



CÀTEDRA
D'ECONOMIA
FEMINISTA

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



IUE INSTITUT UNIVERSITARI
D'ESTUDIS DE LES DONES



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

Bretxes de gènere a la **Comunitat Valenciana** **2007-2020**

Segon lliurament

Bretxes de gènere a la **Comunitat Valenciana: mercat laboral i treball reproductiu de cures 2007-2020**

Segon lliurament

EQUIP D'INVESTIGACIÓ:

*Alba Catalán Piera
Carmen Castro García*

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	6
1. Diferències en la participació laboral entre homes i dones	8
1.1 Variació anual.....	9
1.2 Variació trimestral.....	14
1.3 Indicadors de qualitat vs precarietat en l'ocupació	22
1.4 Incidència del treball en remot i teletreball.....	28
2. Bretxa salarial a la CV	30
2.1 Bretxa en el salari brut anual	31
2.1.1 Per nivell educatiu.....	33
2.1.2 Per tipus de jornada	34
2.2 Bretxa en el salari per hora treballada.....	35
2.3 Entenent la dinàmica de la bretxa: segregació sectorial i ocupacional	36
2.3.1 Segregació sectorial	37
2.3.2 Segregació de les ocupacions.....	38
3. Bretxa de cures.....	43
3.1 Cura professionalitzada.....	43
3.2 Cura no professionalitzada.....	45
4. CONCLUSIONS:	53

RELACIÓ DE GRÀFICS

Gràfic 1. Participació en el mercat laboral: taxes d'activitat per sexe i diferència en punts percentuals (bretxa de gènere).....	8
Gràfic 2. Evolució del nombre d'inactives/ius a la Comunitat Valenciana (milers de persones).	9
Gràfic 3. Taxes d'ocupació per sexe i diferència en punts percentuals (bretxa de gènere)	10
Gràfic 4. Taxa de desocupació a la Comunitat Valenciana i bretxes de gènere.....	12
Gràfic 5. Taxes d'activitat, ocupació i desocupació segons sexe a la Comunitat Valenciana (evolució trimestral).....	14
Gràfic 6: Evolució del nombre de treballadors en ERTE a la CV per gènere.	17
Gràfic 7: Afiliats a la Seguretat Social règim general i afiliació efectiva (sense ERTE) RG de la Comunitat Valenciana per gènere.	18
<i>Gràfic 8. Percentatge de persones assalariades que té contractes temporals a la Comunitat Valenciana</i>	20
Gràfic 9 Percentatge d'assalariats amb contracte temporal a la Comunitat Valenciana. 2019 T1 fins a 2021 T2	22
Gràfic 10. Percentatge de persones ocupades a jornada parcial a la Comunitat Valenciana....	23
Gràfic 11. Percentatge de persones ocupades segons el seu nivell d'estudis a la Comunitat Valenciana (1T2021).....	24
Gràfic 12. Evolució de la bretxa salarial per hora a Espanya i la CV.....	31
Gràfic 13. Percentatge d'ocupades/ats per sector d'activitat a la Comunitat Valenciana (EPA 2T2020)	33
Gràfic 14. Percentatge d'ocupades/ats en grans grups d'ocupacions i guany mitjà anual brut per grup d'ocupació (euros de 2018) a la Comunitat Valenciana.....	35
Gràfic 15: Distribució percentual per sexe de les ocupacions més feminitzades ordenades per nivell de qualificació. Espanya, 2016.....	35
Gràfic 16 Distribució per gènere i àmbit d'estudi d'estudiants diplomades/ats a la Comunitat Valenciana en el curs 2018-19.	37
Gràfic 17: Percentatge d'ocupades/ats en ocupacions relacionados amb la cura a Espanya ...	39
Gràfic 18. Nombre de cuidadors que destinen 20 hores o més a cuidar per sexe. Espanya. 2016	42

Índex de taules

Taula 1. Percentatge de persones ocupades a la CV que teletreballen més de la meitat dels dies.

Taula 2. Bretxa salarial en diferents parts de la distribució de salaris. Total nacional i Comunitat Valenciana. 2019.

Taula 3. Mitjana del salari brut anual per sexe i nivell formatiu a la Comunitat Valenciana (euros de 2018) i bretxes de gènere.

Taula 4. Mitjana del salari brut anual per sexe i tipus de jornada a la Comunitat Valenciana (euros de 2019) i bretxes de gènere.

Taula 5. Composició del salari brut anual (euros de 2018).

Taula 6. Dedicació de dones i homes al treball no remunerat per tipus d' activitat (tres principals activitats per sexe).

Taula 7. Hores dedicades al treball remunerat i treball no remunerat a Espanya.

INTRODUCCIÓ

La situació de dones i homes en el mercat de treball no és equivalent. Tampoc ho és el temps que dediquen les unes i els altres a l'oci i al treball reproductiu de cures. A causa del desigual repartiment de responsabilitats, funcions i tasques productives i reproductives, s'observen desigualtats i bretxes de gènere en diferents àmbits. L'objectiu d'aquest informe és mostrar alguns dels aspectes més significatius que es donen a la Comunitat Valenciana (CV), quantificar les bretxes de gènere, analitzar, en la mesura que resulte possible, la seua evolució al llarg del període examinat, i oferir explicacions des de la perspectiva de l'economia feminista. En aquest sentit, el primer que hem de fer és respondre a dues preguntes fonamentals: què són les bretxes de gènere? i què estan captant aquestes bretxes?

Què són les bretxes de gènere?

Es coneix comunament com a bretxa de gènere la diferència entre la taxa masculina i femenina de qualsevol variable.

Què reflecteixen? Reflecteixen les desigualtats entre homes i dones encara persistents en l'activitat econòmica, tant la que es realitza en el mercat laboral com en la de no mercat.

Les bretxes existents en l'economia de mercat es poden mesurar a través de les estadístiques ofertes per fonts oficials. Les variables del mercat laboral mostren la situació desigual d'homes i dones respecte a participació en el treball remunerat i activitat laboral, en salaris, en temporalitat dels contractes o parcialitat de les jornades, en desocupació i fins i tot en indicadors respecte a la precarietat de condicions i pobresa laboral. Serien les bretxes visibles de l'economia. Tenen la seua explicació causal en la part invisibilitzada de l'economia, la producció domèstica que es realitza a les llars i les tasques de cura que no són remunerades però que possibiliten que la vida continue avant.

Aquest tipus de treball s'assigna tradicionalment i de manera majoritària a les dones, a conseqüència de la divisió sexual del treball i del pes de les normes i expectatives socials associades sobre la base del sistema sexe-gènere; la desigualtat estructural que provoca té el seu reflex en el mercat laboral.

Així doncs, les bretxes que s'observen en el mercat laboral tenen la seua contrapartida en el desigual repartiment del treball reproductiu de cures que, a causa d'una socialització diferenciada i a la falta de corresponsabilitat, recau fonamentalment sobre les dones. Són les dues cares de la mateixa moneda.

L'interès de parar atenció a les bretxes de gènere en l'àmbit laboral ve de la consideració que les condicions de precarietat laboral són alhora factors determinants d'exclusions en altres àmbits i influeixen directament en les estratègies de feminització de la supervivència.

Per abordar aquests continguts, l'informe s'estructura en tres grans apartats. En el primer s'arreglen dades representatives referent a les diferents pautes de participació i presència en el mercat laboral de dones i homes a la Comunitat Valenciana per al període 2007-2020, així com un balanç de la situació en el mercat laboral més recent que abraça l'impacte de la crisi de la COVID-19 (2019T1-2021T2); el segon es refereix a la bretxa salarial per qüestió de gènere amb les últimes dades publicades al juliol de 2021, que fan referència a 2019, s'hi mostren factors i condicionants, com la segregació ocupacional, que influeixen en aquesta bretxa. Finalment, el tercer apartat aborda la presència i persistència de la bretxa de cures, agreujada també durant la crisi sanitària.

Aquest informe és una versió actualitzada del publicat en 2020¹ i inclou part de la informació arreglada en aquest lliurament; s'hi exposen de manera descriptiva algunes situacions que evidencien la persistència de la desigualtat de gènere a la Comunitat Valenciana i també s'analitza la informació estadística

¹ Vegeu Moltó, M. Luisa, Castro, Carmen i Catalán, Alba (2020).

disponible que, encara que fragmentària, s'ha tractat de completar de manera exhaustiva.

1. Diferències en la participació laboral entre homes i dones

La incorporació de les dones al mercat laboral a Espanya i a la CV ha tingut lloc en un període de temps molt curt, perquè s'ha produït en les últimes dècades i ha mantingut un fort ritme de creixement. No obstant això, la taxa de participació femenina continua estant molt per davall de la masculina. Des del començament del període analitzat (any 2007), la taxa valenciana d'activitat femenina se situava en 50,03%, mentre que la masculina la superava en més de 20 punts percentuals (pp) fins a arribar al 70,19%, valors lleugerament superiors a la mitjana espanyola.

Segons les últimes dades revisades per a aquest informe (el segon trimestre de 2021), la taxa d'activitat valenciana de les dones se situa en el 53% mentre que la dels homes en el 63,2%, amb una bretxa de 10,2 pp, i aquesta vegada, tots dos valors per davall de la mitjana per al conjunt de l'estat.

La tendència general en el període analitzat en la població activa masculina valenciana és decreixent, mentre que la femenina s'ha mantingut estable. Aquestes diferències, expliquen el comportament de la bretxa entre gèneres, creixent fins a 2016 i estable a partir d'aquesta data (gràfic 1).

Això es deu al fet que el període 2007-2015 ha estat influenciat per la passada crisi econòmica, amb un retard en la incorporació de la població més jove al mercat laboral. Tanmateix, aquest fet no ha frenat l'accés de les valencianes al mercat de treball. No obstant això, la pandèmia ha tingut els seus efectes sobre les variables relacionades amb el mercat de treball, tant d'homes com de dones, i ha afectat amb major intensitat les unes que els altres.

En aquest apartat es pretén analitzar les tendències en tres variables fonamentals del mercat de treball valencià: la taxa d'activitat, la taxa d'ocupació i la taxa de desocupació. Per a això, s'utilitzaran dues referències temporals. En primer lloc, les **taxes anuals**, que ofereixen una visió més estructural i a mitjà termini. I, en segon lloc, les **taxes trimestrals**, per a estudiar més detalladament el recent impacte de la pandèmia sobre les variables del mercat laboral.

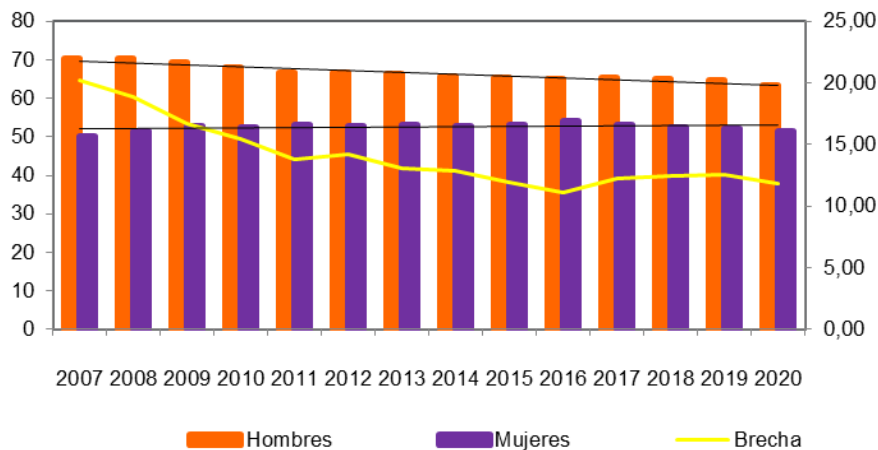
1.1 Variació anual

Encara que la caiguda de l'activitat econòmica que es va produir en el segon trimestre de 2020 del PIB va ser d'una magnitud extraordinària (-17,65%), el mercat de treball s'ha contingut davant aquest xoc transitori per primera vegada, gràcies, en part, a les mesures implementades per al manteniment de l'ocupació, i ha trencat d'aquesta manera l'elasticitat observada entre PIB/(des)ocupació de la sèrie històrica. No obstant això, la crisi COVID-19 ha tingut un impacte significatiu sobre els indicadors laborals, encara que en taxes anuals es pot observar com els resultats de l'any 2020 són més favorables que els observats en l'anterior crisi financera (2008-2015).

Per exemple, el gràfic 1 mostra la *taxa d'activitat* dels i de les valencianes. La tendència dels homes és decreixent des del 2007 i la de les dones creixent, no obstant això, **en el 2020 la taxa femenina es redueix** i registra de mitjana anual un 51,40% en la taxa d'activitat (gràfic 1), 7 dècimes menor que en el seu nivell l'any previ, i 11,8 pp menor a la taxa d'activitat masculina de 2020, que aconsegueix el 63,20%.

A conseqüència de la major reducció de la taxa d'activitat masculina en 2020, la bretxa entre gèneres en la taxa d'activitat s'ha reduït en termes de taxa anual.

Gràfic 1. Participació en el mercat laboral en la Comunitat Valenciana: taxes d'activitat per sexe i diferència en punts percentuals (bretxa de gènere)²



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia

La contrapartida de la participació laboral és la *inactivitat*, seguint la conceptualització oficial de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) per a l'anàlisi del mercat de treball. A causa de la menor participació laboral, augmenta el nombre de persones classificades com a 'inactives'³, tal com pot apreciar-se en el gràfic 2. En 2020, de mitjana hi ha un total d'1.048.700 valencianes inactives, la xifra més alta de la sèrie històrica (que comença en 2006), i aquesta xifra és més alta que la relativa als anys de la passada crisi financera. També entre els homes ha augmentat considerablement el nombre d'inactius en 2020, però, així i tot, **la proporció de dones en la categoria d'inactives és molt major**.

Els motius que expliquen trobar-se en una situació d'inactivitat varien de manera radical entre sexes, com es mostra en els epígrafs següents d'aquest mateix informe. Cal tenir en compte que les dones són encara les que majoritàriament

² La bretxa es calcula com a Taxa femenina – Taxa masculina. Els valors negatius d'aquesta indiquen que la diferència és a favor dels homes, mentre que els valors positius indiquen la situació contrària. Si no hi haguera diferències entre gèneres, la bretxa seria 0.

