

Las brechas de género en el contexto sociolaboral de la Región de Murcia



SECRETARÍA DE MUJERES E IGUALDAD Y DE
JUVENTUD

LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO SOCIOLABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

ÍNDICE

1. Introducción
2. Brechas de género en la actividad y en el empleo p.4
3. Segregación de género en la contratación p.9
4. Repercusiones de la contratación temporal y parcial en las mujeres p. 14
5. La brecha salarial de género desde una perspectiva interseccional p.18
6. Los efectos negativos de la falta de corresponsabilidad: penalización de la maternidad y problemas de conciliación para las mujeres p.27
7. Repercusiones diferidas de la brecha de género laboral p.35
8. Eliminar las brechas de género para avanzar p.41

**SECRETARÍA DE MUJERES E IGUALDAD Y DE JUVENTUD
COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA**

Murcia, 16 de febrero de 2024

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras Región de Murcia, un año más se ha elaborado un informe sobre las condiciones sociolaborales de las trabajadoras en la Región de Murcia. Se han analizado con profundidad las brechas de género en la actividad y el empleo, la segregación de género en la contratación, el impacto negativo del abuso de la contratación temporal y a tiempo parcial a las mujeres, las causas de la brecha salarial de género. Se ha dedicado un capítulo especial a los efectos de la falta de corresponsabilidad ante los problemas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, que son difíciles de resolver para el conjunto de las personas trabajadoras, pero que asumen de forma mayoritaria las mujeres por un estereotipo de género incrustado en la sociedad. Las repercusiones diferidas de las brechas de género en el desempleo y las pensiones también han sido abordadas.

Se ha procurado en función de los datos disponibles abordar las brechas de género también desde un punto de vista interseccional, conscientes de que las discriminaciones y las desigualdades no afectan por igual a todas las trabajadoras. La falta de datos para este cometido hace necesario, de paso, reivindicar mayor número de datos desagregados por sexo, más actualizados, y la inclusión de datos de los colectivos de mujeres más vulnerables.

La realidad laboral y social de la Región de Murcia analizada desde una perspectiva de género sigue reflejando sin duda alguna la pervivencia de desigualdades entre mujeres y hombres que se fundamenta en la división sexual del trabajo, instaurada por un sistema androcéntrico y patriarcal y no por la falta de cualificación profesional o formativa de las mujeres. Esto es así en la región, y en el conjunto del Estado, pero también es verdad que la precariedad salarial es mayor para las trabajadoras de la Región de Murcia en comparación con la media nacional.

Las brechas de género son indicadores objetivos del resultado del ejercicio de las múltiples discriminaciones que generan la discriminación laboral por razón de sexo, es decir solo por el hecho de ser mujeres. El negacionismo ultraderechista podrá expandir infundios, pero los datos son objetivos, y exponen realidades que no admiten mentiras.

Desde Comisiones Obreras, como sindicato feminista y de clase, se intenta, además de analizar las cifras de la desigualdad, actuar desde los diferentes ámbitos en los que participamos: la negociación colectiva de convenios, los planes de igualdad, el diálogo social, la participación institucional en estrategias regionales, colaboración con el movimiento feminista y por supuesto, día a día mediante la acción sindical en los centros de trabajo.

Con herramientas sindicales, métodos y acciones atravesados por la perspectiva de género, procuramos mejorar la vida de las trabajadoras para que su participación en el trabajo y en la sociedad tengan el reconocimiento profesional y la retribución salarial que se merecen por un trabajo de igual valor que el de los hombres.

2. BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD Y EN EL EMPLEO

En la Región de Murcia las mujeres representan un 49,88% de la población. Son un total de 780.655 mujeres. 3.651 menos que hombres. Las mujeres en la Región de Murcia superan a los hombres en los tramos de edad a partir de los 59 años. Así, entre los 60 y 65 hay más de 45.000 mujeres en la Región de Murcia, mientras que los hombres no llegan a 44.000.

Durante el año 2023, la tasa de actividad regional ha sido del 53% para las mujeres y el 65,7% para los hombres, una diferencia de 12,7%. En los últimos 13 años, la tasa de actividad de los hombres no ha descendido nunca por debajo del 65% y la de las mujeres nunca ha sobrepasado el 55%.

