentración tiene lugar en ocupaciones y sectores

asociados socialmente al rol asignado a lo femenino, mayor en actividades de carácter relacional y de cuidado.

2.3.1 Segregación sectorial

De esta desagregación de sectores proporcionada por los últimos datos de la EPA para la CV, podemos detectar que los sectores más masculinizados son la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; la construcción de maquinaria y equipos electrónicos, las industrias extractivas, química y farmacéuticas, y el transporte y almacenamiento. Los sectores con mayor paridad se encuentran en el comercio y hostelería, construcción e intermediación financiera y seguros. Mientras que las mujeres destacan, aunque no se puede considerar feminización del sector, en la Administración Pública, educación y actividades sanitarias, sectores acordes con el rol social impuesto a las mujeres (gráfico 14).

Gráfico 14. Porcentaje de ocupadas/as por sector de actividad en la Comunitat Valenciana (EPA 2T2020)



Fuente: INE (EPA, 2T2020) y elaboración propia

“En la segunda edición del Observatorio de la OIT, publicada el 7 de abril de 2020, se identificaron cuatro sectores de alto riesgo, a saber: a) los servicios de hostelería y restauración; b) las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; c) las actividades de fabricación; y d) el comercio al por mayor y al por menor”.

2.3.2 Segregación de las ocupaciones

En el gráfico 15 se puede observar el porcentaje de ocupadas y ocupados de acuerdo con grandes grupos de ocupaciones para analizar la segregación ocupacional. De manera adicional, en el lado derecho está representada la ganancia media anual de estos grandes grupos para la CV en 2018. En aquellos grupos en los que no cuentan con información (-) es debido a que la cifra no es representativa por el escaso número muestral y el INE no la proporciona.

En la categoría más alta, según propia terminología de la EPA, entre directores y gerentes en la CV sólo un 27,10% son mujeres. Este fenómeno es conocido como “Techo de cristal”. De hecho, sólo un 2,9% de los CEOs en las empresas del IBEX-35 son mujeres, según los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) en 2019¹⁶.

Este fenómeno influye en la brecha salarial ya que las categorías directivas cuentan con la remuneración más alta. Por otro lado, en los técnicos y profesionales de apoyo, también con ganancias medias anuales elevada, el porcentaje de valencianas que desempeña es del 33,90%, encontrándose esta ocupación masculinizada. También encontramos una fuerte feminización de categorías ocupacionales más bajas como las ocupaciones elementales, con

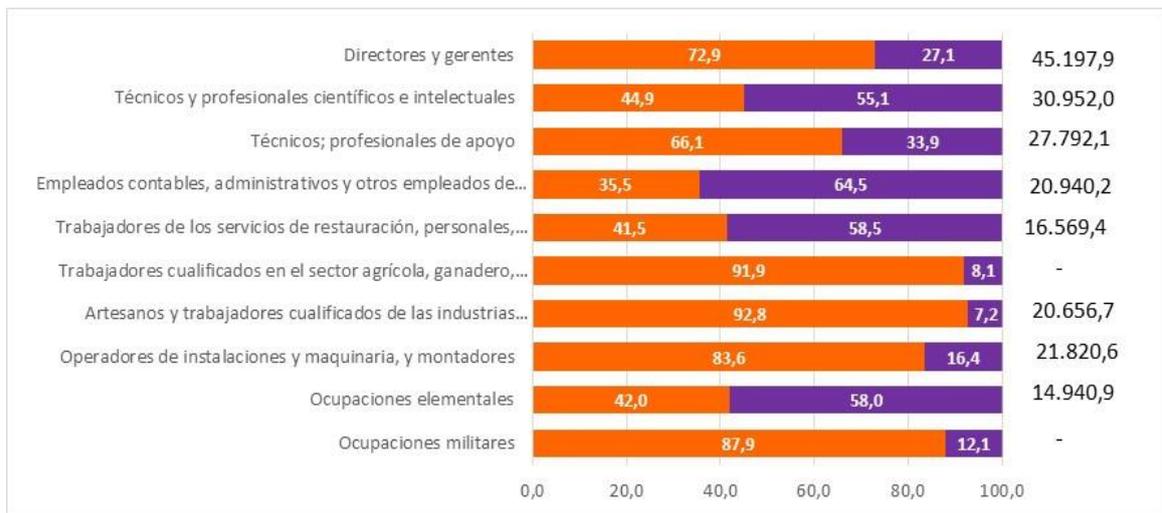
¹⁶ El porcentaje de representación femenina en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 en 2019, es de un 21,9%. Estos cargos se dividen en CEO (2,9% de mujeres), puestos ejecutivos (16,22% de mujeres) y puestos no ejecutivos (30,4%)

salarios brutos medios muy escasos, en los cuales el 58% de las ocupadas en esta categoría son mujeres, y que evidencia las dificultades de acceso al ascenso de categorías ocupacionales.

Este fenómeno es conocido como “suelo pegajoso”, y hace referencia a la dificultad a la que se enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional por encontrarse en sectores y ocupaciones feminizadas, de menor cualificación, remuneración, con peores condiciones laborales y ocupándose en mayor medida de las cargas familiares como se analizará en la sección de brechas de cuidados.

Tal y como muestra el gráfico 15, las ocupaciones feminizadas son las peor remuneradas en el mercado laboral, lo que ayuda a incrementar la brecha salarial por razón de género.