³ Es classifica com 'inactiva' la població de 16 o més anys que no es troba en situació d'activitat laboral (ocupada o en cerca activa d'ocupació) perquè està dedicada a la realització d'estudis, activitats domèstiques o treball de cures no remunerat a les llars, activitats socials sense remuneració (voluntariat), en situació d'incapacitat laboral per al treball, en situació de prejubilació o ja jubilada i/o que perceben alguna altra pensió diferent de la de jubilació i incompatible amb l'ocupació.

s'encarreguen dels treballs reproductius de cures, a les llars i fora d'aquest àmbit, així com el fet que durant la crisi sanitària, l'aturada de l'activitat econòmica i les mesures de confinament han provocat, entre altres efectes, una major càrrega de temps de treball 'inactiu' sobre les dones valencianes, majorment afectades.

Gràfic 2. Evolució del nombre d'inactives/ius a la Comunitat Valenciana (milers de persones)



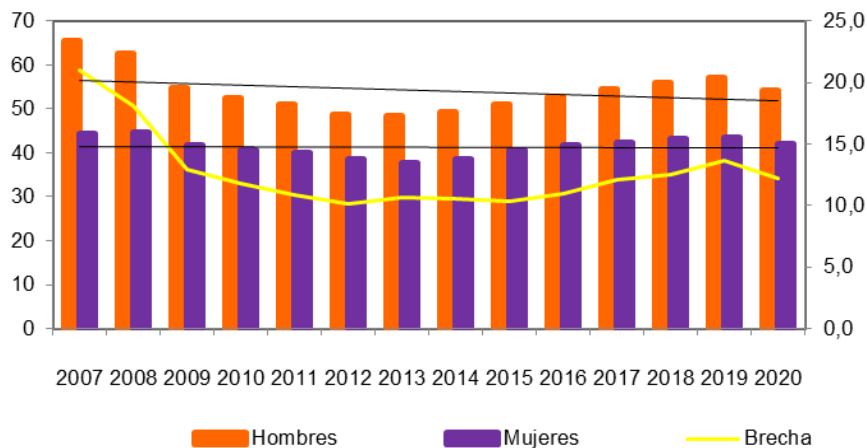
Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

Una anàlisi molt semblant al de l'activitat, es desprèn de les dades d'ocupació. L'any 2020 tanca amb una taxa anual mitjana d'ocupació femenina del 42% per a les valencianes, i del 54,20% per als valencians; taxes superiors a les mínimes registrades com a efecte de la crisi financera (any 2013) amb una taxa d'ocupació femenina del 37,70% i masculina del 48,30% (gràfic 2).

La major reducció de la taxa d'ocupació masculina en comparació de la femenina és el que ocasiona que aritmèticament la bretxa de gènere es reduïska en termes de mitjana anual, i que en 2020 se situa en el 12,2 pp; és a dir, les valencianes presenten una taxa d'ocupació 12,2 punts per davall de la d'ocupació masculina en el mateix any.

La taxa d'ocupació valenciana se situa en valors per davall de la mitjana espanyola tant per als homes com per a les dones.

Gràfic 3. Taxes d'ocupació⁴ a la Comunitat Valenciana per sexe i diferència en punts percentuals (bretxa de gènere)



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

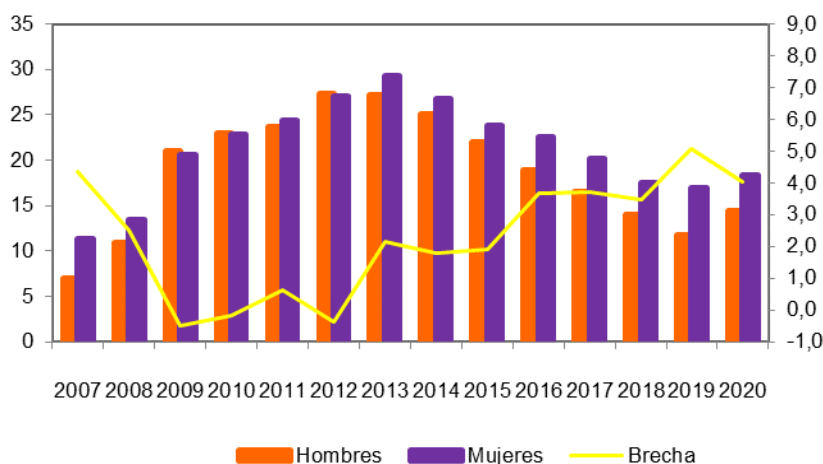
Quant a la *desocupació*, cal destacar que es tracta d'una variable contracíclica, és a dir, creix quan l'activitat econòmica es redueix. Amb caràcter general, afecta en major grau les dones. Per aquesta raó, en la taxa de desocupació, la bretxa és positiva perquè les dones són les que presenten major taxa de desocupació.

Les taxes de desocupació valencianes s'han situat durant el període 2007-2020 per damunt de la mitjana estatal per a tots dos sexes, cosa que indica una problemàtica de major afectació en el nostre territori. Així, a la CV, durant el període analitzat, s'observa que a l'inici la taxa d'atur femenina se situava en el 11,30%, mentre que la masculina en el 6,90%, mostrant una bretxa de 4,4 pp. La taxa masculina valenciana va aconseguir el seu màxim en el 2012, en plena crisi econòmica, arribant al 27,40%; mentre que la taxa femenina es va elevar fins al 29,20% en 2013. En el període 2007-2013 la bretxa entre dones i homes

⁴ La taxa d'ocupació es calcula dividint la població ocupada entre població en edat de treballar.

va descendir, va arribar a ser de tot just unes dècimes, i va aconseguir el seu mínim en 2012. No obstant això, a partir de 2013 la bretxa ha continuat creixent fins a aconseguir el seu màxim de 5,1 pp en 2019. Segons la mitjana de 2020, l'any tanca amb una taxa de desocupació del 18,40% per a les valencianes i del 14,30% per als valencians. Aquest major increment de la desocupació masculina fa que la bretxa per qüestió de gènere es reduïsca en 2020 fins a situar-se en 4,1 pp (gràfic 4), i crea un efecte miratge per la reducció de la bretxa de gènere, atès que aquesta tendència no es tradueix en major igualtat si no en major extensió de la precarietat.

Gràfic 4. Taxa de desocupació a la Comunitat Valenciana i bretxes de gènere



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

1.2 Variació trimestral

Per a poder analitzar realment com ha afectat la recent crisi per COVID-19 les variables del mercat laboral valencià i com ha repercutit de diferents maneres sobre homes i dones, s'utilitzaran les taxes trimestrals corresponents al període de crisis més recents (2019T1 – 2021T2) de les tres variables que acabem d'analitzar: taxa d'activitat, ocupació i desocupació.

Quant a la *taxa d'activitat*, en el panell a) del gràfic 5 s'observa com en el segon trimestre de 2020 **cau fins a assolir el seu mínim històric** de 49,3% en el cas de les dones, i retrocedeix 3 punts des del seu valor en el mateix trimestre de l'any previ. La caiguda en la taxa d'activitat masculina durant la pandèmia també es produeix, però en menor magnitud. Això torna a provocar una caiguda de la bretxa de gènere en taxa d'activitat i **confirma que van ser les dones les que en major proporció van passar a la inactivitat** a conseqüència de la pandèmia, a causa majoritàriament del fet que recauen sobre elles majors responsabilitats de cura. No obstant això, i tal com s'observa en el panell a), encara que la magnitud de la bretxa es reduïska puntualment, la distància entre les taxes d'activitat és constant i estable, cosa que suposa una pèrdua de creixement potencial important.

A partir de les últimes xifres disponibles, el segon trimestre de 2021, s'observa una recuperació important de la *taxa d'activitat* femenina valenciana, que se situa en el 53%, 10,2 pp per davall dels homes.

D'altra banda, la *taxa d'ocupació* ha seguit una evolució molt similar a la *taxa d'activitat*, però encara no s'ha assolit els nivells previs a la pandèmia en cap dels sexes, encara que els homes presenten millors xifres. La taxa d'ocupació femenina va caure fins al 39,80% en el segon trimestre de 2020, coincidint amb les primeres onades de la COVID-19 (panell b) gràfic 5). Això va suposar una caiguda d'un 8% respecte al seu valor en el segon trimestre de 2019 (43,40%). La bretxa amb els homes es xifrava en 13 punts per davall de la taxa masculina. Segons les últimes dades disponibles, en el 2T-2021, la taxa d'ocupació femenina valenciana se situa en el 42,70%, 11,5 pp per davall de la masculina (54,2%) i **cap de les dues aconsegueix els nivells pre pandèmics, encara que els valencians estan més prop d'aconseguir la seua taxa d'ocupació inicial.**

Finalment, respecte a la *desocupació*, s'aprecia amb claredat les onades successives que ha produït la pandèmia, perquè l'evolució del mercat laboral ha estat influïda per les restriccions sanitàries.

Si bé en les dades d'activitat i ocupació s'aprecia també la caiguda de totes dues variables durant el confinament inicial al març de 2020, en la tercera onada de la pandèmia, en la taxa de desocupació s'observa una evolució més en línia amb l'evolució de les restriccions sanitàries i molt diferenciada entre gèneres. Per això es pot afirmar que, en termes de taxa de desocupació, **les valencianes han patit en major proporció les conseqüències de les successives onades, i han registrat una evolució pitjor** que la mitjana espanyola en desocupació femenina. A més, les dades de desocupació valencianes mostren que la incidència de la pandèmia al territori valencià va ser més intensa durant la tercera onada, en comparació d'altres territoris on la primera onada va ser més virulenta.

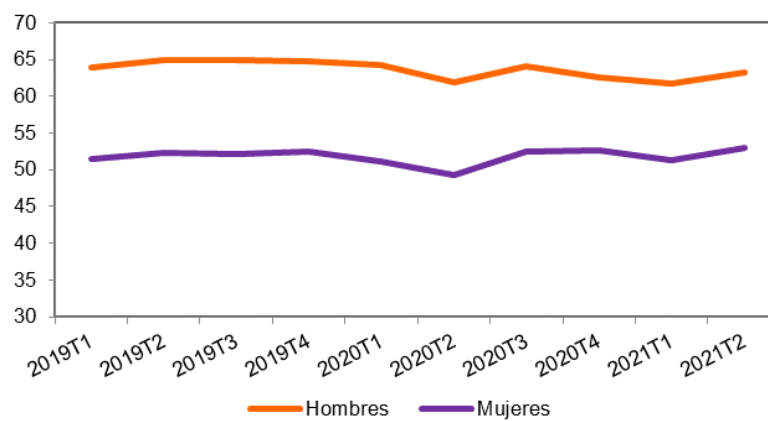
La taxa de desocupació femenina de les valencianes va assolir en el tercer trimestre de 2020 la xifra de 20,10%, després del 19,20% del trimestre previ. Això va fer que la bretxa de gènere es disparara fins als 5,1 pp de diferencial amb la desocupació masculina. En els trimestres posteriors, el T4-2020 i el T1-2021, la taxa de desocupació valenciana femenina es va reduir 1,6 pp fins al 18,50% i va registrar el 18,30% en el T1-2021. No obstant això, en l'últim trimestre analitzat amb dades disponibles, el T2-2021, la taxa de desocupació femenina ha tornat a repuntar fins al 19,60%, i a hores d'ara la bretxa amb la dada masculina se situa en els 5,2 pp, per damunt de la registrada en el T2-2020, i experimentant una tendència alcista que s'allunya de la mitjana nacional, que en aquest cas descendeix (panell c del gràfic 4).

Quant a la taxa de desocupació masculina, també presenta valors més alts que la mitjana nacional durant tot el període, i presenta dos pics màxims coincidint amb la primera i la tercera onada, però en les dades de l'últim trimestre presenta una tendència decreixent, al contrari que la desocupació femenina.

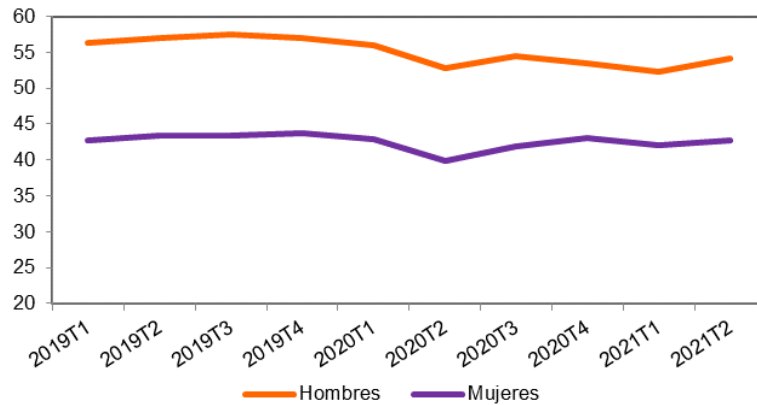
Aquestes dades constaten que la pandèmia ha tingut un major impacte negatiu sobre el mercat laboral de les valencianes, i ha aguditzat una situació que ja de base era desigual.

Gràfic 5. Taxes d'activitat, ocupació i desocupació segons sexe a la Comunitat Valenciana (evolució trimestral).

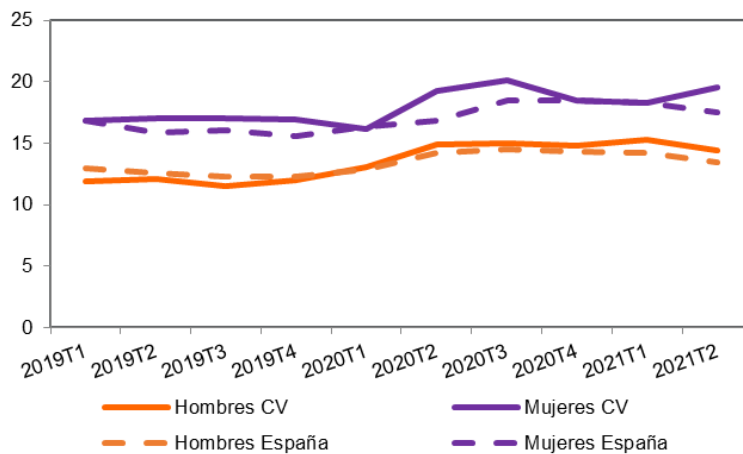
a) Taxa d'activitat



b) Taxa d'ocupació



c) Taxa de desocupació



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

Per a seguir amb l'anàlisi de l'últim període recent clarament influenciat per la crisi COVID-19, es mostraran les **dades d'afiliació i persones en expedients de regulació temporal d'ocupació - ERTE⁵** per variable sexe a la Comunitat Valenciana.