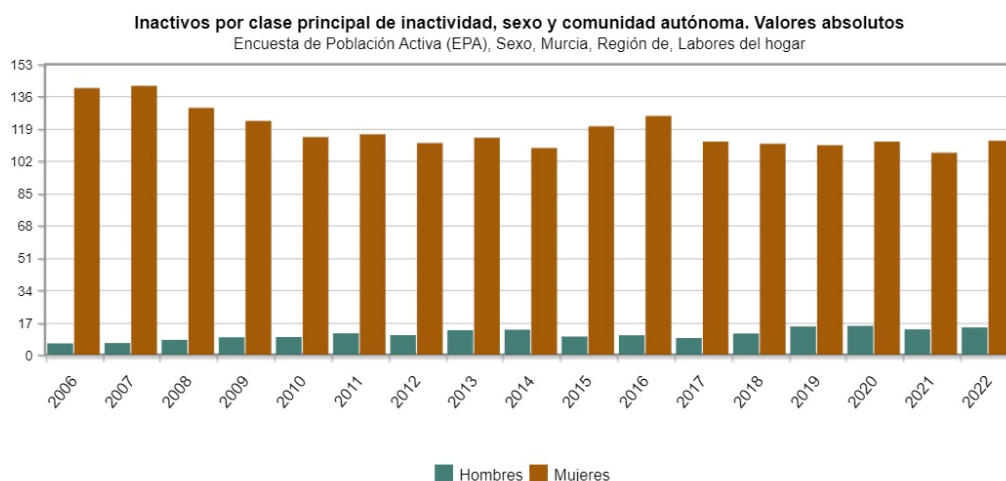
En los últimos 13 años, la brecha de género en la tasa de actividad siempre ha estado por encima del 12% en detrimento de las mujeres.

Con los datos más actualizados aportados por la Encuesta de Población Activa para el cuarto trimestre de 2023, se muestra que la tasa de actividad de las mujeres en la Región de Murcia ha sido del 52,92% y la de los hombres el 65,85%. En cuanto a la brecha de género de actividad en el último trimestre analizado, en la región es de 12,92%, 3,78 puntos porcentuales más que la media del total nacional (9,14%).

Durante el año 2023, en todos los tramos de edad los hombres han sido más numerosos que las mujeres en el mercado laboral, tanto en la Región de Murcia como en el conjunto de España. Esto se relaciona directamente con la desigualdad de género, siempre con una menor tasa de actividad y una mayor tasa de desempleo para las mujeres. La persistencia de la tasa de actividad de las mujeres en valores tan bajos en relación a la de los hombres se encuentra directamente relacionada con estereotipos de género, en especial, con el cuidado a menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad.

Desde hace años, hay más mujeres que hombres en el recuento de la mal denominada población “inactiva”. El total de la población inactiva en la Región de Murcia durante el año 2023 ha sido de 514.600 personas, de las cuales el 58,05% son mujeres (298.750) y el 41,95% son hombres (215.850). En el cuarto trimestre del año 2023 la tasa de inactividad de las mujeres en la Región de Murcia ha sido del 47% y la de los hombres del 34%. Del total de las personas calificadas como “inactivas” porque realizan labores del hogar (120.225) el 89,41% eran mujeres y el 10,58% hombres. Durante 2023, 107.500 mujeres se han ocupado de las labores del hogar frente a 12.725 hombres.

Atender a las labores del hogar es una ocupación absolutamente feminizada. En 2023 de cada 10 personas que se dedicaron a las labores del hogar, 9 eran mujeres.

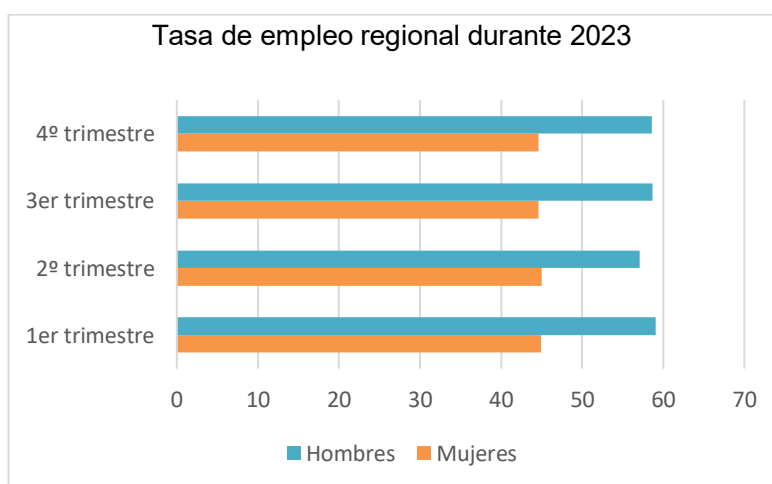


Ocuparse de las labores del hogar o tareas domésticas no es desde luego estar en situación de inactividad sino realizar un trabajo no retribuido, impuesto desde hace siglos a las mujeres, pero además, encubre la dedicación de estas a los cuidados. En 2022, en España, casi 2 millones de mujeres no buscaban empleo porque estaban dispensando cuidados. Y casi el 30% de las mujeres de 25 a 49 años en España eran incluidas entre las inactivas por motivos de cuidados frente al 6,1% de hombres. Las razones que alegaron estas mujeres para no buscar empleo fueron no haber servicios adecuados para cuidado de hijos e/o hijas u otros familiares y no poder costear los servicios de cuidado de menores u otros familiares. En función de los grupos de edad se aprecia una ligera diferencia: las

mujeres entre 35 y 44 años declaran no disponer de servicios adecuados para los cuidados mientras que los grupos de 25 a 44 años y 55 y más años manifiestan no poder costear los servicios o cuidados. Si las mujeres no tuvieran que cuidar, la brecha de género en la variable de la inactividad sería ínfima. Si todas estas cuidadoras no tuvieran que asumir esta tarea impuesta por la falta de recursos y el estereotipo de género de adjudicarles la dedicación a los cuidados, está claro que la brecha de género en la tasa de actividad entre mujeres y hombres se minimizaría hasta desaparecer.