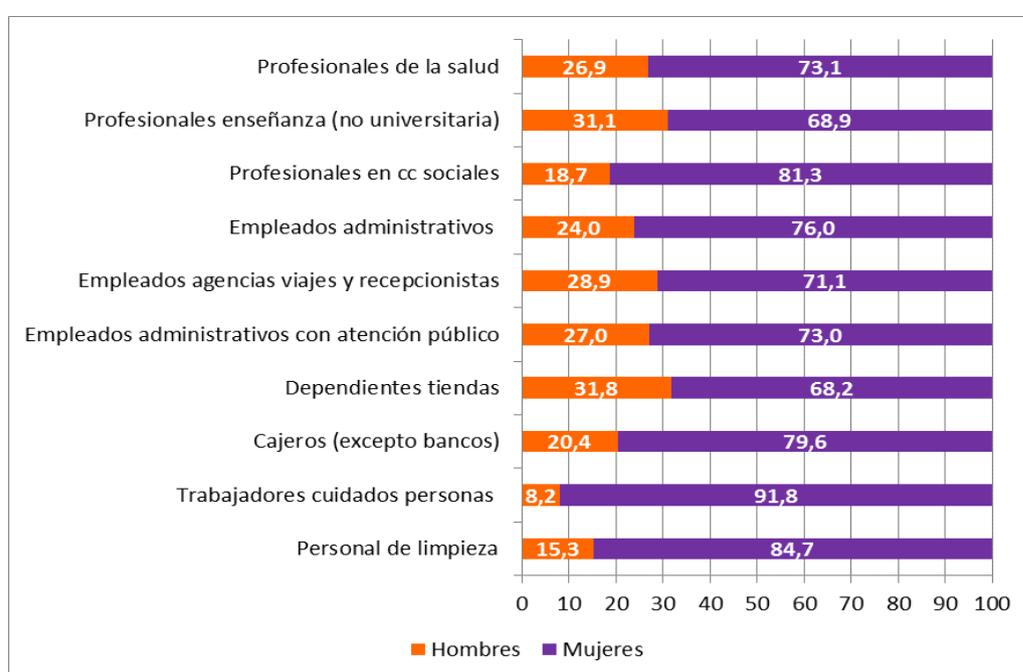
Gráfico 15. Porcentaje de ocupadas/as en grandes grupos de ocupaciones y ganancia media anual bruta por grupo de ocupación (euros de 2018) en la Comunitat Valenciana.



Fuente: INE (EPA, 2T2020; EES, 2020) y elaboración propia

La radiografía de las ocupaciones más feminizadas a nivel estatal muestra que las españolas se concentran en profesiones relacionadas mayoritariamente con la salud y el cuidado de las personas, la enseñanza no universitaria, puestos de cara al público, como recepcionistas, dependientas en tiendas o cajeras, tareas administrativas con atención al público también y limpieza (gráfico 16).

Gráfico 16. Distribución porcentual por sexo de las ocupaciones más feminizadas ordenadas por nivel de cualificación. España, 2016.



Fuente: INE (EES), 2016 y elaboración propia

Con una mayor desagregación de los datos¹⁷, tanto a nivel sectorial como por ocupaciones, de la CV, el análisis sería más rico pues se podrían identificar aquellos sectores y ocupaciones feminizados y masculinizados¹⁸ como primer paso para tomar acciones y políticas para lograr la paridad.

¹⁷ La desagregación de datos existe y se puede realizar un encargo al INE por medio de una contraprestación económica.

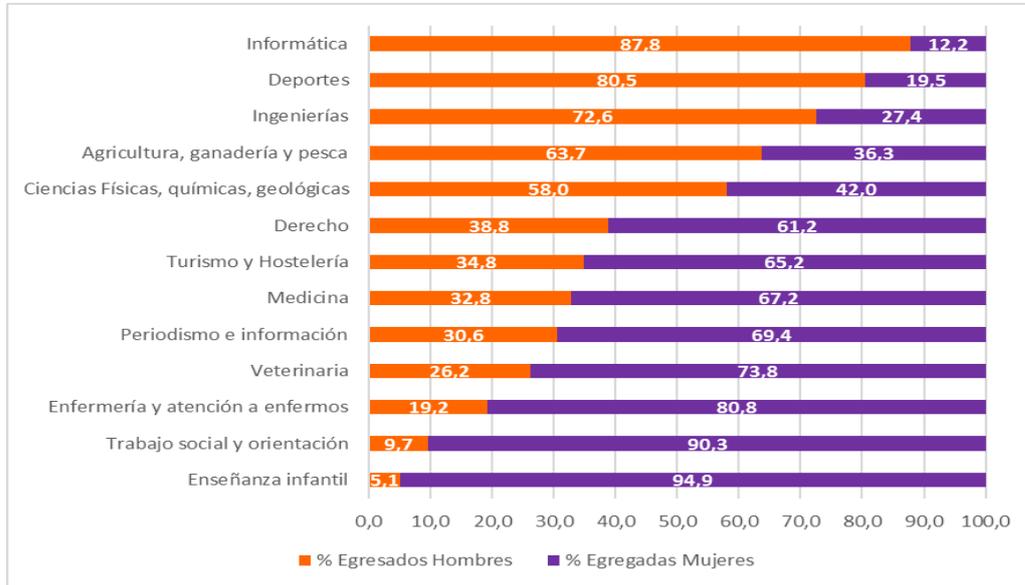
¹⁸ Por ejemplo, el sector de las TICs o las STEAM está fuertemente masculinizado mientras que las ciencias sociales y de la salud están copadas por mujeres. Todas estas ocupaciones se engloban

La segregación ocupacional se da tanto en ocupaciones de mayor nivel de cualificación como en las de menor cualificación. Además, se observa tanto en ocupaciones tradicionales, como en ocupaciones más recientes, ya que detrás de este fenómeno se encuentran los estereotipos de género. Es un hecho preocupante por su influencia sobre la brecha salarial, y además no parece que vaya a desaparecer en un futuro próximo, ni siquiera entre las profesiones de mayor nivel educativo. Según los datos del gráfico 17, hay carreras universitarias fuertemente segregadas por estereotipos y roles de género. Mientras las egresadas apenas son un 12,2% en Informática, o un 27,4% de las ingenieras recién licenciadas en la CV, actividades relacionadas con el cuidado están copadas por mujeres: Medicina (67,2%), Enfermería (80,8%), Trabajo social (90,3%) y Enseñanza infantil (94,9%).