⁵ Els expedients de regulació temporal d'ocupació – ERTE– són un tràmit laboral administratiu especial que pot executar-se pel fracàs de l'activitat empresarial a conseqüència de problemes econòmics, tècnics, organitzatius o de producció, i que permet a les empreses acomiadar temporalment els i les treballadores

El sistema de protecció a l'ocupació materialitzada a través del mecanisme dels ERTE ha sigut la mesura estrella del Govern per a salvaguardar l'ocupació en la crisi sanitària. Tots els organismes tant nacionals com internacionals coincideixen en l'èxit d'esquema ERTE, que també es van implementar en la majoria dels països europeus. El sistema ERTE ha sigut generalitzat: s'ha produït en quasi tots els sectors d'activitat i en tot l'estat. A més, ha sigut un sistema flexible que s'ha anat adaptant a les necessitats de les empreses segons com han anat evolucionant les successives onades de la pandèmia i les restriccions d'activitat per a evitar contagis. I prova d'això és l'evolució que es mostra en el gràfic 6 de les persones treballadores que van estar en ERTE.

En el cas de la CV, si bé s'observa que el **nombre de persones treballadores en ERTE va ser similar entre sexes**, i també respecte al tipus de suspensió (majorment total, respecte a la suspensió parcial), no obstant això, les dones van presentar majors xifres en les persones en ERTE ja durant la primera onada i particularment **durant la tercera onada de la pandèmia** (gràfic 6). A l'abril de 2020, el **27,70%** de les afiliades al règim general de la Seguretat Social a la CV va arribar a estar en ERTE, el que representa 185.681 valencianes. En el cas masculí, aquest percentatge va ser del 25,5%. Una altra dada d'interès que ens dona mostra de l'evolució de la incidència és la que arreplega la Seguretat Social respecte a les persones afiliades en ERTE, vinculades al COVID-19; a la fi d'agost de 2020, de les 18.520 persones afectades per aquest mecanisme a la Comunitat Valenciana, el 54% eren dones, i era València la província de major incidència i Castelló la de major bretxa de gènere en els ERTE⁶.

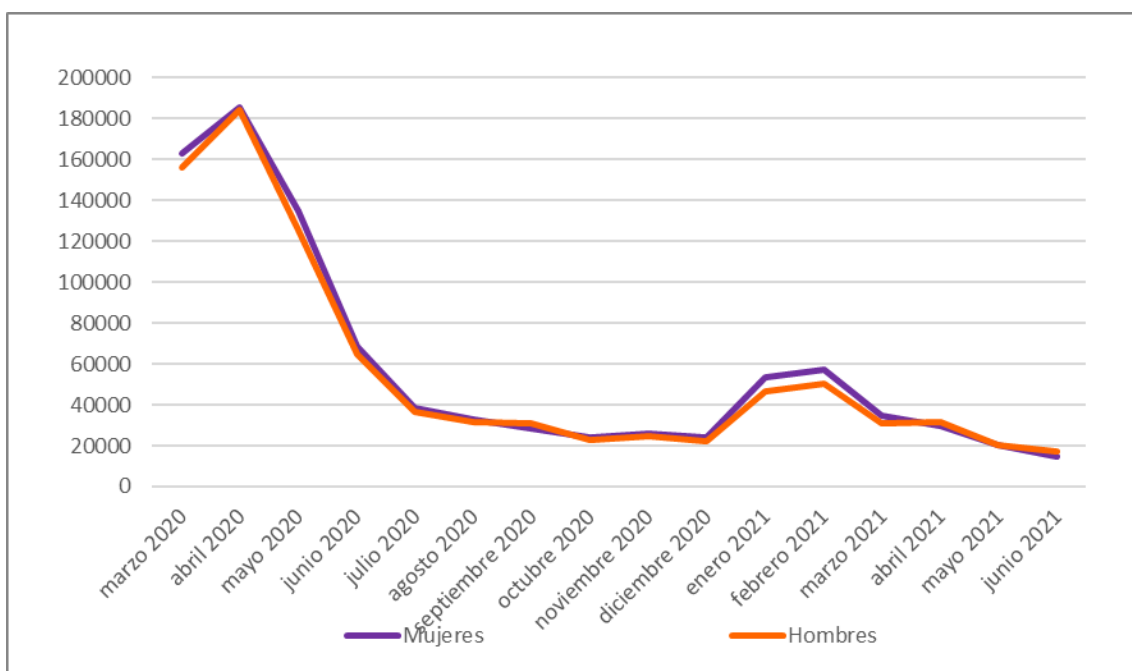
o reduir el temps de treball. Durant la pandèmia per COVID-19, totes les persones treballadores, incloses les d'empreses cooperatives, afectades per acomiadaments col·lectius temporals o esquemes de jornada reduïda tenen dret a percebre prestacions per desocupació, encara que no complisquen el període mínim de cotització exigida per a això. També s'aplica un mecanisme especial a les persones treballadores domèstiques (persones que estan registrades en el règim especial d'empleats a domicili del règim general de la Seguretat Social, abans de l'entrada en vigor del Reial decret 463/2020). Vegeu Eurofound.

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

⁶ Font: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/estadisticaspresupuestosestudios/estadisticas/est8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

El que és indubtable és que els ERTE no van poder protegir les persones treballadores amb contractes temporals que van expirar durant el confinament, que han sigut i són les que patien major precarietat, i entre les quals es concentra un major nombre de dones que d'homes.

Gràfic 6. Evolució del nombre de treballadors i treballadores en ERTE a la Comunitat Valenciana.



Font: Tesoreria General de la Seguretat Social i elaboració pròpia.

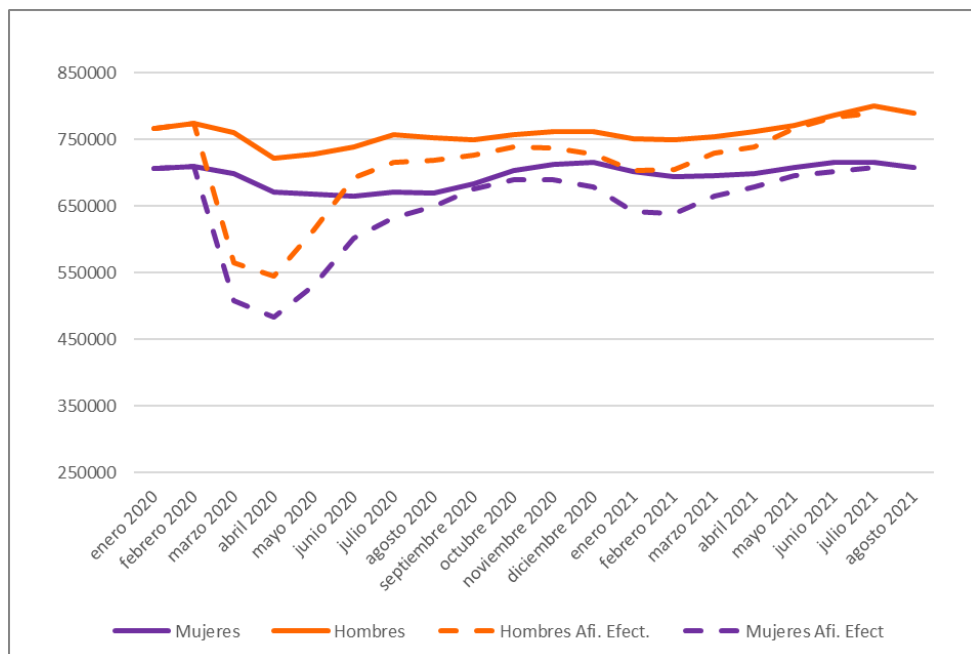
En el gràfic 7 es mostra el nombre d'afiliats per la variable sexe a la CV des d'abans de la crisi COVID-19 fins a l'última dada disponible en el web de la Seguretat Social⁷. Com es pot observar, en absència del mecanisme ERTE, és a dir, sense comptar les persones que van estar protegides, **l'afiliació hauria caigut amb contundència especialment entre els mesos de març a maig, i hauria afectat en major grau les dones que ja presentaven menor nombre d'afiliació en comparació dels homes**. A més, s'observa les conseqüències

⁷ Consultada durant el mes d'agost de 2021.

que haguera tingut també la tercera onada de la pandèmia que va afectar la CV més severament que altres territoris, i que explica que el Govern de la Generalitat Valenciana haja optat per l'enduriment de les mesures per a contenir l'avanç del virus i salvaguardar la salut de la població.

En l'actualitat, i segons les últimes dades consultades d'afiliació a la Seguretat Social del mes d'agost, es pot concloure que l'afiliació **masculina valenciana ja supera el nivell pre pandèmic** a l'agost de 2021 (en comparació dels relatius al mes de febrer de 2020) i se situa en 789.423 afiliats en el règim general, encara que sense tenir en compte els ajustos estacionals i l'efecte calendari als quals estan subjectes les dades d'afiliació. En el cas de les valencianes, les xifres mostren una tendència similar. Al febrer de 2020 hi havia 709.934 afiliades al règim general de la Seguretat Social, i a l'agost hi ha 708.813, per la qual cosa queden una mica més de 1.000 afiliades per recuperar. Una vegada més, es constata la bretxa de gènere en afiliació a la Seguretat Social.

Gràfic 7. Persones afiliades a la Seguretat Social règim general i afiliació efectiva (sense ERTE) RG de la Comunitat Valenciana.



Font: Tesoreria General de la Seguretat Social.

Nota: l'afiliació efectiva s'ha calculat fins al mes de juny de 2021, mes d'últimes dades disponibles de persones en ERTE en les bases de dades públiques de la Seguretat Social.

Com s'ha posat de manifest, la incidència de la pandèmia ha sigut diferent entre dones i homes: **les dones han sigut afectades en major grau per les seues conseqüències negatives.**

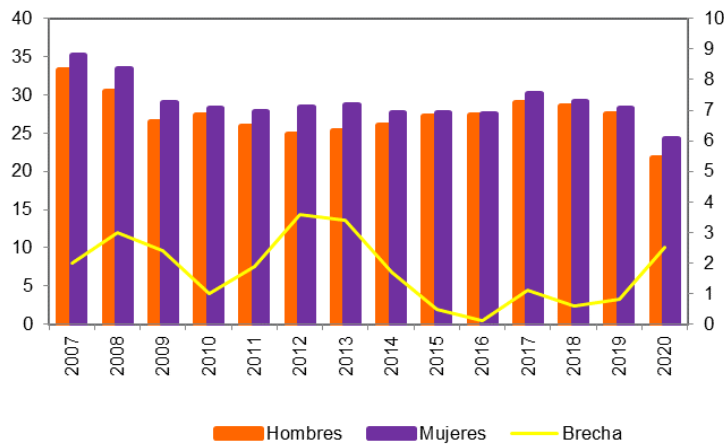
1.3 Indicadors de qualitat vs precarietat en l'ocupació

Si bé resulta rellevant la creació o destrucció d'ocupació del territori i més després del que va succeir durant la pandèmia, amb major motiu és rellevant la qualitat de les condicions en què es dona l'ocupació, perquè influeix en el desenvolupament tant de la carrera professional com personal, així com en aspectes de la salut física i mental.

Definir la qualitat de l'ocupació pot ser una tasca àrdua per la quantitat de factors que influeixen tant directament com indirectament. D'acord amb els estàndards de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic -OCDE-, hi ha tres aspectes fonamentals quan es tracta de qualitat en l'ocupació: el salari percebut, la seguretat de l'ocupació, i l'entorn laboral. A aquests se'n podrien sumar altres com les condicions de treball, l'equilibri entre la vida professional i privada, i la representació sindical i drets de negociació, entre altres.

En aquest sentit, hi ha molta feina per fer per a assegurar ocupació de qualitat i accés en condicions d'igualtat a aquesta feina. Aquest apartat se centrarà en la seguretat de l'ocupació, entesa com el caràcter indefinit de la contractació, i el tipus de jornada, que està relacionat amb la quantitat d'ingressos percebuts pel nombre d'hores treballades. Per a mesurar la seguretat en l'ocupació s'utilitzarà l'indicador de persones que tenen un contracte temporal.

Gràfic 8. Percentatge de persones assalariades que tenen contractes temporals a la Comunitat Valenciana



Font: INE (EPA 2T2020) i elaboració pròpia.

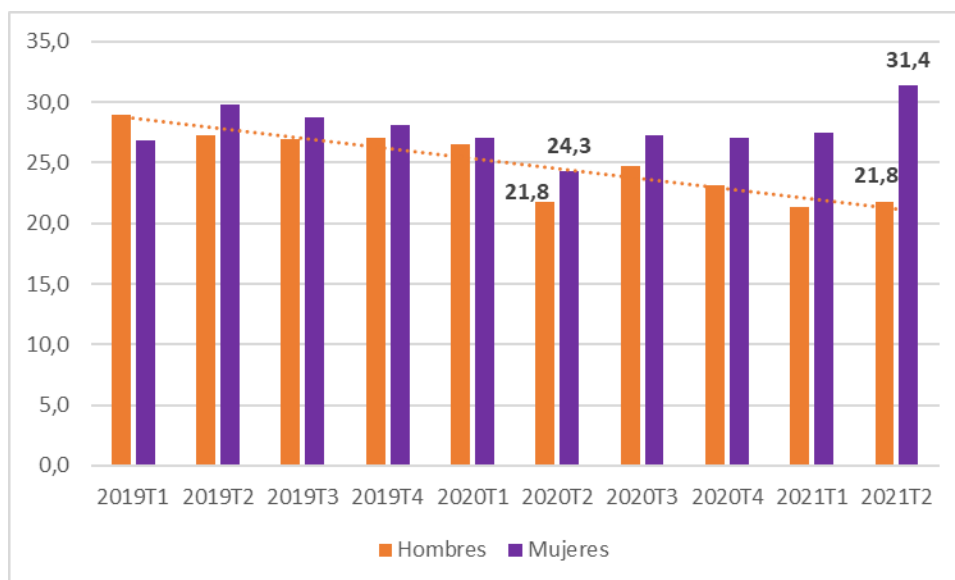
Referent a això i segons el gràfic 8, s'observa que en major grau les dones valencianes compten amb contractes temporals. Des de l'inici del període, en el qual el percentatge d'assalariats amb un contracte temporal era de 35,20% a la CV per al cas femení i el 33,20% per al masculí. Totes dues taxes per damunt de la mitjana estatal.