La tasa media de empleo en el año 2023 en la Región de Murcia, ha sido del 45,59% para las mujeres y para los hombres del 58,74% (13,15 puntos de diferencia). Esta gran brecha de género en detrimento del empleo para las mujeres, ha aumentado ligeramente con respecto a 2022 (13,07%). Una situación de discriminación por razón de sexo, además ligeramente superior a la media nacional. Por otra parte, hay que precisar que en 2023 la tasa de empleo de las personas de más de 25 años fue del 49,11% para las mujeres y del 63,41% para los hombres, con una acusada brecha de género del 14,3%.

Para equiparar la tasa media anual de empleo entre mujeres y hombres, la tasa de las mujeres tendría que aumentar en un 29%.



Fuente: CCOO RM con datos aportados INE

Analizando los datos desagregados por sexo de las últimas estadísticas de afiliación media a la Seguridad Social (diciembre 2023), se puede comprobar que la diferencia porcentual entre mujeres y hombres en la región es muy grande, ya que es de 12 puntos a favor de los hombres.

Afiliación en la Región de Murcia	Mujeres	Hombres
Total	284.855	358.967
Porcentaje regional	44,24%	55,75%
Porcentaje nacional	47,37%	52,63%

Fuente: Elaboración propia CCOO RM con datos afiliación Seguridad Social (diciembre 2023)

Casi el 56% de personas afiliadas son hombres y el 44,24% son mujeres. En relación a la media nacional de las mujeres, las de la región están 3 puntos porcentuales por debajo. Son valores muy similares a los del año anterior.

En ninguna franja de edad y en ningún trimestre del 2023 la tasa de empleo de las mujeres superó el 69% en cambio, la de los hombres excedió el 82%. A partir de los 55 años, la tasa de empleo decayó para ambos sexos, al 23,13% para las mujeres y al 34,89% para los hombres, con una diferencia del 11,73%. Es evidente que la brecha de género en el empleo en la Región Murcia es una realidad en todas las franjas de edad, pero entre 20 y 24 años, es donde se acusa el mayor repunte: el 19,55 % de diferencia en la tasa de empleo en perjuicio de las mujeres.

En el 4º trimestre de 2023, la brecha de género en la tasa de empleo en detrimento de las mujeres jóvenes de entre 20 y 24 años fue casi del 20%.

La maternidad, la salida del mercado laboral para el cuidado de hijas e/o hijos y la reincorporación siempre dificultosa penalizan la continuidad en el empleo y la carrera profesional de las mujeres.

Entre las personas extranjeras, existe una brecha de género en la tasa de empleo en detrimento de las mujeres del 24,24%, diferencia aún mayor que entre mujeres y hombres de nacionalidad española.

El resto de datos desagregados por sexo, tipos de regímenes y sistemas especiales evidencian al igual que en 2022 una brecha importante de género entre mujeres y hombres.

Régimen general			S.E. Agrario			S.E. Empleo en el Hogar		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
214.034	240.325	454.359	23.392	52.458	75.850	9.660	323	9.983
47%	53%	-	31%	69%	-	97%	3%	-

Fuente: CCOO RM con datos aportados por Seguridad Social (31-12-2023)

En el sistema especial de empleo en el hogar, en 2023 el porcentaje aumenta 1 punto, situándose en el 97% de mujeres del total de personas afiliadas a este sistema, dato similar al nacional (96%). Este régimen de afiliación, al igual que ocurre con las cuidadoras “inactivas” está prácticamente feminizado al completo, y es además un sector de actividad muy precarizado. Una vez más, la asignación de género por parte de la sociedad a una ocupación profesional, obedece a prejuicios sexistas, devaluando, de paso, esta importante ocupación: prueba de ello es la infrarrepresentación de hombres.