La menor implicación de la población femenina en estudios relacionados con las nuevas tecnologías, ciencias e ingeniería supone una pérdida de crecimiento potencial. Así mismo, la no implicación de los hombres en carreras relacionadas con el cuidado ayuda a perpetuar estos estereotipos de género asociados a ciertas ocupaciones.

dentro del gran grupo de técnicos y profesionales científicos, pero tanto las ganancias salariales medias como las condiciones laborales pueden variar considerablemente.

Gráfico 17. Distribución por género y ámbito de estudio de estudiantes egresadas/os en la Comunitat Valenciana en el curso 2018-19.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020) y elaboración propia

3. Brecha de cuidados

Hacer una aproximación al concepto del cuidado siempre es difícil debido a la complejidad y la cantidad de acciones heterogéneas que conlleva. Sin embargo, desde un sentido amplio, cuidar es lo que ha permitido que el ser humano haya llegado hasta el punto en que se encuentra en la actualidad. Son todas esas funciones, tareas, acciones, tiempo, dedicación, pensamientos, energías que posibilitan la existencia y sostenimiento de la vida humana y no humana.

Este tipo de acciones han recaído tradicionalmente sobre las mujeres, y todavía en la actualidad las mujeres siguen encargándose de la gran mayoría de las labores de cuidado. A este fenómeno se le conoce como “la feminización del cuidado” y ocurre a escala global; también en la CV.

A efectos de mostrar la brecha de género existente en torno a los cuidados, diferenciaremos las situaciones existentes cuando los cuidados se producen en la economía de mercado como cuidados profesionalizados y remunerados o si, por el contrario, se dan fuera de la economía de mercado, en los hogares, de forma no remunerada.

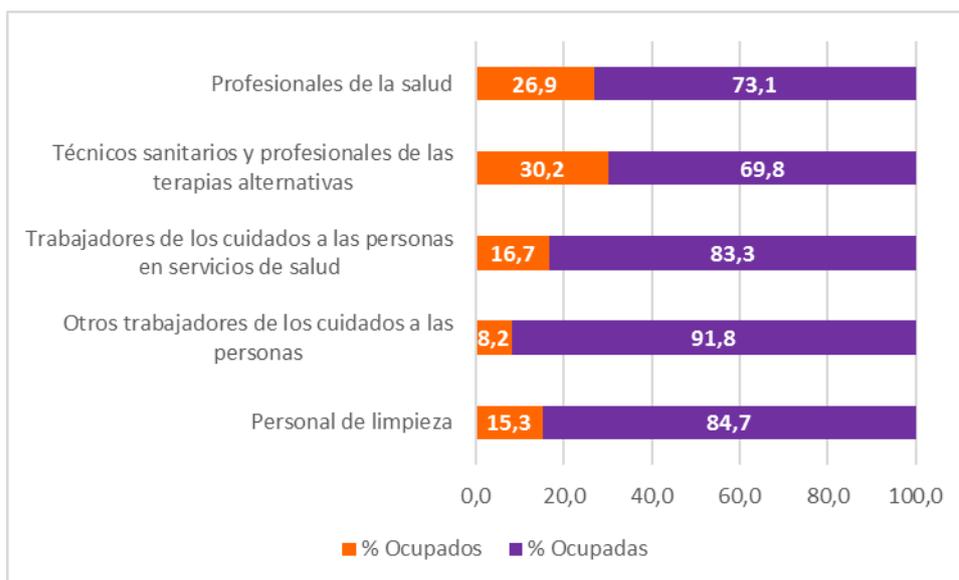
3.1 Cuidado Profesionalizado

En línea con lo observado en el apartado sobre la segregación ocupacional, las mujeres se agrupan mayoritariamente en ocupaciones relacionadas con el cuidado, tanto de infancia, como de personas mayores o adultas en situación de enfermedad o dependencia. Según se refleja en el gráfico 18, el 73,10% de las profesionales sanitarias son mujeres en España. Ellas copan los puestos de

trabajo relacionados con los cuidados en salud y otros cuidados de las personas. Además, del personal de limpieza, donde sólo el 15,30% de los ocupados son hombres.

Otros sectores como la enseñanza también están mayoritariamente ocupados por mujeres, y como ya se ha mostrado en este mismo informe, las empleadas del hogar también son casi exclusivamente mujeres. Sobre todas ellas recae el cuidado en la infancia, la vejez y el cuidado de los espacios y ámbitos de convivencia familiar y laboral. Hay que mencionar que el colectivo profesional de empleadas del hogar (mujeres en su gran mayoría) soporta unas condiciones de gran precariedad y desprotección social, laboral y económica. Según un estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas – CIS - (2014), el 49,20% de las trabajadoras empleadas de hogar son contratadas mediante un acuerdo informal entre las partes, no teniendo contrato de trabajo, y encontrándose su actividad, en gran medida, dentro de la economía sumergida.

Gráfico 18. Porcentaje de ocupadas/os en empleos relacionados con el cuidado en España



Fuente: INE (EES), 2016 y elaboración propia

En el caso de la CV, los datos de afiliación de 2019 muestran que a finales de 2018 había unas 22.120 personas afiliadas relacionadas con el cuidado de las personas dependientes. Según otra fuente alternativa como la EPA, en 2019 en la CV, habría alrededor de 28.595 personas ocupadas en servicios asociados con las personas dependientes, siendo la gran mayoría mujeres¹⁹.