La temporalitat s'ha anat reduint lleugerament per a tots dos sexes. Però en els últims anys ha tornat a repuntar notablement, sobretot des de l'any 2017, amb major ritme de creixement en la temporalitat femenina (9,50% davant el 5,80% masculina). Arran de la pandèmia, la temporalitat s'ha reduït a conseqüència de la paralització de l'activitat. A causa de les restriccions sanitàries, l'any 2020 ha sigut atípic en termes d'ocupació temporal i no s'han signat molts contractes de caràcter estacional. De totes maneres, és preocupant el repunt de la bretxa de gènere en termes de temporalitat, ja que han sigut els homes els que han reduït la seua taxa de temporalitat en major proporció que les dones, i per a la mitjana de l'any 2020 presenten una diferència de 2,5 pp, indicativa que són les dones

les que pateixen major temporalitat i falta de seguretat en la duració de l'ocupació.

Per a més detall, el gràfic 9 mostra la taxa de temporalitat trimestral de valencians i valencianes. Clarament es va reduir durant el segon trimestre de 2020: va ser del 21,80% per als homes i del 24,30% en les dones. No obstant això, el fet més alarmant és que un any després, en el segon trimestre del 2021, amb la recuperació ja iniciada, els valencians han continuat mantenint la seua taxa de temporalitat en el mateix nivell, 21,80%, i fins i tot presenta una tendència clarament decreixent, mentre que en el cas de les valencianes aquesta **ha repuntat fortament** fins al 31,40%, i **ha engrandit la bretxa de gènere**, que se situa, amb les últimes dades disponibles, en 9,6 punts percentuals de diferència a favor de les dones. Aquest fet és preocupant perquè la recuperació de l'ocupació femenina no es pot assentar sobre contractes temporals que perpetuen la precarietat laboral de les dones i resten seguretat als seus projectes professionals i vitals.

Gràfic 9. Percentatge de persones assalariades amb contracte temporal a la Comunitat Valenciana. 2019 T1 fins a 2021 T2



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

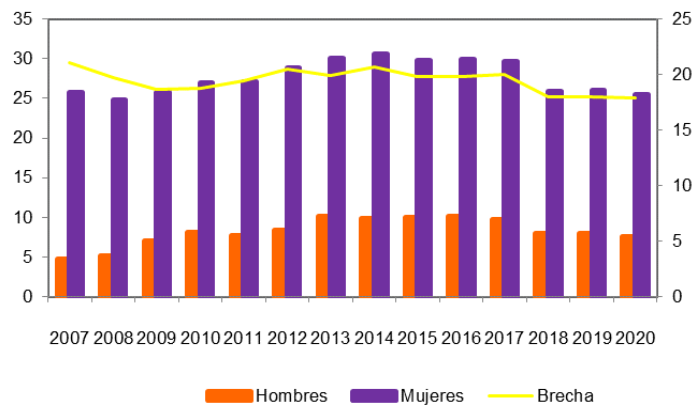
Un altre aspecte de la precarietat laboral que està estretament lligat amb les diferents responsabilitats de cura són les jornades parcials. Les dones, de manera estructural, ostenten major nombre de jornades parcials per raons de compatibilitzar vida familiar i laboral, perquè sobre elles continua recaient el major pes del treball no remunerat de cures. En l'últim apartat d'aquest informe es tornarà a abordar aquesta qüestió.

Les xifres mostren que, en 2007, el percentatge d'ocupades que tenien jornada parcial era de 25,80% a la CV, mentre que els homes únicament registraven un 4,70% (gràfic 10). Aquests percentatges es van anar incrementant fins a assolir el màxim en 2014 per al cas femení, que es va situar en 30,60%. Per la seua banda, els homes també han anat incrementant la seua tendència fins a assolir valors màxims de 10% tant en 2013 com en 2016.

La tendència més recent de la taxa de parcialitat no mostra les oscil·lacions d'altres indicadors. En el segon trimestre de 2020, la taxa de parcialitat de les dones valencianes era de 25,50%, pràcticament la mateixa que en el trimestre previ a l'esclat de la pandèmia. Els homes valencians per la seua banda sí que van passar d'una taxa de parcialitat de tot just 8,30% en el primer trimestre de 2020, al 7,60% durant la pandèmia. En el tercer i quart trimestre de l'any, les dones van augmentar la seua taxa de parcialitat fins al 26,60% de les ocupades valencianes, mentre que els homes van assolir només el 8,50%. En l'últim trimestre de dades disponibles, les valencianes presenten una parcialitat del 26,10%, mentre que els homes han reduït la seua taxa al 7,70%, és a dir, la parcialitat en les valencianes més que triplica la dels homes.

La bretxa de gènere és aclaparadora en aquest indicador. La bretxa era a l'inici del període de 21,1 pp a favor de les dones i ha anat descendint tímidament fins al 18,4 pp actuals segons les últimes dades trimestrals. Aquestes dades demostren el caràcter estructural de la parcialitat de l'ocupació i també que les conseqüències negatives d'aquesta parcialitat, com és la menor retribució, les pateixen de manera més acusada les dones

Gràfic 10. Percentatge de persones ocupades a jornada parcial a la Comunitat Valenciana

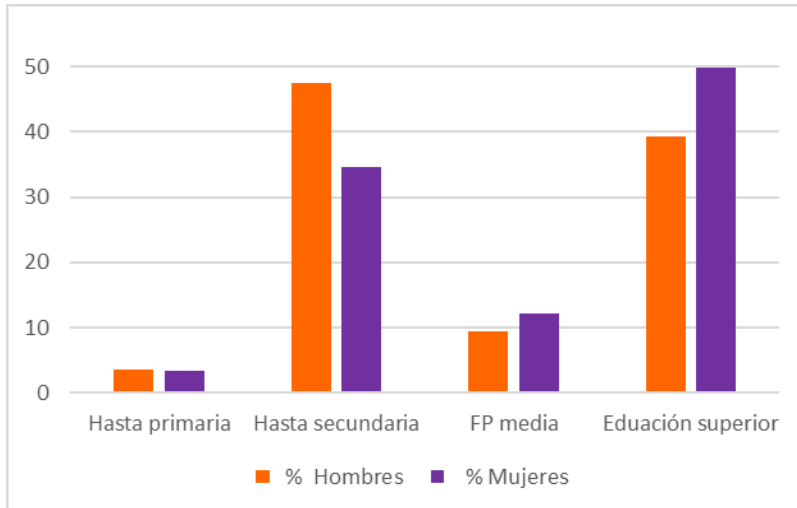


Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

La situació de les dones en el mercat laboral valencià en línies generals és de major precarietat que els seus parells homes, i en tots els indicadors analitzats presenten pitjors resultats en comparació amb la mitjana nacional.

No obstant això, aquesta major precarització no està relacionada amb un menor nivell educatiu de les valencianes a priori. L'educació influeix en totes les variables relatives al mercat laboral, tant de participació com d'ingressos. Segons les últimes dades disponibles en la CV, les dones tenen un major nivell formatiu que els homes, de fet, la bretxa educativa és a favor de les valencianes (gràfic 11).

Gràfic 11. Percentatge de persones ocupades segons el seu nivell d'estudis a la Comunitat Valenciana (1T2021)



Font: INE (EPA) i elaboració pròpia.

Un altre indicador de rellevància per a abordar la precarietat laboral és la *taxa d'especial vulnerabilitat davant l'ocupació* (EVDO) que, per al conjunt de la CV era del 15,60% en 2018; s'integra en l'EVDO la interacció entre la taxa de desocupació i la taxa de pobresa laboral. Del total de la població en situació de vulnerabilitat davant l'ocupació, la majoria són dones (58,40%).

També els indicadors de risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE per les seues sigles en anglès) elaborats per l'Encuesta de condiciones de vida de l'INE assenyalen que aquesta s'ha incrementat en 2020 respecte als seus valors en 2019, especialment la manca material severa, que s'estima a través d'un qüestionari realitzat en 2020⁸. D'aquesta manera, la CV registra una taxa AROPE de 29,30%, 2,3 pp per damunt del seu valor en 2019 i 3,1 pp per damunt de la mitjana espanyola. Aquesta taxa és major entre les valencianes que entre els valencians, per això les dones es troben en major grau en una situació més

⁸ Respecte als indicadors de renda utilitzats per l'Encuesta de condiciones de vida de l'INE, els utilitzats per a l'any 2020 corresponen als ingressos obtinguts l'any previ de l'entrevista, és a dir, en 2019, i per tant l'efecte de la pandèmia fins i tot no és atribuïble.

vulnerable. En la mitjana espanyola, les dones registren una taxa de risc de pobresa i exclusió social del 21,70%, i els homes del 20,20%. A més, la taxa AROPE de les persones ocupades que compten amb una ocupació a Espanya és del 15% en 2020, i això significa que el 15% de les persones ocupades a Espanya estan en risc de pobresa o exclusió social malgrat tenir una ocupació. I igualment, les dones es troben en major proporció en aquesta situació pel fet de tenir ocupacions de pitjor qualitat i pitjor remunerades. Aquesta situació empitjora la situació de partida i agreuja les bretxes de gènere existents.

Tota aquesta realitat evidencia que les explicacions a les bretxes existents de gènere en el mercat laboral les hàgem de cercar en l'economia de no mercat.

1.4 Incidència del treball en remot i teletreball

Un aspecte d'interès a l'hora d'analitzar les tendències del mercat laboral i les bretxes de gènere és el que es refereix al que ha passat amb l'organització dels temps de treball i les opcions de treball en remot que van irrompre durant la crisi sanitària per Covid-19, inicialment de manera excepcional, arran de la declaració de l'estat d'alarma i amb major incidència sobre les dones, tant a la CV com en la mitjana de l'estat. Durant el confinament, moltes dones es van veure abocades a haver de mantenir una presència simultània entre el treball i les cures familiars en les seues respectives llars, sense tenir molt de marge per a diferenciar els temps ni els espais; també hi ha hagut homes que han hagut d'adaptar-se a treballar en remot des de les seues cases, en canvi, per a la majoria dels que s'han vist en aquesta situació, ha resultat més fàcil diferenciar entre el treball laboral i el domèstic. L'aprenentatge social diferenciat per gènere respecte als usos del temps ajuda a explicar aquest fet, de la mateixa manera que facilita la comprensió de per què des de diferents estudis s'ha alertat del mecanisme de parany per a les dones⁹. Elles són les que han vist multiplicar-se la seua càrrega total de treball durant el confinament i els mesos següents, i per a elles el treball en remot i el, ara regulat, teletreball representa un intent desesperat d'atendre

⁹Vegeu Moreno, Sara i Borràs, Vicent (2021).

les dificultats de conciliació. Una vegada superat el temps de confinament més generalitzat, la incidència del treball en remot s'ha anat diluint, de fet, la incidència del teletreball és encara escassa, del 9,9% com a mitjana nacional i 6,4% a la Comunitat Valenciana; no obstant això, es tracta d'un fenomen rellevant i marca una tendència clara d'assentament com a marc de flexibilitat de l'organització i temps de treball sense transformar les bretxes de gènere existents. La proporció de persones ocupades que dediquen més de la meitat dels dies a aquesta forma de treball (taula 1) es va reduir ràpidament després de la finalització de l'estat d'alarma, com es reflecteix en la variació entre el segon i tercer trimestre de 2020, i també es va minorar la bretxa de gènere respecte a aquest àmbit d'organització del temps de treball que es va conformar amb la irrupció de la pandèmia; aquests moviments suggereixen la interacció amb les altres bretxes ja existents.

Només en tres comunitats autònomes el percentatge de la població ocupada que treballa des de les seues cases més de la meitat dels dies supera la mitjana estatal; es tracta de Madrid (19%), Catalunya (14%) i Balears (10%), la resta es troben per davall de la mitjana: Astúries (9,7%), Andalusia (7,1%), Aragó, Castella-la Manxa (totes dues amb el 6,9%), Castella i Lleó (6,8%), Galícia (6,5%), la Comunitat Valenciana (6,4%), la Regió de Múrcia (6,2%) i Canàries (6,1%).¹⁰

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

Taula 1. Percentatge de persones ocupades a la CV que teletreballen més de la meitat dels dies.

	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

Font: INE (EPA).

2. Bretxa salarial a la CV

La bretxa salarial és la desigualtat més mediàtica, això és, que sol cridar més l'atenció atès que, en si mateixa, reflecteix la persistència de múltiples mecanismes de desigualtat. Hi ha diverses maneres de calcular les diferències entre els salaris mitjans d'homes i dones que depenen de l'indicador de salaris que fem servir. Aquests són:

Salari brut anual: diferència percentual bruta en salari mitjà anual d'homes i dones. És una mesura que reflecteix les altres desigualtats entre sexes en el mercat de treball perquè compta amb les diferències en les hores de treball remunerat entre homes i dones (l'alta parcialitat de l'ocupació femenina, el major nombre de contractes temporals, etc.).

Salari per hora treballada: diferència percentual en salari mitjà per hora treballada d'homes i dones. No arreplega la incidència de la desigual distribució de les hores dedicades al treball no remunerat, ni les diferències socioeconòmiques dels individus.

Els utilitzats per organismes oficials són el salari brut anual i el salari hora anual.

Bretxa ajustada a característiques individuals: diferència salarial mitjana entre homes i dones amb les mateixes característiques socioeconòmiques i del lloc de treball. No té en compte la desigual concentració entre sexes (segregació) de les ocupacions i els sectors econòmics. Per a calcular-la són necessaris mètodes econòmics.

2.1 Bretxa en el salari brut anual

Totes les bases de dades sobre salaris fan referència a l'any 2019, per tant, l'impacte de la COVID-19 encara no es reflecteix en les estadístiques. Hi ha diverses fonts oficials per a mesurar la bretxa de gènere, que s'oferiran a continuació¹¹. De totes aquestes, l'Encuesta de estructura salarial és la més utilitzada perquè és la millor font en l'aproximació als salaris i els seus diferents components.

➔ Segons l'Agència Tributària¹² (AT), la mitjana de salari anual en 2019 era:

21.038 €

16.515 €

Si un valencià mitjà guanya 100,

una valenciana mitjana gana 78,5.

La bretxa seria del 21,61% en detriment de les dones.

¹¹ D'aquestes fonts, no sempre estan disponibles els resultats per comunitat autònoma per motius de representativitat estadística. Aquest és el cas dels decils salarials que ofereix l'EPA, en què hi ha el desglossament per comunitat autònoma, i el desglossament per sexe, però no l'encreuament de sexe i comunitat autònoma.

¹² La bretxa s'ha calculat amb el salari mitjà brut proporcionada per l'AT. En els resultats de la mitjana nacional no s'inclouen els territoris del País Basc i Navarra.

➔ Segons l'Encuesta de estructura salarial¹³ (ESS), en 2019 succeïa que:

Les valencianes guanyen un 21,2% menys que els valencians.