El Régimen especial del Mar, destaca por su alta masculinización tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, lo que no ocurre en la misma medida en la media nacional, ya que las mujeres representan el 30% de personas afiliadas por cuenta ajena a este sistema. En el régimen especial de trabajo autónomo las mujeres no llegan ni al 40%, ni en el sistema agrario (38%) ni en el no agrario (36%)

3. SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN

Según los datos de contratación acumulada a diciembre 2023, en la Región de Murcia se hicieron 612.268 contratos, de los cuales 219.627 a mujeres. Esto significa que el porcentaje de contratación de las mujeres en esta región es solo de un 35,87% (35,96% en 2022) sobre el total de contratos y para los hombres del 64,13%. Esta desigualdad es además más acusada que en el conjunto de España, ya que la tasa regional de contratos a mujeres está en un 10,81% por debajo de la media nacional, incrementándose incluso la brecha con respecto a 2022, que fue de 10,28%. Por otra parte, no se ha alcanzado aún el porcentaje de contratación de mujeres del año 2007 que fue del 38,7% en la región. En todas las modalidades hubo más contratos a hombres que a mujeres, salvo en los contratos de interinidad, relevo, mejora de la ocupabilidad y los financiados con fondos europeos, que sumados solo representan el 7,6% de la contratación total a mujeres según el Informe del Mercado de Trabajo (2023)

Aún no se ha recuperado el porcentaje de contratación de mujeres del año 2007, anterior a la Gran Recesión.

Según los últimos datos de INE, el cuarto trimestre de 2023 en la Región de Murcia ha concluido con un total de 578.200 de personas asalariadas. Esta cifra supone un 3,20% aproximadamente del conjunto de España. Del total regional, el 79,8% de personas fueron contratadas en el sector privado y el 20,2% en el sector público (similar a la media estatal).

El porcentaje de trabajadoras contratadas en el sector privado es el 77,1% mientras que en el caso de los hombres se eleva al 81,9%. El porcentaje de trabajadoras del sector público (22,9%) es mayor que el de hombres (18,1%).

En el sector público, el 51% de las personas asalariadas son mujeres, y comparado con el año anterior, hay una pérdida de empleo de 5 puntos porcentuales, aunque haya aumentado el número de contratos (15.000 más que el 4º trimestre de 2022). En el sector privado, en cambio, ha aumentado la

contratación de mujeres en 2,5 puntos porcentuales, situándose en el 43,64% del total.

En relación a la contratación por secciones y sectores de actividad, con los últimos datos a diciembre de 2023 se puede concluir que la contratación de mujeres sigue acumulándose en el sector servicios y en sus diferentes ramas de actividad. Hostelería es la rama de servicios que más ha ocupado a las mujeres contratadas, con un 21% de la contratación acumulada en el año 2023. Este es un porcentaje muy similar al estatal.

Por otro lado, el sector agrícola tiene un peso muy importante en la economía regional y en el mercado laboral regional. Esto hace que el peso de los contratos agrícolas para las mujeres sea importante y muy por encima de la media estatal (27% en la Región de Murcia y 7% media estatal).



Fuente: CCOO RM con datos elaborados a partir de SEPE (2023)

En la región, en el sector privado, desde el año 2008 se ha realizado de forma continuada una contratación mayoritaria de mujeres en el sector servicios, siempre en porcentajes que oscilaron entre el 69% y el 78 %.

En 2023 el sector servicios y sigue concentrando la contratación de mujeres en la región, lo que supone el 64,63 % del total de contratos a mujeres (141.954 contratos).

El sector de la industria no ha experimentado cambios significativos y sigue siendo un sector altamente masculinizado: de los 48.963 contratos iniciales firmados, solo 17.053 fueron hechos a mujeres, es decir un 7,76%. En el sector agrícola las mujeres ocupadas han firmado 58.860 contratos, lo que supone un 26,80 % en este sector. En cuanto al sector de la construcción, la presencia de las mujeres sigue siendo muy baja: 1.760 contratos, es decir un 0,80% del total de contratos firmados por mujeres.

Los datos extraídos de los contratos por sección de actividad económica y sexo publicado por el SEPE en el Informe del Mercado de Trabajo de la Región de Murcia (2023) sigue evidenciando la segregación ocupacional de las mujeres en los sectores de actividades peor valorados y peor retribuidos, lo que repercute en parte de la brecha salarial.

Hostelería y Comercio son las dos secciones de actividad económica más feminizadas de la Región: entre ambas agrupan el 35,10 % de la contratación de las mujeres en el año 2023.