3.2 Cuidado no profesionalizado

Los cuidados que se dan desde el trabajo no remunerado tienen una gran importancia ya que ese tiempo dedicado a ellos es tiempo que no se emplea ni en ocio ni en el trabajo remunerado. Además, su realización supone una carga tanto física como mental para las personas que los llevan a cabo, que suelen ser en su mayoría mujeres.

Desde los cuidados en la economía de no-mercado, se suele emplear las *Encuestas de Empleo del Tiempo (EET)* para medir la dedicación de mujeres y hombres al trabajo no remunerado. En este sentido, hay que hacer una llamada de atención por la falta de datos; en la Comunitat Valenciana no existen instrumentos de medición del trabajo no remunerado a nivel autonómico y, a nivel estatal, los últimos datos oficiales sobre usos del tiempo corresponden a la segunda encuesta realizada, de 2009-2010. En otras comunidades autónomas como el País Vasco, sí existen datos más actualizados, a través del Instituto Vasco de Estadística (Eustat) que realiza periódicamente (cada 5 años) la *Encuesta de Presupuestos del Tiempo (EPT)* que sirve para estudiar los hábitos sociales de la población, además de permitir elaborar las cuentas satélites de la producción doméstica de Euskadi. La importancia de conocer las horas que se emplean en cuidar es relevante para poder realizar estimaciones del valor económico²⁰ de esta actividad que se produce en la economía de no

¹⁹ Ver Pérez, F. y Catalán, A. 2019.

²⁰ Por ejemplo, se suelen valorar utilizando diferentes metodologías como el coste que supondría obtener ese servicio por medio de un proveedor externo (coste de reemplazo) o el coste de oportunidad que le supone a la persona que cuida encargarse de esa tarea y no de su trabajo remunerado, entre otros.

mercado y también para dimensionar la incidencia de la pobreza de tiempo y contrastar tendencias de cambio en los patrones de uso diferenciado de mujeres y hombres.

Según los últimos datos nacionales de la EET (2009-10), el tiempo medio diario dedicado al hogar y a la familia es de:

Hombres	Mujeres
1 hora y 54 minutos	4 horas y 7 minutos

Evidenciando una brecha de género en el tiempo dedicado al cuidado del hogar y la familia de más de 2 horas de media diarias; esta diferencia en el uso de tiempo se constata también en la observación de la dedicación que hacen mujeres y hombres respecto a tres las principales actividades del trabajo no remunerado que asume cada quien en los hogares (tabla 6).

Tabla 6. Dedicación de mujeres y hombres al trabajo no remunerado por tipo de actividad (tres principales actividades por sexo)

Hombres	Mujeres
Actividades culinarias 26 minutos	Mantenimiento del hogar 49 minutos
Compras y servicios 26 minutos	Cuidado de niños/as 32 minutos
Cuidado de niños/as 18 minutos Jardinería y cuidado de animales 18 minutos	Compras y servicios 31 minutos

Fuente: INE (EET), 2010

Un poco más reciente es la *Encuesta de Condiciones de Trabajo* (2015) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyos resultados revelan que los hombres españoles le dedican en total 39,7 horas al trabajo

remunerado y 14 al no remunerado, mientras las españolas le dedican 33,9 al empleo remunerado y 26,5 horas semanales al no remunerado. Lo que evidencia la doble jornada, ya que incluso las mujeres con jornada completa dedican 11,3 horas semanales más que sus pares varones.

- La brecha en el empleo principal es de 5,8 horas a favor de los hombres.
- La brecha en el trabajo no remunerado de cuidados es de 12,5 horas a favor de las mujeres, quienes se encargan mayoritariamente de este tipo de trabajo.

Cuando la jornada es parcial, la brecha en el trabajo no remunerado aumenta a las 15,7 horas medias semanales. Evidenciando que las mujeres que de media ostentan una jornada a tiempo parcial dedican más horas al trabajo no remunerado que al remunerado. (Tabla 7).

Tabla 7. Horas dedicadas al trabajo remunerado y trabajo no remunerado en España

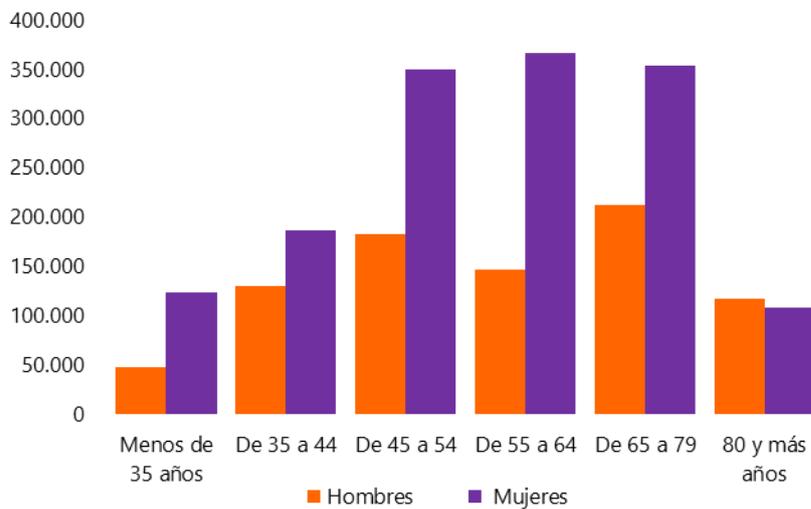
	Empleo principal		Trabajo no remunerado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total (horas/semana)	39,7	33,9	14,0	26,5
Tiempo parcial	22,7	21,6	13,9	29,6
Jornada completa	42,4	39,3	13,9	25,2

Fuente: INE

¿Y qué pasa cuando existen personas dependientes, bien menores o mayores en la familia? La carga del cuidado de personas dependientes también recae mayoritariamente sobre las mujeres. Para hacernos una idea de la magnitud de las cuidadoras, el gráfico 19 muestra el número de personas que se dedican a cuidar más de 20 horas al día de manera informal, es decir, no remunerada. Como se observa, el número de mujeres cuidadoras es mucho más elevado que el de hombres en todos los grupos de edad, siendo el grupo de edad de 55 a 64 años en donde se observa la mayor brecha de género, en torno al 40%. El

perfil de edad de hombres que cuidan más de 20 horas a la semana es de mayor edad, a partir de los 65 años, siendo el grupo más joven el que menos se dedica al cuidado. En cuanto a las mujeres, se observa que las necesidades de dedicación al cuidado son elevadas desde los 45 años a los 79 años. Se aprecia que no existe por tanto una corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

Gráfico 19. Número de personas cuidadoras que destinan 20 horas o más a cuidar por sexo. España. 2016.