En totes dues estadístiques la bretxa s'ha reduït a la CV lleugerament respecte a l'any 2018. Tant en l'AT com en l'EES s'ha reduït 4 dècimes. No obstant això, realitzant una anàlisi en diferents parts de la distribució salarial, la bretxa de gènere és molt més pronunciada en les parts més baixes de la distribució, és a dir, entre els salaris més baixos. La diferència entre els salaris d'homes i dones arriba a ser d'un 42,80% entre el 10% dels salaris més baixos (taula 2). És a dir, la bretxa és el doble que la bretxa mitjana a la CV. Aquest fet és molt preocupant, ja que mostra l'elevada precarietat que pateixen les valencianes en situació de major vulnerabilitat. La bretxa es va reduint en les parts més altes de la distribució de salaris, és a dir, entre les persones que més guanyen. Així, la diferència entre els salaris dels homes i dones més rics és del 17,20% a la Comunitat. La taula 2 també mostra la diferència amb el total nacional: a la Comunitat Valenciana les bretxes salarials de gènere són més elevades que en el total nacional.

Taula 2. Bretxa salarial en diferents parts de la distribució de salaris. Total nacional i 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

Font: INE (EES) 2019 i elaboració pròpia.

¹³ Entre les limitacions d'aquesta enquesta hi ha: 1. No estan representats tots els sectors d'activitat, només té en compte el règim general: seccions B a S de CNAE-09 i règim especial de treballadors del mar: transport marítim (divisió 50 de CNAE-09). Queden exclosos els altres règims especials 2. Les dades d'enquesta que emplenen els ocupadors, per això són més fiables les dades proporcionades per l'Agència Tributària. 3. Escassa desagregació de variables com el nivell educatiu o l'antiguitat 4. Risc d'autoselecció positiva de les dones en el mercat laboral - Possible infraestimació dels resultats de la bretxa.

A continuació, es mostra la desagregació per nivell educatiu, tipus de jornada, i components salarials dels salaris d'homes i dones a la CV. Aquestes dades corresponen a l'any 2018, atès que l'Encuesta anual de estructura salarial de 2019 no proporciona tant de nivell de desagregació. I sí que ho fa l'Encuesta cuadrienal de estructura salarial, que es fa cada quatre anys i l'última disponible correspon a 2018.

2.1.1 Per nivell educatiu

La bretxa es redueix a mesura que augmenta el nivell educatiu de les persones, encara que es manté al voltant del 14,60% en els nivells educatius més elevats.

Taula 3. Mitjana del salari brut anual per sexe i nivell formatiu a la Comunitat Valenciana (euros de 2018) i bretxes de gènere

Comunitat Valenciana	Tots sexes	dos Dones	Homes	Bretxa
Tots els estudis	22.121,05	19.235,72	24.537,07	-21,6
I. Menys que primària ¹⁴	-13.918,19	..	-15.881,42	..
II. Educació primària	17.255,14	12.422,78	20.210,46	-38,5
III. Primera etapa d'educació secundària	17.536,63	14.402,07	19.790,82	-27,2
IV. Segona etapa d'educació secundària	21.446,57	18.128,76	24.707,80	-26,6
V. Ensenyaments de formació professional de grau superior i similars	23.815,72	17.971,82	28.515,73	-37,0
VI. Diplomats universitaris i similars	27.984,80	25.546,06	30.949,44	-17,5
VII. Llicenciats i similars, i doctors universitaris	34.260,88	31.624,24	37.025,39	-14,6

Font: INE (EES) 2020 i elaboració pròpia.

2.1.2 Per tipus de jornada

La bretxa és major en les jornades a temps parcial a pesar que els homes compten amb una taxa de parcialitat molt menys elevada que les dones (un 7,60% en l'últim trimestre, davant el 25,50% femení). En major grau les dones

¹⁴ Quan la casella està marcada amb un signe '-' abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 100 i 500, per la qual cosa la xifra és poc fiable i cal interpretar-la amb cautela.

trien o es veuen obligades a acceptar aquest tipus de jornada per a compatibilitzar amb el treball no remunerat (taula 4).

Taula 4. Mitjana del salari brut anual per sexe i tipus de jornada a la Comunitat Valenciana (euros de 2019) i bretxes de gènere

Comunitat Valenciana	Tots dos sexes	Dones	Homes	Bretxa
Total	22.121,05	19.235,72	24.537,07	-21,61
Jornada a temps complet	26.209,82	24.654,10	27.189,60	-9,33
Jornada a temps parcial	10.475,80	10.105,57	11.172,98	-9,55

Font: INE (EES) 2021 i elaboració pròpia.

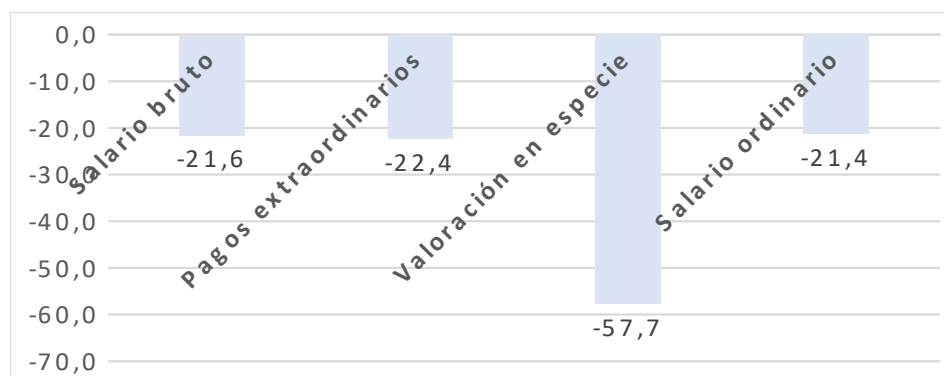
Atesa la composició del salari brut anual, les majors diferències s'observen en la valoració en espècie i complements salarials (la bretxa de gènere dels quals és de 57,70% en detriment de les dones) i en menor grau, els pagaments extraordinaris (taula 5 i gràfic 12).

Taula 5. Composició del salari brut anual (euros de 2018)

2018	Comunitat Valenciana			
	Salari brut	Pagues extraordinàries	Valoració en espècie i complements	Salari ordinari
Dones	19.235,72	1.743,77	45,73	17.446,22
Homes	24.537,07	2.245,94	108,20	22.182,93

Font: INE (EES) 2021 i elaboració pròpia.

Gràfic 12. Bretxes de gènere en els components del salari brut anual



Font: INE (EES) 2020 i elaboració pròpia.

Això es produeix per diversos motius que han sigut estudiats des de la psicologia social: des de comportaments diferenciats per gènere a l'hora de negociar salaris i les retribucions variables, fins a la política retributiva¹⁵ empresarial, especialment d'empreses privades, que influeix negativament en les dones, ja que pot valorar certs aspectes en què es diferencien els empleats per gènere, per exemple, a l'hora de conciliar.

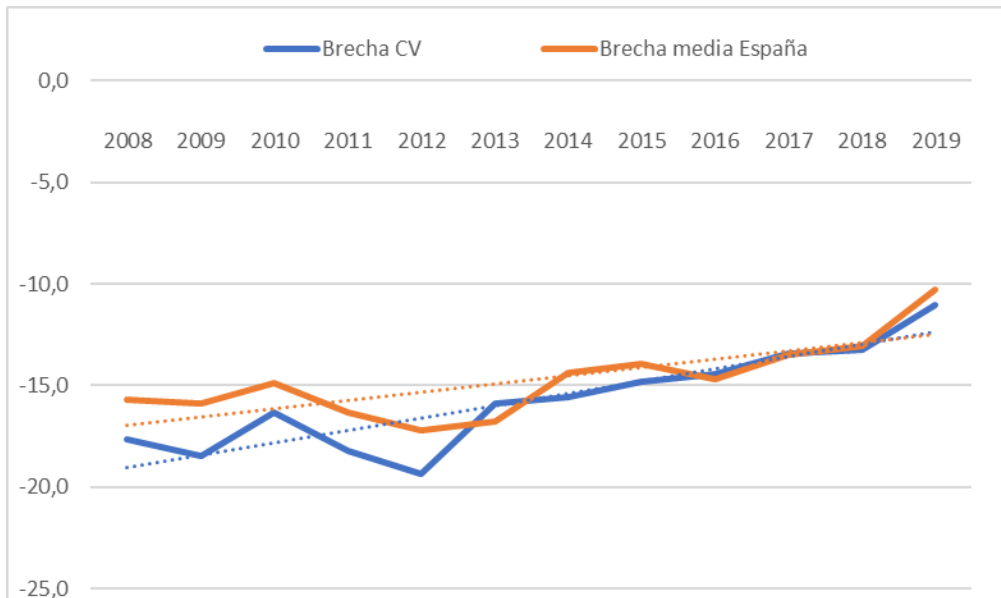
2.2 Bretxa en el salari per hora treballada

És la variable més utilitzada en el mesurament de la bretxa. Es considera més adequada perquè intenta corregir la condició que les dones ostenten en major mitjana la jornada parcial, cosa que repercuteix en una menor remuneració salarial anual. No obstant això, no té en compte que les dones exerceixen de mitjana el doble d'hores de treball no remunerat que els homes, perquè aquestes hores no són valorades.

- ➔ **La bretxa per hora treballada en 2019 a la CV és 11,10%. Cada hora de treball femení és remunerada de mitjana un 11,10% menys que l'hora masculina, segons l'Encuesta cuadrianual de estructura salarial.**

Quant a l'evolució de la bretxa per hora, des dels valors de 2008, s'observa com la bretxa per hora s'ha anat reduint, tant a la CV com en la mitjana estatal, mostrant una tendència decreixent. En 2008, la bretxa es xifrava en 17,70% a la CV, mentre que en 2019 és del 11,10%. Igualment ha passat amb l'evolució nacional, de 15,70% en la diferència del guany per hora entre homes i dones a Espanya s'ha passat a un 10,30%. Encara que els valors de la bretxa a la Comunitat van convergir amb els valors mitjans espanyols, actualment la bretxa a la Comunitat és major que en el conjunt de l'estat (gràfic 13).

¹⁵ Moltes vegades la perspectiva de gènere no està implícita en les empreses privades a l'hora de dissenyar tant programes de formació dels empleats com la política salarial, perquè pot no tenir en compte les diferents necessitats per raó de gènere quant a horaris, dedicació laboral, etc.

Gràfic 13. Evolució de la bretxa salarial per hora a Espanya i a la CV

Font: INE (EES) 2020 i elaboració pròpia.

2.3 Entenent la dinàmica de la bretxa: segregació sectorial i ocupacional

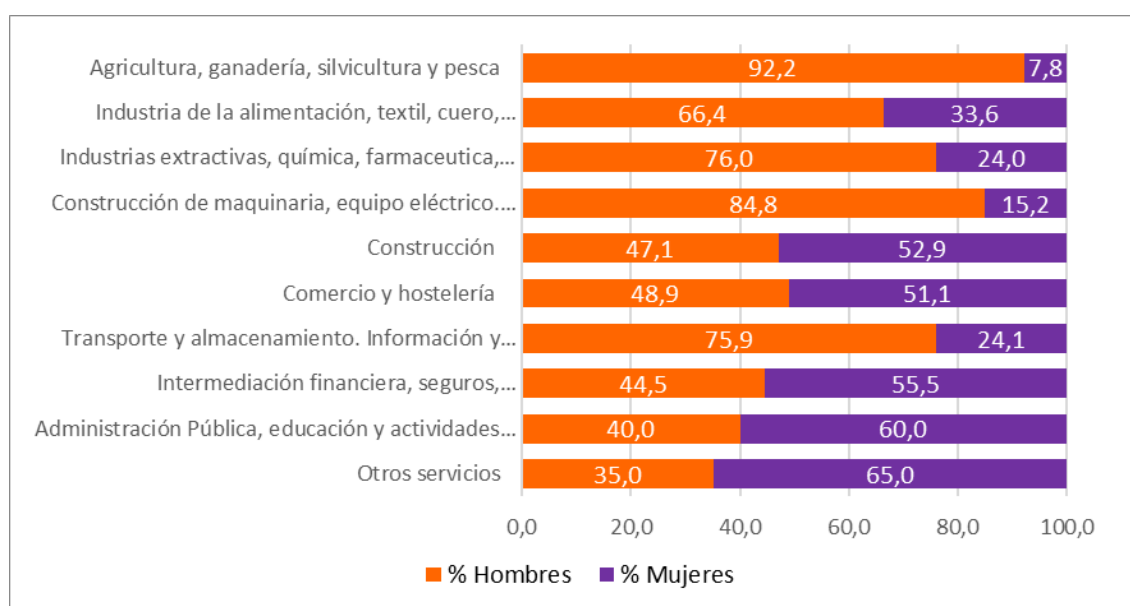
Per a entendre per què es produeix el fenomen de la bretxa salarial cal tenir en compte que els homes i les dones s'agrupen en sectors d'activitat i en ocupacions diferents, a més d'ocupar diferents llocs dins la jerarquia de comandament. Aquest fenomen es coneix com a segregació per raó de gènere.

Aquests sectors econòmics i ocupacions ostenten salaris mitjans diferents, uns més ben remunerats que altres. Si hi ha una alta concentració de dones en ocupacions i sectors pitjor remunerats, aquest fet afavoreix l'increment de la bretxa salarial. A més, la segregació no es produeix per casualitat, sinó que la concentració té lloc en ocupacions i sectors associats socialment al rol assignat al femení, major en activitats de caràcter relacional i de cura.

2.3.1 Segregació sectorial

D'aquesta desagregació de sectors proporcionada per les últimes dades de l'EPA per a la CV, podem detectar que els sectors més masculinitzats són l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca; la construcció de maquinària i equips electrònics, les indústries extractives, química i farmacèutiques, i el transport i emmagatzematge. Els sectors amb major paritat es troben en el comerç i hostaleria, construcció i intermediació financera i assegurances. Mentre que les dones destaquen, encara que no es pot considerar feminització del sector, en l'administració pública, educació i activitats sanitàries, sectors concordes amb el rol social imposat a les dones (gràfic 14).

Gràfic 14. Percentatge d'ocupades/ats per sector d'activitat a la Comunitat Valenciana (EPA 2T2020)



Font: INE (EPA, 2T2020) i elaboració pròpia.

“En la segona edició de l'Observatori de l'OIT, publicada el 7 d'abril de 2020, es van identificar quatre sectors d'alt risc, els següents: a) els serveis d'hostaleria i restauració; b) les activitats immobiliàries, comercials i administratives; c) les activitats de fabricació; i d) el comerç a l'engròs i al detall”.