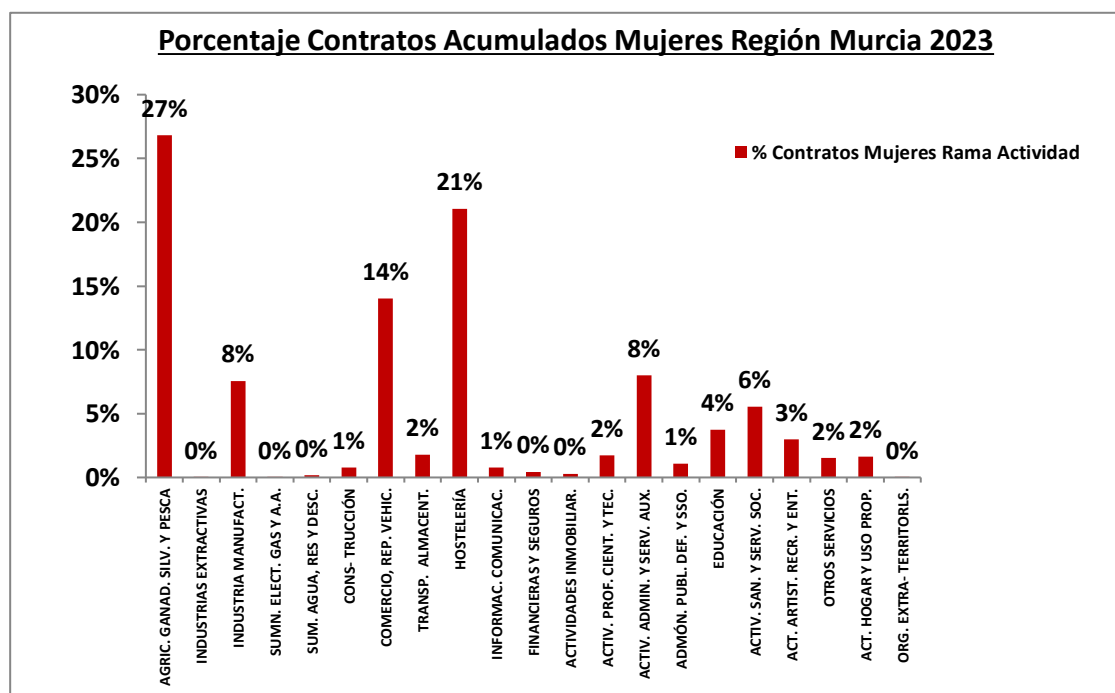
Estas dos secciones solo suman el 15,54% de contratos hechos a hombres, siendo la mayor diferencia registrada en Hostelería, con 13 puntos porcentuales de diferencia de la contratación de mujeres sobre la de los hombres. Una de las características del mercado laboral de esta región es precisamente la enorme precariedad laboral y retributiva del sector de la Hostelería.

Con los datos que nos aporta el Informe del Mercado de Trabajo de Murcia en 2023, se puede analizar la mayor o menor presencia de mujeres en los grandes grupos ocupacionales. Así, la tasa de contratación de mujeres fue superior en el grupo ocupacional del empleo contable y personal de administración (64,49%) y en el grupo de personal en los servicios de restauración, personales, protección y venta (60,14%), como por ejemplo auxiliares de enfermería, cajeras y

reponedoras de comercio, camareras y cocineras asalariadas, cuidadoras de personas dependientes, trabajadoras de los cuidados a las personas, vendedoras en tiendas y almacenes y peluqueras. Estos son los dos grandes grupos ocupaciones que superan el 60% de contratación femenina. Le sigue de cerca el grupo de personal técnico y profesionales de la ciencia e intelectuales, con un 58,59% de contratación.

En el extremo contrario, hay grupos de ocupaciones con una baja tasa de contratación femenina, como personal operador de instalaciones y maquinaria, y montaje, personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y artesanía y personal cualificado de las industrias manufactureras y la construcción.

Por ramas de actividad, el mayor volumen de contratación a mujeres en 2023 se hizo en la agricultura, la hostelería, el comercio, las actividades administrativas y servicios auxiliares, la industria manufacturera y las actividades sanitarias y servicios sociales.



Fuente: CCOO RM con datos aportados por Seguridad Social

Por último, en las ocupaciones con mayor contratación de mujeres, es de reseñar la importancia de la contratación en el sector de los cuidados de la infancia, los de larga duración y los cuidados indirectos (limpieza, cocina suministros, etc).

OCUPACIONES CON MAYOR CONTRATACIÓN DE MUJERES	MUJERES % por ocupación
Empleada doméstica	92,65
Cuidadora de menores en guarderías y centros educativos	90,72
Auxiliar de enfermería hospitalaria	89,06
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	83,46
Cajera/taquillera (excepto bancos)	78,58
Vendedora en tiendas y almacenes	72,58
Empleada administrativa con tareas de atención al público	72,14
Trabajadora conservera de frutas y hortalizas y de la elaboración de bebidas no alcohólicas	68,66
Otro personal de limpieza	68,21
Empleada administrativa sin tareas de atención al público	67,88
Ayudante de cocina	67,15
Monitora de actividades recreativas y de entretenimiento	65,91
Cocinera asalariada	59,03
Camarera asalariada	54,71
Peona en industria manufacturera	43,80

Fuente: CCOO RM con datos elaborados a partir de SEPE (2023)

4. REPERCUSIONES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARCIAL EN LAS MUJERES

La temporalidad y la parcialidad son dos modalidades contractuales que pueden llegar a precarizar la vida de las personas. Desde la última reforma laboral, muchas de sus medidas para frenar el abuso de la contratación temporal han supuesto una mejora de envergadura para las personas con contrato temporal. Pero aún a finales del año 2023 la parcialidad contractual ha seguido lastrando la economía de las personas, que se ven obligadas a aceptar un contrato parcial porque no pueden acceder a una jornada completa, y eso le ocurre mucho más a las mujeres que a los hombres.