Fuente: INE (Encuesta de Condiciones de Vida) 2016 y elaboración propia

Esta alta dedicación al cuidado informal es incompatible con desempeñar un puesto de trabajo en la economía de mercado, que además no cuenta con medidas de conciliación efectivas y reales. Es por ello que las mujeres se ven obligadas a ocuparse en jornadas parciales o directamente se ven abocadas a la inactividad laboral para cuidar.

En este sentido y a nivel autonómico, según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2020 para la CV, de las personas con jornada parcial que declaran que la ostentan por cuidado de niños o ancianos, el 78% son mujeres frente al 22% de hombres, y de aquellas personas ocupadas con jornada parcial que declaran tener otras obligaciones familiares el 94,6% son mujeres frente al

5,4% de los hombres. La razón mayoritaria para tener un contrato a jornada parcial en el caso de los hombres valencianos es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (25,7%). Mientras que en el caso de las valencianas es el cuidado de niños o adultos enfermos (32,4%).

Así mismo, de las personas valencianas inactivas que declaran que no buscan empleo por tener otras responsabilidades familiares de las que encargarse, el 60,5% son mujeres, frente al 39,5% de los hombres. De las personas valencianas que se declaran inactivas por labores del hogar, el 32,2% son mujeres en 2019 frente al 5,4% de los valencianos.

Estos datos están en línea con la información sobre las excedencias por cuidado de hijos e hijas también nos ofrece información sobre la feminización del rol del cuidado. En este sentido, existe un patrón claro: cuando la excedencia del trabajo por razones de cuidado de hijos e hijas es no remunerada, es la madre la que mayoritariamente la solicita, en concreto, el 94,7% de las solicitudes en la CV en 2017. La misma pauta se repite cuando la excedencia -no remunerada- es para atender a familiares (normalmente padres en edad avanzada), el 84,2% de las solicitudes son presentadas por mujeres, frente al 16,2% de hombres, según los datos del Instituto de la Mujer sobre estadísticas de la Seguridad Social.

En cuanto a los permisos asociados al nacimiento (maternidad y paternidad) plenamente remunerados, el caso español está a punto de convertirse en referente internacional, por la aprobación de su propuesta legislativa de equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, emprendida con el Real Decreto 6/2019, que entró en vigor en abril de 2019, y por la que se han ido aumentando los permisos de los padres (o las otras madres) hasta su equiparación completa a las 16 semanas del permiso de maternidad, vigente desde el 1 de enero de 2021. Se ha diseñado como un proceso gradual de ampliación de derechos que interpela directamente a los hombres y su

participación en los cuidados infantiles y, en parte, es el resultado de la incidencia política conseguida desde organizaciones como la PPIINA21 y otros colectivos de activismo social, a partir de la Ley 3/2007 por la que se creó el permiso de paternidad intransferible y plenamente remunerado en España. El elemento diferenciador ha sido y sigue siendo la existencia de partes intransferibles de permiso y el hecho de que estén plenamente remunerados, ambas características han actuado como acelerador del cambio de pauta de comportamiento masculino. Lo que muestran los datos de la Seguridad Social es que los padres o la segunda persona progenitora hacen uso exclusivamente de la parte de permiso de nacimiento que les corresponde (intransferible) y está remunerada; sin embargo, no utilizan la parte del permiso que las madres biológicas pueden ceder a la segunda persona progenitora; este comportamiento diferenciado respecto al uso de los permisos ha sido constatado en estudios comparativos a nivel europeo²². Es decir, respecto a las prestaciones identificadas, antes de la reforma de abril de 2019²³, como procesos de maternidad, la inmensa mayoría (98,43%) eran disfrutadas por las madres y no compartidas con el padre u otra persona progenitora. Sin embargo, los padres han seguido solicitando y disfrutando su prestación individual, remunerada e intransferible por paternidad. La duración media en la CV fue de 112 días en la modalidad contributiva de la primera persona progenitora y de 27 días la otra persona progenitora, según los datos de la Seguridad Social para el primer trimestre de 2020. La entrada en vigor de la plena equiparación de los permisos por nacimiento para mujeres y hombres a 16 semanas, ha pretendido ampliar su alcance como un derecho individual y no transferible remunerado al cien por cien del salario y abonado directamente por el INSS durante la duración del permiso, es decir, 16 semanas; no obstante,

²¹ Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por nacimiento y adopción.

<https://igualeseintransferibles.org>

²² Castro-García, C. 2017. Políticas para la igualdad. Permisos por nacimiento y transformación de los roles de género. Catarata.