2.3.2 Segregació de les ocupacions

En el gràfic 15 es pot observar el percentatge d'ocupades i ocupats d'acord amb grans grups d'ocupacions per a analitzar la segregació ocupacional. De manera addicional, en el costat dret està representat el guany mitjà anual d'aquests grans grups per a la CV en 2018. Els grups que no compten amb informació (-) és pel fet que la xifra no és representativa per l'escàs nombre mostrat i perquè l'INE no la proporciona.

En la categoria més alta, segons la pròpia terminologia de l'EPA, entre directors i gerents a la CV només un 27,10% són dones. Aquest fenomen és conegut com a “sostre de vidre”. De fet, només un 2,9% dels CEOs en les empreses de l'IBEX-35 són dones, segons les dades de l'Institut Europeu per a la Igualtat de gènere (EIGE) en 2019¹⁶.

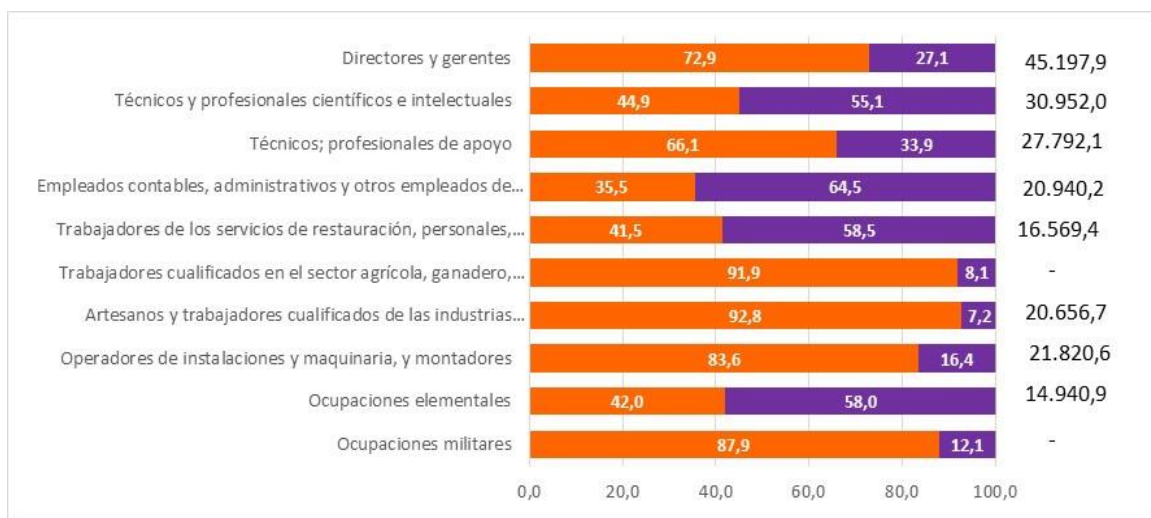
Aquest fenomen influeix en la bretxa salarial, perquè les categories directives tenen la remuneració més alta. D'altra banda, en els tècnics i professionals de suport, també amb guanys mitjans anuals elevats, el percentatge de valencianes que exerceix és del 33,90%, de manera que es troba aquesta ocupació masculinitzada. També trobem una forta feminització de categories ocupacionals més baixes, com les ocupacions elementals, amb salaris bruts mitjans molt escassos, en els quals el 58% de les ocupades en aquesta categoria són dones, i que evidencia les dificultats d'accés a l'ascens de categories ocupacionals.

Aquest fenomen és conegut com a “terra apegalós”, i fa referència a la dificultat a què s'enfronten les dones en el seu desenvolupament professional pel fet de trobar-se en sectors i ocupacions feminitzades, de menor qualificació, remuneració, amb pitjors condicions laborals i ocupant-se en major grau de les càrregues familiars, com s'analitzarà en la secció de bretxes de cures.

¹⁶ El percentatge de representació femenina en els òrgans de direcció de les empreses de l'IBEX-35 en 2019 és d'un 21,9%. Aquests càrrecs es divideixen en CEO (2,9% de dones), llocs executius (16,22% de dones) i llocs no executius (30,4%).

Tal com mostra el gràfic 15, les ocupacions feminitzades són les pitjor remunerades en el mercat laboral, cosa que ajuda a incrementar la bretxa salarial per raó de gènere.

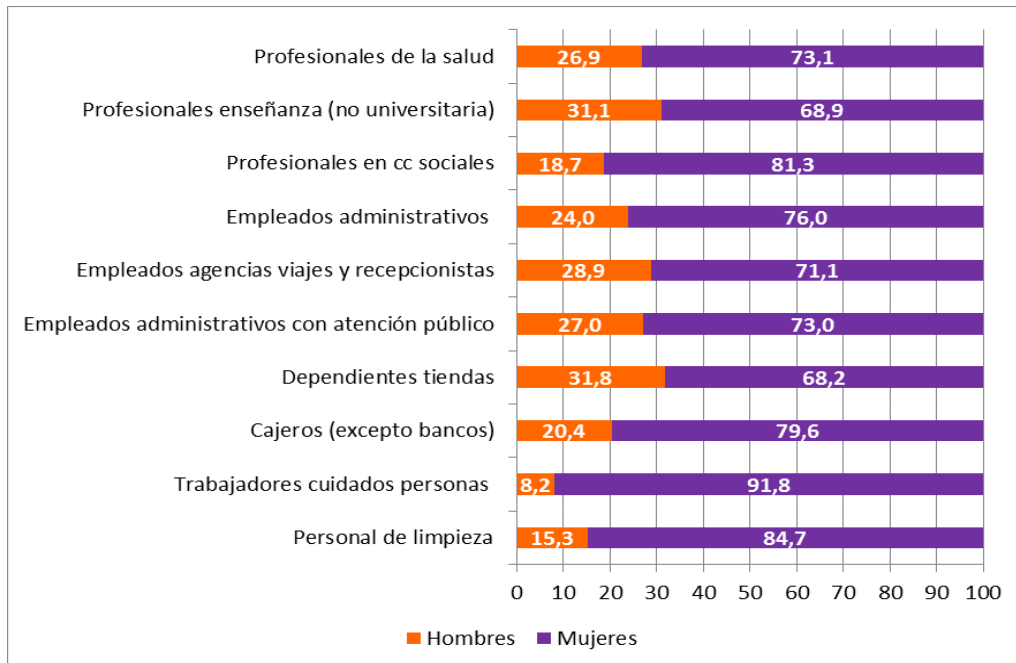
Gràfic 15. Percentatge d'ocupades/ats en grans grups d'ocupacions i guany mitjà anual brut per grup d'ocupació (euros de 2018) a la Comunitat Valenciana



Font: INE (EPA, 2T2020; EES, 2020) i elaboració pròpia.

La radiografia de les ocupacions més feminitzades a escala estatal mostra que les espanyoles es concentren en professions relacionades majoritàriament amb la salut i la cura de les persones, l'ensenyament no universitari, llocs de cara al públic, com ara recepcionistes, dependents en botigues o caixeres, tasques administratives amb atenció al públic també i neteja (gràfic 16).

Gràfic 16. Distribució percentual per sexe de les ocupacions més feminitzades ordenades per nivell de qualificació. Espanya, 2016



Font: INE (EES), 2016 i elaboració pròpia.

Amb una major desagregació de les dades¹⁷, tant a nivell sectorial com per ocupacions, de la CV, l'anàlisi seria més rica perquè es podrien identificar aquells sectors i ocupacions feminitzats i masculinitzats¹⁸ com a primer pas per a prendre accions i polítiques per a aconseguir la paritat.

La segregació ocupacional es dona tant en ocupacions de major nivell de qualificació com en les de menor qualificació. A més, s'observa tant en ocupacions tradicionals, com en ocupacions més recents, ja que darrere d'aquest fenomen hi ha els estereotips de gènere. És un fet preocupant per la seua influència sobre la bretxa salarial, i a més no sembla que desapareixerà en

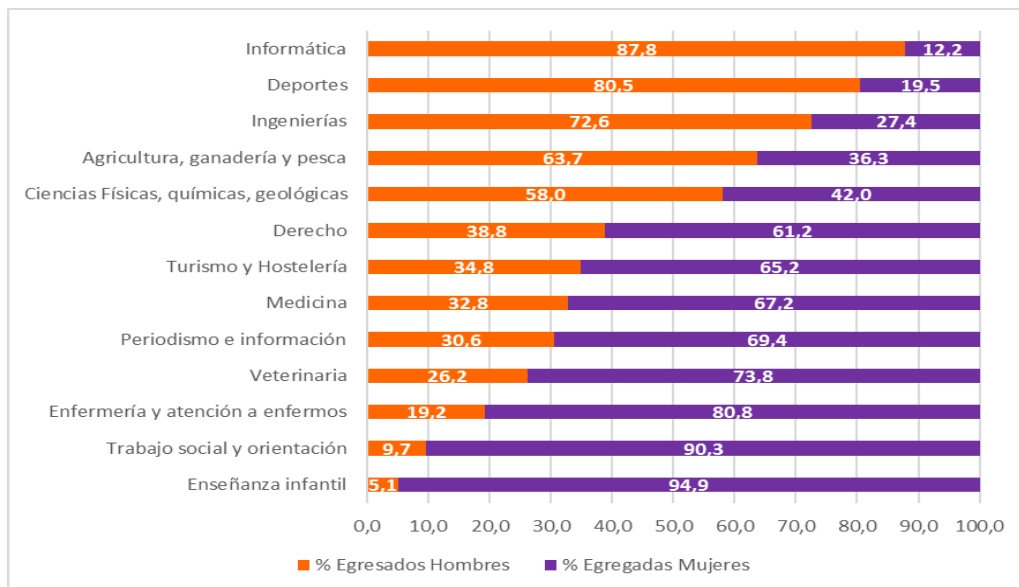
¹⁷ La desagregació de dades existeix i es pot realitzar un encàrrec a l'INE per mitjà d'una contraprestació econòmica.

¹⁸ Per exemple, el sector de les Tics o les STEAM està fortament masculinitzat, mentre que les ciències socials i de la salut estan copades per dones. Totes aquestes ocupacions s'engloben dins del gran grup de tècnics i professionals científics, però tant els guanys salarials mitjans com les condicions laborals poden variar considerablement.

un futur pròxim, ni tan sols entre les professions de major nivell educatiu. Segons les dades del gràfic 17, hi ha carreres universitàries fortament segregades per estereotips i rols de gènere. Mentre les egressades a penes són un 12,2% en Informàtica, o un 27,4% de les enginyeres recentment llicenciades a la CV, activitats relacionades amb la cura estan copades per dones: medicina (67,2%), infermeria (80,8%), treball social (90,3%) i ensenyament infantil (94,9%).

La menor implicació de la població femenina en estudis relacionats amb les noves tecnologies, ciències i enginyeria suposa una pèrdua de creixement potencial. Així mateix, la no implicació dels homes en carreres relacionades amb la cura ajuda a perpetuar aquests estereotips de gènere associats a certes ocupacions.

Gràfic 17. Distribució per gènere i àmbit d'estudi d'estudiants diplomades/ats a la Comunitat Valenciana en el curs 2018-19



Font: Ministeri d'Educació i Formació Professional (2020) i elaboració pròpia.

3. Bretxa de cures

Fer una aproximació al concepte de la cura sempre és difícil a causa de la complexitat i la quantitat d'accions heterogènies que comporta. No obstant això, des d'un sentit ampli, cuidar és el que ha permès que el ser humà haja arribat fins al punt en què es troba en l'actualitat. Són totes aquestes funcions, tasques, accions, temps, dedicació, pensaments, energies que possibiliten l'existència i sosteniment de la vida humana i no humana.

Aquest tipus d'accions han recaigut tradicionalment sobre les dones, i encara en l'actualitat les dones continuen encarregant-se de la gran majoria de les tasques de cura. Aquest fenomen es coneix com "la feminització de la cura" i ocorre a escala global; també a la CV.

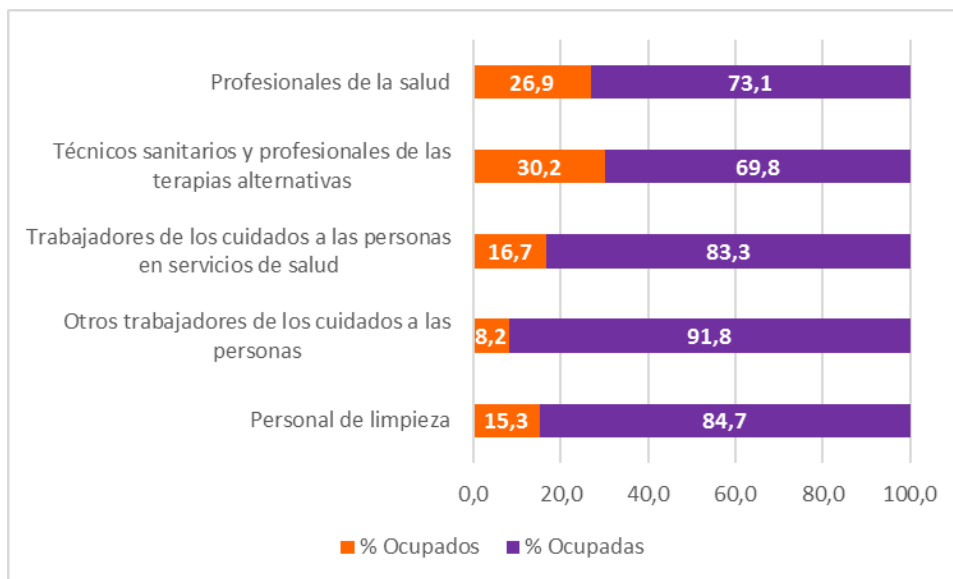
A l'efecte de mostrar la bretxa de gènere existent entorn de les cures, diferenciarem les situacions existents quan les cures es produeixen en l'economia de mercat com a cures professionalitzades i remunerades o si, per contra, es donen fora de l'economia de mercat, a les llars, de manera no remunerada.

3.1 Cura professionalitzada

En línia amb el que s'ha observat en l'apartat sobre la segregació ocupacional, les dones s'agrupen majoritàriament en ocupacions relacionades amb la cura, tant d'infància, com de persones majors o adultes en situació de malaltia o dependència. Segons es reflecteix en el gràfic 18, el 73,10% de les professionals sanitàries són dones a Espanya. Elles copen els llocs de treball relacionats amb les cures en salut i altres cures de les persones. A més, del personal de neteja, en què només el 15,30% dels ocupats són homes.