Según la última encuesta de la EPA, referente al último trimestre de 2023, en la Región de Murcia hay 612.268 personas contratadas, de las cuales el 35,87% son mujeres y el 64,13% son hombres. Del total de estos contratos, el 56,38% son indefinidos. En el caso de la Región de Murcia el porcentaje de mujeres con contrato indefinido ha sido del 51,62%.

La evolución de los porcentajes de contratos indefinidos sobre el total desagrados por sexos desde 2018 hasta 2023 ha sido la siguiente:

Región de Murcia	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Contratos indefinidos totales	8,48%	8,60%	8,49%	9,67%	44,40%	56,38%
Contratos indefinidos mujeres	10,03%	10,36%	10,54%	11,34%	45,20%	51,62%
Contratos indefinidos hombres	7,72%	7,71%	7,56%	8,85%	43,94%	58,92%

Fuente: CCOO RM con datos aportados EPA

Esto supone que la contratación indefinida contenida durante muchos años en un porcentaje bajo, a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral el 1 de enero de 2022 se ha visto incrementada de forma sostenida e intensa durante

los años 2022 y 2023. Esto demuestra el éxito de esta reforma laboral en cuanto al objetivo de reducir la temporalidad.

Hay que señalar que durante 2023 el incremento de la contratación indefinida en los hombres ha sido superior al de las mujeres, produciéndose una brecha de más de 7 puntos porcentuales.

En el sector privado, casi el 20% de los contratos realizados en 2023 a las mujeres fueron temporales y casi el 15% a los hombres.

La tasa de temporalidad en el empleo público ha sido en los últimos años ascendente en la Región de Murcia hasta llegar al 29,9%. Por otra parte, a pesar de ser más numerosas las mujeres contratadas en la Administración pública, del total de personas asalariadas, se han hecho en torno a un 80% de contratos indefinidos a hombres y un 20% de contratos temporales. El porcentaje para las mujeres está en torno al 60% de contratación indefinida y un 40% de contratación temporal.

En 2023, en el sector público 4 de cada 10 mujeres trabajaron con un contrato temporal, produciéndose una brecha de género del 20% por ciento en relación a los hombres.

Por otro lado, en cumplimiento de la reforma laboral se ha eliminado el contrato por obra o servicio de forma definitiva a partir del 30 de marzo de 2022 y se ha impulsado el contrato fijo discontinuo para actividades cíclicas y estacionales mejorando la protección de estos contratos. Esto es importante para esta región, ya que la contratación de personas contratadas con la modalidad fija discontinua era y sigue siendo superior a la media nacional, un 9% y 6,63% respectivamente de la contratación indefinida. Del total de los contratos fijos discontinuos realizados en el año 2022, el 67,28% se hicieron a hombres y el 32,72% a mujeres.

Durante los dos últimos años, con las medidas de la reforma para regular el abuso de la contratación temporal, la mejora ha sido evidente, pero quedó sin resolver la principal fuente de precariedad contractual para las mujeres: la parcialidad involuntaria. Durante el año 2023 en la Región de Murcia la contratación a jornada completa supuso el 94,42 % de los contratos a los hombres y el 78,9 % a las mujeres.

La contratación a tiempo parcial supuso el 21% de los contratos para las mujeres y el 6,57% para los hombres. La diferencia entre ambos sexos es del 14,43% en perjuicio de las mujeres.

Se observa una ligera disminución de contratación a tiempo parcial en relación al año anterior, 1,5% menos para las mujeres y el 1% menos para los hombres. Pero, aun así, en la Región de Murcia las mujeres empleadas a tiempo parcial según los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA suponen casi el 75% (74,6%) del total de contratos parciales realizados en esta comunidad autónoma.

En la Región de Murcia, 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial se hacen a mujeres.

La parcialidad suele ser para la mayoría de mujeres involuntaria, ya que aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial es por no haber podido encontrar un empleo a jornada completa. Y en segundo lugar se explica por la dedicación a los cuidados. La proporción de mujeres trabajadoras que trabajan a tiempo parcial por motivos de cuidados es 12 veces superior al de los hombres

Casi el 20% de las mujeres con un empleo con jornada parcial manifiestan tener que recurrir a la jornada parcial para atender a menores o personas mayores dependientes y el 7% por obligaciones personales o familiares.

Esto repercute sobre el salario y la carrera profesional de las mujeres. La jornada parcial explica el 70% de la brecha salarial de género, ya que, si las mujeres trabajaran en la misma medida que los hombres a jornada completa, la brecha salarial se reduciría en un 70%.