²³ Contemplada en el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

como reiteradamente se ha ido manifestando desde la propia PPIINA e investigadoras especializadas en sistemas de permisos por cuidados, la configuración de la reforma de abril de 2019 ha desactivado el potencial transformador respecto a la implicación de los hombres en los cuidados. Los elementos en cuestión se refieren, por una parte, al hecho de que las primeras 6 semanas deban tomarse obligatoriamente a partir del nacimiento y de forma simultánea por ambos progenitores y, por otra parte, al hecho de que si se aplazan algunas de las otras 10 semanas de permiso por nacimiento, será imprescindible contar con la autorización de la empresa en la que trabaje la persona progenitora que vaya a aplazar dicho permiso. Este planteamiento refuerza la resistencia existente a que los hombres se ausenten de su puesto de trabajo para atender las responsabilidades del cuidado, algo imprescindible para diluir la brecha de género en este ámbito. Según datos de la Seguridad Social, más del 75% de los padres se están tomando todo el permiso a partir del nacimiento, simultáneamente con la madre; esta tendencia tiene lecturas múltiples y complementarias, en cierta medida aumenta la implicación de los hombres en las tareas de cuidado ante un nacimiento, al mismo tiempo se difumina la posibilidad de que asuman ser también responsables principales del cuidado, ante la mayor incidencia del uso simultáneo del permiso conjuntamente con la madre u otra persona progenitora.

Otra posible fuente para conocer el número de personas que se dedican a cuidar de manera no profesionales en la CV son las personas afiliadas al régimen de la Seguridad Social en la categoría de cuidadoras/es no profesionales. A raíz de la implantación de la ley 30/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y del RD 615/2007, se establecía que la Tesorería General de la Seguridad Social asumía el coste de la cotización de los cuidadores y cuidadoras no profesionales. Es por ello que se pudo contabilizar a las personas que se dedicaban al cuidado de familiares. Sin embargo, en el año 2012, dejó de

aplicarse el RD, y el número de personas cuidadoras no profesionales que cotizaban al sistema de la Seguridad Social descendió. Hasta 2012, en la CV había 16.000 cuidadoras/es no profesionales. En 2019, el RDL 6/2019 de 1 de marzo, ha vuelto a establecer que las cotizaciones de las personas cuidadoras informales sean asumidas por la Seguridad Social, y con datos disponibles hasta diciembre de 2019, en la CV hay un total de 882 cotizantes hombres y 7.809 cuidadoras no profesionales mujeres. Esta cifra, no obstante, no es representativa de la magnitud del total de personas cuidadoras informales y en el ámbito familiar que hay en la Comunitat Valenciana.

4. CONCLUSIONES:

En este informe hemos ampliado la información recogida en la versión previa del mismo, extendiendo el periodo de análisis para incluir el año 2020 completo y, en la medida que ha sido posible, alargando el mismo hasta el segundo trimestre de 2021. La intención en la elaboración de este informe es continuar la recopilación estadística y facilitar algunas pautas para el análisis y conocimiento de la situación actual que viven las mujeres, con respecto a los varones, en la Comunitat Valenciana.

Para ello se ha dado continuidad al análisis de las brechas de género en diversos ámbitos y vinculadas entre sí. Las brechas en cuanto a la participación en el mercado laboral, incluyendo la brecha salarial, se interrelacionan directamente con las brechas de cuidado. Los roles de género inciden en las expectativas sociales, en la elección de carrera profesional y en las respectivas trayectorias laborales de mujeres y hombres; la imposición social sobre las primeras de tener que ocuparse en mayor medida de las tareas de cuidados y el absentismo de los hombres respecto a las responsabilidades familiares y de cuidado tienen un reflejo directo en la explicación de las brechas de género existentes.

Las mujeres de la Comunitat Valenciana se han visto afectadas en mayor medida que los hombres por los efectos económicos derivados de la crisis sanitaria, debido a las múltiples brechas de género existentes y que se han ido referenciando en este informe, particularmente las relacionadas con los cuidados, el empleo, la segregación ocupacional y la salarial; de estas, la brecha salarial alcanzaba antes de la incidencia de la pandemia el 21,61% según los datos obtenidos de la Agencia Tributaria para 2019. Dicho dato es refrendado también como una de las principales conclusiones del estudio '*Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-*

2018. *Impacto de la COVID-19* realizado por la Dirección General de Economía Sostenible de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, de la Generalitat Valenciana, con el objetivo de analizar en profundidad la brecha salarial de género y la desigualdad en el reparto de los salarios.

Según la Organización Internacional del Trabajo, gran parte de la brecha salarial tiene que ver con cuestiones para las que no existe una explicación objetiva. El problema de fondo es la persistencia de prejuicios y estereotipos que sustentan la división sexual del trabajo y que inciden en la segregación ocupacional, la distribución desigual del uso del tiempo y una mayor precariedad laboral. La feminización del tiempo destinado al cuidado y al trabajo a tiempo parcial es la causa de la penalización retributiva que recae sobre las mujeres; y el factor explicativo para que esto suceda es, en términos generales, el déficit de corresponsabilidad familiar de los hombres.

Así pues, una vez constatada la existencia de la brecha salarial y la cuestión estructural de la misma, es importante poner atención a cómo se mide y en base a qué para interpretar las diferentes cifras sobre la misma. Al utilizar el salario medio bruto por hora, el tamaño de la brecha es menor que el que se obtiene considerando las ganancias/renta anuales totales (precisamente este es el que la UE recomienda utilizar) o incluso la renta anual bruta declarada a Hacienda o la Agencia Tributaria. Si bien los organismos oficiales de estadística utilizan tanto el salario bruto por hora como la renta anual para calcular la brecha salarial, el dato más extendido es el obtenido en base al salario bruto por hora, sin ajuste. Este sistema de cálculo implica algunos errores sistemáticos significativos porque no tiene en cuenta las diferencias derivadas del nivel de educación, experiencia laboral, tipo de trabajo y horas dedicadas; también elude la consideración de elementos retributivos de relevancia como los complementos salariales, valoración en especie y las horas extras, aún cuando dichos elementos pueden explicar cómo se produce más del 50% de la cuantificación de la brecha; por otra parte, el efecto del

trabajo a tiempo parcial, su feminización y la distorsión de la renta bruta es evidente, por lo que es necesario calcular la brecha salarial de género diferenciando el tipo de jornada, la completa y a tiempo parcial. En términos generales ocurre que la brecha es mayor en las jornadas a tiempo parcial que afecta en mayor medida al empleo femenino.