Altres sectors com l'ensenyament també estan majoritàriament ocupats per dones, i com ja s'ha mostrat en aquest mateix informe, les empleades de la llar també són quasi exclusivament dones. Sobre totes elles recau la cura en la infància, la vellesa i la cura dels espais i àmbits de convivència familiar i laboral. Cal esmentar que el col·lectiu professional d'empleades de la llar (dones en la seua gran majoria) suporta unes condicions de gran precarietat i desprotecció social, laboral i econòmica. Segons un estudi del Centre d'Investigacions Sociològiques – CIS - (2014), el 49,20% de les treballadores empleades de la llar són contractades mitjançant un acord informal entre les parts, sense contracte de treball, i la seua activitat es troba, en gran manera, dins de l'economia submergida.

Gràfic 18. Percentatge d'ocupades/ats en treballs relacionats amb la cura a Espanya



Font: INE (EES), 2016 i elaboració pròpia.

En el cas de la CV, les dades d'afiliació de 2019 mostren que a la fi de 2018 hi havia unes 22.120 persones afiliades relacionades amb la cura de les persones dependents. Segons una altra font alternativa com l'EPA, en 2019 a la CV, hi

havia al voltant de 28.595 persones ocupades en serveis associats amb les persones dependents, i la gran majoria eren dones¹⁹.

3.2 Cura no professionalitzada

Les cures que es donen des del treball no remunerat tenen una gran importància, ja que aquest temps dedicat a ells és temps que no s'empra ni en oci ni en el treball remunerat. A més, la seua realització suposa una càrrega tant física com mental per a les persones que els duen a terme, que solen ser en la seua majoria dones.

Des de les cures en l'economia de no-mercat, se sol emprar les enquestes d'ús del temps (EET) per a mesurar la dedicació de dones i homes al treball no remunerat. En aquest sentit, cal fer un toc d'atenció per la falta de dades; a la Comunitat Valenciana no hi ha instruments de mesurament del treball no remunerat a escala autonòmica i, a escala estatal, les últimes dades oficials sobre usos del temps corresponen a la segona enquesta realitzada, de 2009-2010. En altres comunitats autònomes, com el País Basc, sí que hi ha dades més actualitzades, a través de l'Institut Basc d'Estadística (Eustat), que elabora periòdicament (cada 5 anys) l'Encuesta de Presupuestos del Tiempo (EPT), que serveix per a estudiar els hàbits socials de la població, a més de permetre elaborar els comptes satèl·lits de la producció domèstica del País Basc. La importància de conèixer les hores que s'empren a cuidar és rellevant per a poder realitzar estimacions del valor econòmic²⁰ d'aquesta activitat que es produeix en l'economia de no mercat, i també per a dimensionar la incidència de la pobresa de temps i contrastar tendències de canvi en els patrons d'ús diferenciat de dones i homes.

¹⁹ Vegeu Pérez, F. i Catalán, A. 2019.

²⁰ Per exemple, se solen valorar utilitzant diferents metodologies com el cost que suposaria obtenir aquest servei per mitjà d'un proveïdor extern (cost de reemplaçament) o el cost d'oportunitat que suposa a la persona que cuida encarregar-se d'aquesta tasca i no del seu treball remunerat, entre altres.

Segons les últimes dades nacionals de l'EET (2009-10), el temps mitjà diari dedicat a la llar i a la família és de:

Homes

1 hora i 54 minuts

Dones

4 hores i 7 minuts

Que evidencia una bretxa de gènere en el temps dedicat a la cura de la llar i la família de més de 2 hores de mitjana diàries; aquesta diferència en l'ús de temps es constata també en l'observació de la dedicació que fan dones i homes respecte a tres les principals activitats del treball no remunerat que assumeix cada un a les llars (taula 6).

Taula 6. Dedicació de dones i homes al treball no remunerat per tipus d'activitat (tres principals activitats per sexe)

Homes	Dones
Activitats culinàries 26 minuts	Manteniment de la llar 49 minuts
Compres i serveis 26 minuts	Cura de xiquets/es 32 minuts
Cura de xiquets/es 18 minuts Jardineria i cura d'animals 18 minuts	Compres i serveis 31 minuts

Font: INE (EET), 2010

Una mica més recent és l'Encuesta de Condiciones de Trabajo (2015), de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, els resultats de la qual revelen que els homes espanyols dediquen en total 39,7 hores al treball remunerat i 14 al no remunerat, mentre les espanyoles dediquen 33,9 a l'ocupació remunerada i 26,5 hores setmanals a la no remunerada. El que evidencia la doble jornada, perquè fins i tot les dones amb jornada completa dediquen 11,3 hores setmanals més que els seus parells homes.

- ➔ La bretxa en l'ocupació principal és de 5,8 hores a favor dels homes.
- ➔ La bretxa en el treball no remunerat de cures és de 12,5 hores a favor de les dones, que s'encarreguen majoritàriament d'aquest tipus de treball.

Quan la jornada és parcial, la bretxa en el treball no remunerat augmenta a les 15,7 hores mitjanes setmanals, que evidencia que les dones que de mitjana ostenten una jornada a temps parcial dediquen més hores al treball no remunerat que al remunerat (taula 7).

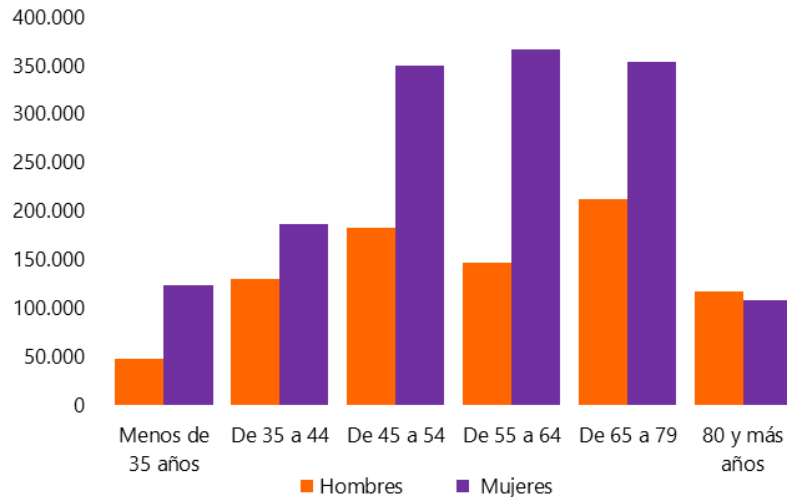
Taula 7. Hores dedicades al treball remunerat i treball no remunerat a Espanya

	Ocupació principal		Treball no remunerat	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Total (hores/setmana)	39,7	33,9	14,0	26,5
Temps parcial	22,7	21,6	13,9	29,6
Jornada completa	42,4	39,3	13,9	25,2

Font: INE.

I què passa quan hi ha persones dependents, bé siguen menors o majors en la família? La càrrega de la cura de persones dependents també recau majoritàriament sobre les dones. Per a fer-nos una idea de la magnitud de les cuidadores, el gràfic 19 mostra el nombre de persones que es dediquen a cuidar més de 20 hores al dia de manera informal, és a dir, no remunerada. Com s'observa, el nombre de dones cuidadores és molt més elevat que el d'homes en tots els grups d'edat, i és el grup d'edat de 55 a 64 anys en què s'observa la major bretxa de gènere, al voltant del 40%. El perfil d'edat d'homes que cuiden més de 20 hores a la setmana és de major edat, a partir dels 65 anys, i és el grup més jove el que menys es dedica a la cura. Quant a les dones, s'observa que les necessitats de dedicació a la cura són elevades des dels 45 anys als 79. S'aprecia que no hi ha per tant una corresponsabilitat en les tasques de cures.

Gràfic 19. Nombre de persones cuidadores que destinen 20 hores o més a cuidar per sexe. Espanya. 2016



Font: INE (Encuesta de condiciones de vida) 2016 i elaboració pròpia.

Aquesta alta dedicació a la cura informal és incompatible amb exercir un lloc de treball en l'economia de mercat, que a més no compta amb mesures de conciliació efectives i reals. És per això que les dones es veuen obligades a ocupar-se en jornades parcials o directament es veuen abocades a la inactivitat laboral per a cuidar.

En aquest sentit, i a escala autonòmica, segons les dades de l'EPA del segon trimestre de 2020 per a la CV, de les persones amb jornada parcial que declaren que la tenen per cura de xiquets o ancians, el 78% són dones, enfront del 22% d'homes, i d'aquelles persones ocupades amb jornada parcial que declaren tenir altres obligacions familiars el 94,6% són dones enfront del 5,4% dels homes. La raó majoritària per a tenir un contracte a jornada parcial en el cas dels homes valencians és no haver pogut trobar un treball a jornada completa (25,7%). Mentre que en el cas de les valencianes és la cura de xiquets o adults malalts (32,4%).

Així mateix, de les persones valencianes inactives que declaren que no cerquen ocupació perquè tenen altres responsabilitats familiars de les quals encarregar-se, el 60,5% són dones, enfront del 39,5% dels homes. De les persones

valencianes que es declaren inactives per tasques de la llar, el 32,2% són dones en 2019 enfront del 5,4% dels valencians.

Aquestes dades estan en línia amb la informació sobre les excedències per cura de fills i filles i també ens ofereix informació sobre la feminització del rol de la cura. En aquest sentit, hi ha un patró clar: quan l'excedència del treball per raons de cura de fills i filles és no remunerada, és la mare la que majoritàriament la sol·licita, en concret, el 94,7% de les sol·licituds a la CV en 2017. La mateixa pauta es repeteix quan l'excedència -no remunerada- és per a atendre familiars (normalment pares en edat avançada): el 84,2% de les sol·licituds són presentades per dones, enfront del 16,2% d'homes, segons les dades de l'Institut de la Dona sobre estadístiques de la Seguretat Social.

Quant als permisos associats al naixement (maternitat i paternitat) plenament remunerats, el cas espanyol està a punt de convertir-se en referent internacional, per l'aprovació de la seua proposta legislativa d'equiparació dels permisos de maternitat i paternitat, posada en marxa amb el Reial decret 6/2019, que va entrar en vigor a l'abril de 2019, i per la qual s'han anat augmentant els permisos dels pares (o les altres mares) fins a la seua equiparació completa a les 16 setmanes del permís de maternitat, vigent des de l'1 de gener de 2021. S'ha dissenyat com un procés gradual d'ampliació de drets que interpel·la directament els homes i la seua participació en les cures infantils i, en part, és el resultat de la incidència política aconseguida des d'organitzacions com la PPiINA21 i altres col·lectius d'activisme social, a partir de la Llei 3/2007, per la qual es va crear el permís de paternitat intransferible i plenament remunerat a Espanya. L'element diferenciador ha sigut i continua sent l'existència de parts intransferibles de permís i el fet que estiguen plenament remunerats, totes dues característiques han actuat com a accelerador del canvi de pauta de comportament masculí. El que mostren les dades de la Seguretat Social és que els pares o la segona

²¹ Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción.
<https://igualeseintransferibles.org>

persona progenitora fan ús exclusivament de la part de permís de naixement que els correspon (intransferible) i està remunerada; no obstant això, no utilitzen la part del permís que les mares biològiques poden cedir a la segona persona progenitora; aquest comportament diferenciat respecte a l'ús dels permisos ha sigut constatat en estudis comparatius a escala europea²². És a dir, respecte a les prestacions identificades, abans de la reforma de l'abril de 2019²³, com a processos de maternitat, la immensa majoria (98,43%) eren gaudides per les mares i no compartides amb el pare o una altra persona progenitora. No obstant això, els pares han continuat sol·licitant la seua prestació individual i gaudint-la, prestació remunerada i intransferible per paternitat. La duració mitjana a la CV va ser de 112 dies en la modalitat contributiva de la primera persona progenitora i de 27 dies l'altra persona progenitora, segons les dades de la Seguretat Social per al primer trimestre de 2020. La entrada en vigor de la plena equiparació dels permisos per naixement per a dones i homes a 16 setmanes ha pretès ampliar el seu abast com un dret individual i no transferible remunerat al cent per cent del salari i abonat directament per l'INSS durant la duració del permís, és a dir, 16 setmanes; no obstant això, com reiteradament s'ha anat manifestant des de la mateixa PPIINA i investigadores especialitzades en sistemes de permisos per cures, la configuració de la reforma d'abril de 2019 ha desactivat el potencial transformador respecte a la implicació dels homes en les cures. Els elements en qüestió es refereixen, d'una banda, al fet que les primeres 6 setmanes hagen de prendre's obligatòriament a partir del naixement i de manera simultània per tots dos progenitors i, d'altra banda, al fet que si s'ajornen algunes de les altres 10 setmanes de permís per naixement, és imprescindible disposar de l'autorització de l'empresa en què treballa la persona progenitora que ajornarà aquest permís. Aquest plantejament reforça la resistència existent al fet que els homes s'absenten del seu lloc de treball per atendre les responsabilitats de la cura, una

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 decret llei 6/2019 de mesures urgents per a la igualtat de dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

cosa imprescindible per a diluir la bretxa de gènere en aquest àmbit. Segons dades de la Seguretat Social, més del 75% dels pares s'estan prenent tot el permís a partir del naixement, simultàniament amb la mare; aquesta tendència té lectures múltiples i complementàries, en certa manera augmenta la implicació dels homes en les tasques de cura davant un naixement, al mateix temps es difumina la possibilitat que assumisquen ser també responsables principals de la cura, davant la major incidència de l'ús simultani del permís conjuntament amb la mare o una altra persona progenitora.

Una altra possible font per a conèixer el nombre de persones que es dediquen a cuidar de manera no professionals a la CV són les persones afiliades al règim de la Seguretat Social en la categoria de cuidadores/ors no professionals. Arran de la implantació de la Llei 30/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, i del RD 615/2007, s'establia que la Tresoreria General de la Seguretat Social assumia el cost de la cotització dels cuidadors i cuidadores no professionals. És per això que es va poder comptabilitzar les persones que es dedicaven a cura de familiars. No obstant això, l'any 2012, va deixar d'aplicar-se el RD, i el nombre de persones cuidadores no professionals que cotitzaven al sistema de la Seguretat Social va descendir. Fins a 2012, a la CV hi havia 16.000 cuidadores/ors no professionals. En 2019, el RDL 6/2019, d'1 de març, ha tornat a establir que les cotitzacions de les persones cuidadores informals siguen assumides per la Seguretat Social, i amb dades disponibles fins a desembre de 2019, a la CV hi ha un total de 882 cotitzadors homes i 7.809 cuidadores no professionals dones. Aquesta xifra, no obstant això, no és representativa de la magnitud del total de persones cuidadores informals i en l'àmbit familiar que hi ha a la Comunitat Valenciana.