El empleo a jornada parcial en los hombres es una situación transitoria que afecta sobre todo a los jóvenes menores de 30 años y aquellos que comienzan a insertarse en el mundo laboral. Pero para las mujeres, llega a convertirse en un elemento estructural a lo largo de su vida laboral, con el impacto negativo para su desarrollo profesional, su formación además de la pérdida de salario.

Al menos, con el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, desde el 1 de octubre de 2023, el trabajo a tiempo parcial se ha equiparado con el trabajo a tiempo completo a efectos de cotización para las pensiones de jubilación, de la incapacidad permanente o temporal, muerte y supervivencia y el cuidado de menores.

5. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

La brecha salarial de género se explica por la diferencia en la distribución laboral y la composición en el empleo. Hay factores previos como una inserción laboral en peores condiciones, la mayor dificultad que los hombres para ser contratada de forma indefinida o soportar de forma involuntaria la contratación a tiempo parcial, las discriminaciones por razón de sexo y la falta de corresponsabilidad que las obliga a salir temporalmente del mercado laboral para dedicarse a los cuidados. El número de horas trabajadas de horas no es el mismo para todas las personas asalariadas en función de su sexo, en 2022, las mujeres asalariadas trabajaron de media 28,6 horas semanales y los hombres 34,8 horas.

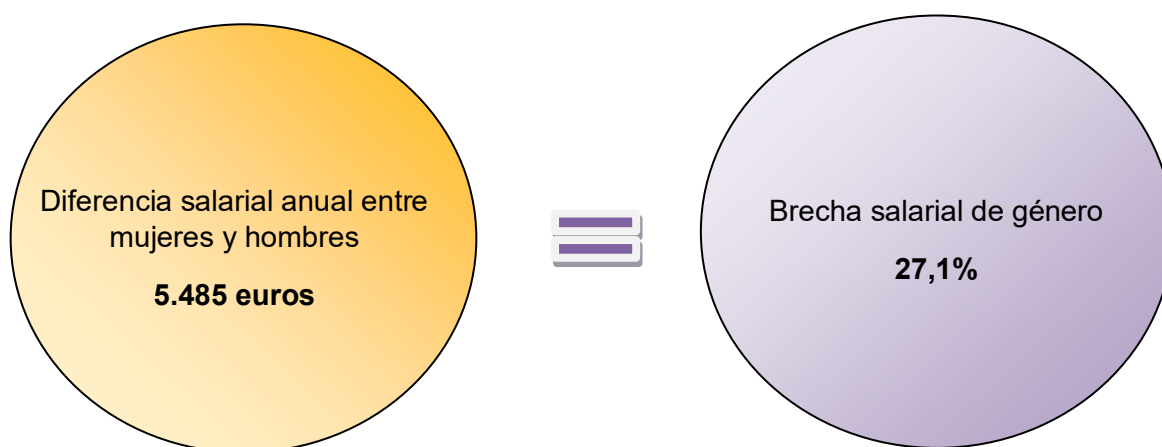
También se explica la brecha por la discriminación salarial que sufren muchas mujeres en su puesto de trabajo, percibiendo un menor salario respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor. La promoción profesional y la percepción de complementos con frecuencia son objeto de discriminación hacia las mujeres, lo que agranda la brecha salarial de género.

Suelos pegajosos, que impiden a las mujeres su despegue profesional permanente, paredes y techos de cristal que las mantienen al margen de los puestos mejor retribuidos y de toma de decisiones, son elementos estructurales perniciosos del mercado de trabajo.

No son conceptos abstractos, sino situaciones reales de discriminación machista en el ámbito laboral contra las que hay que seguir actuando hasta erradicarlas.

Los datos de la brecha salarial de género de la Región de Murcia se han calculado en función de los salarios medios brutos anuales de las mujeres y de los hombres, publicados en la Encuesta Anual de Estructural Salarial en junio de 2023 (datos de 2021).

Las mujeres han ganado de media en el último año analizado 5.485 euros menos que los hombres, por lo que la brecha salarial media en la región de es del 27,1%.



En la Región de Murcia, el salario medio de las mujeres debe aumentar un 27,1% para equipararse al de los hombres.

La brecha salarial ha aumentado en 1,1 punto porcentual en relación al año anterior. El salario de las mujeres aumentó de media 182 euros, pero el de los hombres lo hizo en 447 euros más en relación al año anterior. Es decir, de media, las mujeres experimentaron una diferencia de 265 euros menos en relación al aumento con el año anterior.