Según los datos analizados de la CV, la brecha salarial por género es del 21,61% respecto al salario bruto anual o del 11,10% atendiendo al salario por hora trabajada. En ambas mediciones se observan características y pautas de tendencia similares durante el periodo tras la crisis financiera de 2008 y 2019, justo antes de la irrupción de la crisis sanitaria por Covid:

- Durante dicho periodo se ha ido reduciendo la brecha salarial por género, debido fundamentalmente al efecto de la subida de los salarios más bajos, y a que proporcionalmente la mejora de salarios de sectores feminizados (que partían de condiciones de mayor precariedad) ha sido algo mayor que el de otros sectores. En la CV la reducción de la brecha salarial por género ha sido mayor que la conseguida en la media estatal (6,6 puntos respecto a 5,4 respectivamente); no obstante, la brecha en la CV (11,10% según salario por hora trabajada) sigue siendo mayor que en el conjunto del Estado (10,30%).
- A mayor nivel salarial menor es la brecha salarial por género, y a la inversa; es decir, la brecha es mayor entre las ocupaciones con menores niveles salariales en las que, significativamente, existe una mayor concentración de mujeres empleadas. Un dato que ilustra esta pauta es la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres entre el 10% de los salarios más bajos, que llega a ser de una 42,80%, duplicando el promedio de la brecha salarial en la CV, mientras que en los empleos de mayor nivel salarial la brecha se reduce al 17,20%.
- La brecha salarial por género se reduce a medida que aumenta el nivel educativo; para niveles de Formación Profesional la brecha salarial en la CV es

del 37%, mientras que esta se reduce a un 14,60% en los niveles de titulación superiores.

Tal y como se recoge en el informe, antes de que irrumpiese la crisis sanitaria, las mujeres estaban expuestas a mayor vulnerabilidad y precariedad de condiciones en el empleo, respecto a los hombres: menores tasas de actividad, mayores tasas de paro, mayor temporalidad en los contratos, jornadas parciales y brecha salarial. En el informe se muestran datos sobre la incidencia de tres aspectos fundamentales que remiten a la no-calidad de las condiciones del empleo de las mujeres, en la CV: 1) la brecha salarial, 2) la temporalidad y la parcialidad y 3) la ausencia de corresponsabilidad.

Por ello, no es de extrañar que el impacto negativo de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo español y valenciano, haya impactado con mayor intensidad en la población femenina. Por una parte, la mayor incidencia sobre las mujeres se explica por la alta feminización de las ocupaciones que han estado atendiendo en primera línea durante el confinamiento y tiempo de pandemia, siendo trabajos más estrechamente vinculados con los servicios y funciones esenciales, relacionados con los cuidados socio-sanitarios, la alimentación, limpieza y cuidados que, en general están afectados por condiciones de mayor precariedad y temporalidad. Por otra parte, por los ERTES que, según se desprende de la información analizada a agosto de 2021, han incidido mayormente sobre las mujeres, quienes representan el 54% del total de ERTES por suspensión de empleo.

El teletrabajo y trabajo en remoto entró de forma abrupta raíz de la declaración del estado de alarma el pasado 14 de marzo de 2020, en comparación a los años previos. Durante la primera fase de la pandemia y coincidiendo con el confinamiento generalizado, las mujeres han teletrabajado más que los hombres (trabajo en remoto desde sus casas), tanto en la CV como en la media estatal. Todo indica que este formato de trabajo en remoto ha llegado

para quedarse lo que, sin duda, afectará a la organización de tiempos y trabajos y a las propias relaciones laborales/profesionales. Ahora bien, más allá de la aparente romantización del teletrabajo es importante tener en cuenta que la falta de corresponsabilidad y la desigualdad salarial coloca a las mujeres en una situación de clara desventaja social; ante las necesidades de conciliación no resueltas la opción de trasladar el lugar de trabajo a los hogares durante el confinamiento ha multiplicado para muchas mujeres las responsabilidades y carga de trabajo en el ámbito doméstico, laboral y de cuidados, con las consecuencias que se derivan sobre la salud. La brecha de género en los cuidados ya existía antes de la crisis sanitaria, por ello, no extraña que al llegar la pandemia fueran muchas más mujeres que hombres quienes perdieron su empleo o tuvieron que abandonar sus trabajos para dedicarse a atender las necesidades de cuidado de la familia o personas dependientes. El riesgo del teletrabajo es que se extienda en un contexto definido por la desigualdad, en el que la vuelta a que sean las mujeres quienes se queden en casa sin duda será un factor determinante de la ampliación de las brechas de género existentes en el empleo, salarios y cuidados, obstaculizando directamente el desarrollo de oportunidades de carrera profesional para muchas mujeres. En este sentido, la alerta se dirige a establecer cautelas para evitar la perpetuación de los roles de género tradicionales.

El reto es que no se utilice como remedio a los problemas de conciliación y evitar que la sobrecarga de tiempos y responsabilidades de cuidados recaiga exclusivamente sobre las mujeres. Desde esta perspectiva, se abren grandes áreas de necesidad para las administraciones públicas, sector privado y ámbito comunitario para conseguir articular respuestas colectivas de atención a los cuidados en los nuevos contextos de pandemias intermitentes.