4. CONCLUSIONS:

En aquest informe hem ampliat la informació arreplegada en la versió prèvia d'aquest, i hem estès el període d'anàlisi per incloure l'any 2020 complet i, en la mesura que ha sigut possible, l'hem allargat fins al segon trimestre de 2021. La intenció en l'elaboració d'aquest informe és continuar la recopilació estadística i facilitar algunes pautes per a l'anàlisi i el coneixement de la situació actual que viuen les dones, respecte als homes, a la Comunitat Valenciana.

Per a això s'ha donat continuïtat a l'anàlisi de les bretxes de gènere en diversos àmbits i vinculades entre si. Les bretxes quant a la participació en el mercat laboral, incloent la bretxa salarial, s'interrelacionen directament amb les bretxes de cura. Els rols de gènere incideixen en les expectatives socials, en l'elecció de carrera professional i en les respectives trajectòries laborals de dones i homes; la imposició social sobre les primeres d'haver d'ocupar-se en major grau de les tasques de cures i l'absentisme dels homes respecte a les responsabilitats familiars i de cura tenen un reflex directe en l'explicació de les bretxes de gènere existents.

Les dones de la Comunitat Valenciana s'han vist afectades en major grau que els homes pels efectes econòmics derivats de la crisi sanitària, a causa de les múltiples bretxes de gènere existents i que s'han anat referenciant en aquest informe, particularment les relacionades amb les cures, l'ocupació, la segregació ocupacional i la salarial; d'aquestes, la bretxa salarial assolía abans de la incidència de la pandèmia el 21,61%, segons les dades obtingudes de l'Agència Tributària per a 2019. Aquesta dada és confirmada també com una de les principals conclusions de l'estudi *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere en la Comunitat Valenciana 2006-2018. Impacte de la COVID-19*, realitzat per la Direcció General d'Economia Sostenible de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, de la Generalitat Valenciana, amb l'objectiu

d'analitzar en profunditat la bretxa salarial de gènere i la desigualtat en el repartiment dels salaris.

Segons l'Organització Internacional del Treball, gran part de la bretxa salarial té a veure amb qüestions per a les quals no hi ha una explicació objectiva. El problema de fons és la persistència de prejudicis i estereotips que sustenten la divisió sexual del treball i que incideixen en la segregació ocupacional, la distribució desigual de l'ús del temps i una major precarietat laboral. La feminització del temps destinat a la cura i al treball a temps parcial és la causa de la penalització retributiva que recau sobre les dones; i el factor explicatiu perquè això succeísca és, en termes generals, el dèficit de corresponsabilitat familiar dels homes.

Així doncs, una vegada constatada l'existència de la bretxa salarial i la qüestió estructural d'aquesta, és important parar atenció a com es mesura i què es pren com a base per a interpretar les diferents xifres sobre aquesta bretxa. En utilitzar el salari mitjà brut per hora, la grandària de la bretxa és menor que el que s'obté considerant els guanys/renda anuals totals (precisament aquest és el que la UE recomana utilitzar) o fins i tot la renda anual bruta declarada a Hisenda o a l'Agència Tributària. Si bé els organismes oficials d'estadística utilitzen tant el salari brut per hora com la renda anual per a calcular la bretxa salarial, la dada més estesa és l'obtinguda prenent com a base el salari brut per hora, sense ajust. Aquest sistema de càlcul implica alguns errors sistemàtics significatius perquè no té en compte les diferències derivades del nivell d'educació, experiència laboral, tipus de treball i hores dedicades; també eludeix la consideració d'elements retributius de rellevància com els complements salarials, valoració en espècie i les hores extres, tot i que aquests elements poden explicar com es produeix més del 50% de la quantificació de la bretxa; d'altra banda, l'efecte del treball a temps parcial, la seua feminització i la distorsió de la renda bruta és evident, per la qual cosa és necessari calcular la bretxa salarial de gènere diferenciant el tipus de jornada, la completa i a temps parcial. En termes

generals, ocorre que la bretxa és major en les jornades a temps parcial, que afecta en major grau l'ocupació femenina.

Segons les dades analitzades de la CV, la bretxa salarial per gènere és del 21,61% respecte al salari brut anual o de l'11,10% atenent al salari per hora treballada. En tots dos mesuraments s'observen característiques i pautes de tendència similars durant el període després de la crisi financera de 2008 i 2019, just abans de la irrupció de la crisi sanitària per Covid:

- Durant aquest període s'ha anat reduint la bretxa salarial per gènere, a causa fonamentalment d'aquest efecte de la pujada dels salaris més baixos, i també a causa que proporcionalment la millora de salaris de sectors feminitzats (que partien de condicions de major precarietat) ha sigut una mica major que la d'altres sectors. A la CV, la reducció de la bretxa salarial per gènere ha sigut major que l'aconseguida en la mitjana estatal (6,6 punts respecte a 5,4 respectivament); no obstant això, la bretxa a la CV (11,10% segons salari per hora treballada) continua sent major que en el conjunt de l'estat (10,30%).

- A major nivell salarial, menor és la bretxa salarial per gènere, i al revés; és a dir, la bretxa és major entre les ocupacions amb menors nivells salarials en les quals, significativament, hi ha una major concentració de dones ocupades. Una dada que il·lustra aquesta pauta és la diferència entre els salaris d'homes i dones entre el 10% dels salaris més baixos, que arriba a ser d'un 42,80%, i duplica així la mitjana de la bretxa salarial a la CV, mentre que en les ocupacions de major nivell salarial la bretxa es redueix al 17,20%.

- La bretxa salarial per gènere es redueix a mesura que augmenta el nivell educatiu; per a nivells de formació professional, la bretxa salarial a la CV és del 37%, mentre que aquesta es redueix a un 14,60% en els nivells de titulació superiors.

Tal com s'arrecplega en l'informe, abans que irrompera la crisi sanitària, les dones estaven exposades a major vulnerabilitat i precarietat de condicions en l'ocupació, respecte als homes: menors taxes d'activitat, majors taxes de

desocupació, major temporalitat en els contractes, jornades parcials i bretxa salarial. En l'informe es mostren dades sobre la incidència de tres aspectes fonamentals que remetent a la no qualitat de les condicions de l'ocupació de les dones a la CV: 1) la bretxa salarial, 2) la temporalitat i la parcialitat i 3) l'absència de corresponsabilitat.

Per això, no és estrany que l'impacte negatiu de la COVID-19 sobre el mercat de treball espanyol i valencià haja repercutit amb major intensitat sobre la població femenina. D'una banda, la major incidència sobre les dones s'explica per l'alta feminització de les ocupacions que han estat atenent en primera línia durant el confinament i temps de pandèmia, ja que són treballs més estretament vinculats amb els serveis i funcions essencials, relacionats amb les cures sociosanitàries, l'alimentació, neteja i cures que, en general estan afectats per condicions de major precarietat i temporalitat. D'altra banda, pels ERTES, que, segons es desprèn de la informació analitzada a agost de 2021, han incidit en major grau sobre les dones, que representen el 54% del total d'ERTES per suspensió d'ocupació.

El teletreball i el treball en remot van entrar de manera abrupta arran de la declaració de l'estat d'alarma el passat 14 de març de 2020, en comparació amb els anys previs. Durant la primera fase de la pandèmia, i coincidint amb el confinament generalitzat, les dones van teletreballar més que els homes (treball en remot des de les seues cases), tant a la CV com en la mitjana estatal. Tot indica que aquest format de treball en remot ha arribat per a quedar-se, cosa que, sens dubte, afectarà l'organització de temps i treballs i les mateixes relacions laborals/professionals. Ara bé, més enllà de l'aparent romantització del teletreball, és important tenir en compte que la falta de corresponsabilitat i la desigualtat salarial col·loca les dones en una situació de clar desavantatge social; davant les necessitats de conciliació no resoltes, l'opció de traslladar el lloc de treball a les llars durant el confinament ha multiplicat per a moltes dones les responsabilitats i càrrega de treball en l'àmbit domèstic, laboral i de cures,

amb les conseqüències que es deriven sobre la salut. La bretxa de gènere en les cures ja existia antes de la crisi sanitària, per això, no estranya que, en arribar la pandèmia, foren moltes més dones que homes els que van perdre la seua ocupació o hagueren d'abandonar els seus treballs per a dedicar-se a atendre les necessitats de cura de la família o persones dependents. El risc del teletreball és que s'estenga en un context definit per la desigualtat, en què la tornada al fet que siguen les dones les que es queden a casa sens dubte serà un factor determinant de l'ampliació de les bretxes de gènere existents en l'ocupació, salaris i cures, i obstaculitzarà directament el desenvolupament d'oportunitats de carrera professional per a moltes dones. En aquest sentit, l'alerta es dirigeix a establir cauteles per evitar la perpetuació dels rols de gènere tradicionals.

El repte és que no s'utilitze com a remei als problemes de conciliació i evitar que la sobrecàrrega de temps i responsabilitats de cures recaiga exclusivament sobre les dones. Des d'aquesta perspectiva, s'obrin grans àrees de necessitat per a les administracions públiques, sector privat i àmbit comunitari per a aconseguir articular respostes col·lectives d'atenció a les cures en els nous contextos de pandèmies intermitents.

La bretxa de temps de treball no remunerat dedicat a les cures s'estima en 12,5 hores setmanals, que dediquen en major grau les dones, sent la bretxa de treball remunerat de 5,8 hores que dediquen de més els homes, setmanalment, com a mitjana. Tot apunta al fet que mentre no es done la corresponsabilitat per part dels homes, una reducció de les jornades laborals màximes que possibilita la verdadera conciliació i una regulació que legisle a favor d'això, serà molt difícil que s'erradiquen la resta de desequilibris en el mercat laboral. Per a això, convindria actualitzar els mesuraments, i produir estadístiques sobre usos del temps a la CV, a fi de poder analitzar les pautes i tendències de canvi.

La desigualtat de gènere i les "normes socials" persistents en relació amb la maternitat, la criança de filles i fills i la cura són en gran part responsables de la desigualtat salarial, també constatada a la CV; per això la importància de

polítiques transformadores que incidisquen a corregir la divisió sexual del treball. En aquest sentit, la igualtat salarial pot abordar-se a través de diferents àrees d'acció institucional, entre les quals mereixen especial atenció: 1) Polítiques de temps i cures, com ara permisos de naixement intransferibles i ben pagats i/o serveis públics per a la cura de xiquets, adults i persones dependents. 2) Polítiques de canvi de cultura organitzacional i gestió empresarial per a la igualtat de gènere, com el desenvolupament d'avaluació de l'acompliment professional i selecció de personal. 3) Polítiques i mesures de transparència salarial com a tàctica per a una major equitat en matèria salarial.

En aquest sentit, l'aprovació del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, representa una fita perquè pretén explícitament erradicar la bretxa salarial de gènere que persisteix a tot l'estat. La nova norma estableix el principi de transparència retributiva com a mecanisme per a la identificació de les diferències retributives existents, tant directes com indirectes. Aquest marc regulador contribueix al desenvolupament reglamentari dels articles 28, 22.3t, 12.4 d) de l'Estatut dels Treballadors, i amplia també el que estableix l'article 46.6 de la LOIEMH, Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva, en matèria d'auditories retributives. Aquest nou marc normatiu estableix que l'aplicació del principi d'igualtat retributiva s'ha de realitzar a través de quatre mecanismes o instruments:

- *Els registres retributius*; conformats pels valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de tota la plantilla, incloent personal directiu i alts càrrecs, i desagregant la informació segons variable sexe.
- *Auditories salarials*; que s'emmarquen en l'establiment i vigència del pla d'igualtat de l'empresa, i el procediment del qual queda subjecte al que s'estableix per a l'obligatorietat d'implantació dels plans d'igualtat, segons el RD 901/2020. Aquestes auditories salarials requereixen fer diagnòstics de gènere sobre la situació retributiva en les empreses.

- El dret d'informació de les persones treballadores; estretament vinculat a l'existència de representació legal de les persones treballadores (RLT) en les empreses, amb ple accés al contingut íntegre del registre retributiu.
- Igual retribució per treball d'igual valor; aquest principi vincula totes les empreses, acords i convenis col·lectius (art. 28.1 ET). La clau d'aquest principi és fer efectiva l'aplicació del que el mateix ET entén per treball d'igual valor: *“la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents”*.²⁴

5. BIBLIOGRAFIA

- CIS (Centre d'Investigacions Sociològiques) (2014). Cuidados a dependientes. Encuesta núm. 3009. Disponible en: http://www.cis.es/cis/opencm/es/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14078 [consulta: octubre de 2020]
- INE (Institut Nacional d'Estadística). Encuesta de condiciones de vida (ECV). Mòdul any 2016. Acceso a los servicios. Madrid. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/tabla.htm?path=/t25/p453/modulo/2016/I0/&file=01028.px&L=0> [consulta: agost 2021]
- Encuesta de empleo del tiempo (EET). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826 [consulta: agost 2021]
- Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid. Disponible en: Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826

²⁴ Per a més detall, vegeu Aproximación al análisis de género sobre convenios colectivos, en Castro, Carmen (2020).

d=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129 [consulta: agost 2021]

- Encuesta de Población Activa (EPA). Mòdul any 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: agost 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: agost 2021]
- IVIE (Institut Valencià d'Investigacions Econòmiques) (2018). «La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar». Esenciales núm. 30/2018. Bilbao: Fundación BBVA. Disponible en: <http://ow.ly/EyAm50wzdxs>
- Larraz, Beatriz; Pavía, José Manuel; Roig, Rosa i Moyano, Encarnación (2021) Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2006-2018. Impacte de la COVID-19. Sèrie Estudis Econòmics núm. 11. Direcció General d'Economia Sostenible, Generalitat Valenciana.
- Ministeri d'Igualtat. (2020) “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”. Disponible en: [https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- Moltó Carbonell, M. 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.
- Estadístiques: <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm> [consulta: agost 2021]
- Ministeri d'Educació. 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: agost 2021]

- Moreno Colom, Sara i Borràs Català, Vicent (2021) Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de pandemia más allá de las obviedades.
- Pérez, F. i 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: agost 2021]
- TGSS. Bases de datos de Afiliación media. Disponibles en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8> [consulta: agost 2021]
- Series de cuidadores no profesionales. Disponibles en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/2341/2374/2464> [consulta: agost 2021]