La brecha de tiempo de trabajo no remunerado dedicado a los cuidados se estima en 12,5 horas semanales que dedican en mayor medida las mujeres, siendo la brecha de trabajo remunerado de 5,8 horas que dedican de más los

hombres, semanalmente, como promedio. Todo apunta a que mientras no exista la corresponsabilidad por parte de los hombres, una reducción de las jornadas laborales máximas que posibilite la verdadera conciliación y una regulación que legisle a favor de ello, será muy difícil que se erradiquen el resto de desequilibrios en el mercado laboral. Para ello, convendría actualizar las mediciones, produciendo estadísticas sobre usos del tiempo en la CV, a fin de poder analizar las pautas y tendencias de cambio.

La desigualdad de género y las "normas sociales" persistentes en relación con la maternidad, la crianza de hijas e hijos y el cuidado son en gran parte responsables de la desigualdad salarial, también constatada en la CV; de ahí la importancia de políticas transformadoras que incidan en corregir la división sexual del trabajo. En este sentido, la igualdad salarial puede abordarse a través de diferentes áreas de acción institucional, entre las cuales merecen especial atención: 1) Políticas de tiempo y cuidados, tales como permisos de nacimiento intransferibles y bien pagados y/o servicios públicos para el cuidado de niños, adultos y personas dependientes. 2) Políticas de cambio de cultura organizacional y gestión empresarial para la igualdad de género, como el desarrollo de evaluación del desempeño profesional y selección de personal. 3) Políticas y medidas de transparencia salarial como táctica para una mayor equidad en materia salarial.

En este sentido, la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, representa un hito al pretender explícitamente erradicar la brecha salarial de género que persiste en todo el Estado. La nueva norma establece el principio de transparencia retributiva como mecanismo para la identificación de las diferencias retributivas existentes, tanto directas como indirectas. Este marco regulador contribuye al desarrollo reglamentario de los artículos 28, 22.3t, 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, ampliando también lo establecido en el artículo 46.6 de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva, en materia de auditorías retributivas. Este nuevo marco normativo establece que la

aplicación del principio de igualdad retributiva se realizará a través de cuatro mecanismos o instrumentos:

- *Los registros retributivos*; conformados por los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos, y desagregando la información según variable sexo.
- *Auditorías salariales*; que se enmarcan en el establecimiento y vigencia del Plan de Igualdad de la empresa, y cuyo procedimiento queda sujeto a lo establecido para la obligatoriedad de implantación de los planes de igualdad, según el RD 901/2020. Dichas auditorías salariales requieren hacer diagnósticos de género sobre la situación retributiva en las empresas
- El *derecho de información de las personas trabajadoras*; estrechamente vinculado a la existencia de Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) en las empresas, con pleno acceso al contenido íntegro del registro retributivo.
- *Igual retribución por trabajo de igual valor*; dicho principio vinculará a todas las empresas, acuerdos y convenios colectivos (art. 28.1 ET). La clave de este principio es hacer efectiva la aplicación de lo que el propio ET entiende por trabajo de igual valor: *“la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.²⁴

²⁴ Para mayor detalle, ver aproximación al análisis de género sobre convenios colectivos, en Castro, Carmen (2020).

5. BIBLIOGRAFIA

- CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) (2014). Cuidados a Dependientes. Encuesta n.º 3009. Disponible en: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14078 [consulta: Octubre de 2020]
- INE (Instituto Nacional de Estadística). Encuesta de condiciones de vida (ECV). Módulo año 2016. Acceso a los servicios. Madrid. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t25/p453/modulo/2016/10/&file=01028.px&L=0> [consulta: Agosto 2021]
- Encuesta de empleo del tiempo (EET). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826 [consulta: Agosto 2021]
- Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid. Disponible en: Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129 [consulta: Agosto 2021]
- Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral. Madrid. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0 [consulta: Agosto 2021]
- Encuesta cuatrienal de Estructura salarial (EES). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736061996 [consulta: Agosto 2021]

- IVIE (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas) (2018). «La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar». Esenciales n.º 30/2018. Bilbao: Fundación BBVA. Disponible en: <http://ow.ly/EyAm50wzdxs>
- Larraz, Beatriz; Pavía, José Manuel; Roig, Rosa y Moyano, Encarnación (2021) Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2006-2018. Impacto de la COVID-19. Sèrie Estudis Economics num. 11. Direcció General d'Economia Sostenible, Generalitat Valenciana.
- Ministerio de Igualdad. (2020) “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”. Disponible en: [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- Moltó Carbonell, M.ª Luisa; Castro García, Carmen y Catalán Piera, Alba (2020) Brechas de género en la Comunitat Valenciana 2007-2020. Càtedra d'Economia Feminista, Universitat de València.
- Estadísticas:
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm> [consulta: Agosto 2021]
- Ministerio de Educación. Estadística Universitarias. Estadísticas de estudiantes de Grado. Egresados. http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/GradoCiclo/Egresados/&file=pcaxisDisponibles en: [consulta: Agosto 2021]
- Moreno Colom, Sara y Borràs Català. Vicent (2021) Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de pandemia más allá de las obviedades.
- Pérez, F. y Catalán, A. (2019). “La economía del envejecimiento en la Comunitat Valenciana”. Disponible en: http://w3.argos.gva.es/documents/165533218/169881490/Informe+8_La+economia+del+envejecimiento+en+la+CV.pdf/d8a32a04-bf5e-4676-b852-e24f97e68ac4

- Randstad (2020) “Profesionales en España que teletrabajan”. Disponible en: https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/03/NdP_Randstad_Teletrabajo-en-Espa%C3%B1a.pdf
- SEPE. Estadísticas de prestaciones por desempleo. Disponibles en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones.html> [consulta: Agosto 2021]
- TGSS. Bases de datos de Afiliación media. Disponibles en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8> [consulta: Agosto 2021]

S
e
r
i
e
s

d
e

c
u
i
d
a
d
o
r
e
s

n
o

p
r
o
f
e
s
i
o