Ganancia media anual en euros en la Región de Murcia					
Año	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha de género%
2021	23.281	20.189	25.674	5.485	27,1%
2020	22.920	20.007	25.227	5.220	26%
2019	22.124	19.431	24.289	4.858	25%
2018	21.511	18.599	23.670	5.072	27,2%
2017	21.309	18.048	24.009	5.961	33%
2016	21.243	18.033	23.948	5.915	32,8%

Fuente: CCOO RM con datos de la EES (2023)

En relación a la media nacional, la brecha salarial se sitúa en el 22,49%, una diferencia de 4,61% con el resultado regional. La ganancia media anual nacional para las mujeres ha sido de 23.175 euros y para los hombres de 28.388 euros,

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, y las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. La brecha salarial aumenta al mismo tiempo que las mujeres se concentran en las actividades peor remuneradas. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, la Región de Murcia es la comunidad autónoma que tiene el mayor porcentaje de personas asalariadas concentradas en deciles bajos y el tercer peor salario medio de España. Después de Extremadura, la Región de Murcia es la comunidad autónoma con menor salario medio anual para las trabajadoras.

En términos de ocupaciones profesionales, la diferencia salarial en las ocupaciones de nivel medio ha supuesto 5.401 euros menos al año para las mujeres, generando un 33,11% de brecha salarial. Y aunque se ha reducido en un 1,89% menos en relación al año anterior, el porcentaje es muy alto, y muy extendido, puesto que es el nivel en el cual se concentra la mayor tasa de trabajadoras de la región.

Para la mayoría de las trabajadoras de la región, la brecha salarial de género es del 33,11%.

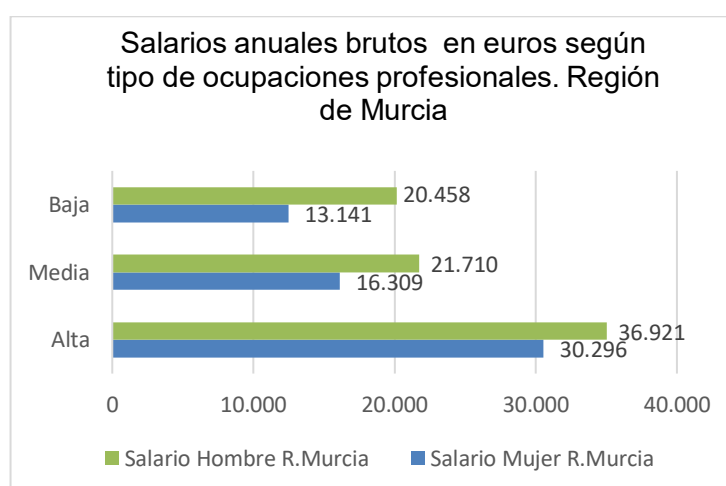
El salario medio de estas trabajadoras según los últimos datos fue de 16.309 euros anuales de media, 5.401 euros menos que el salario medio de los hombres en este nivel. Al menos, el lado positivo es que sigue siendo el porcentaje más bajo en los últimos 5 años, gracias al aumento del Salario Mínimo Interprofesional. En las ocupaciones de nivel medio, desde la serie histórica del INE de 2008 a 2021, los hombres nunca han ganado al año menos de 18.000 euros, sin embargo, las mujeres aún no han superado los 16.310 euros.

Las trabajadoras de menor salario son aquellas que se concentran en las ocupaciones de nivel bajo, con un salario medio de 13.141 euros, y es el nivel de mayor brecha salarial, con una diferencia salarial de casi 7.317 euros anuales menos en relación a los trabajadores de ocupaciones bajas. El porcentaje de

brecha salarial es del 55,68% y se ha reducido en 5,32% porque las trabajadoras de este nivel, al igual que las del nivel medio han mejorado sus salarios con las subidas del SMI estrechándose la brecha, aunque persiste una diferencia salarial de género exagerada. En las ocupaciones de nivel bajo los hombres nunca han ganado de media menos de 16.820 euros (en el año 2008). En el 2021, en ninguna ocupación profesional, por baja que sea, han ganado los hombres de media en la región menos de 20.000 euros.

Salvo en las ocupaciones de nivel más alto, el resto de trabajadoras de la región apenas han ganado algo más de 16.000 euros anuales.

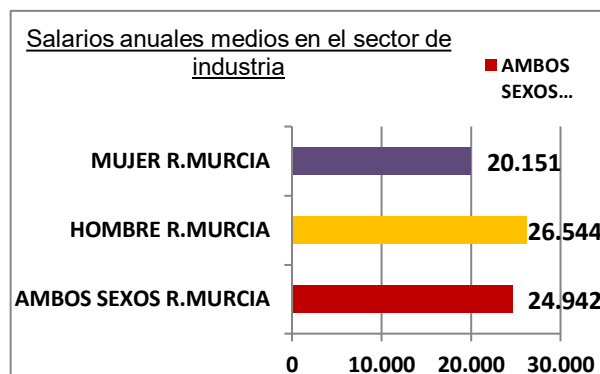
Por su parte, en las ocupaciones de nivel más alto se ha experimentado un aumento desproporcionado de brecha salarial, pasando del 15% del año anterior al 31,76%. Se materializa en una diferencia salarial a favor de los hombres de 6.625 euros al año. En los últimos 12 años, los hombres siempre han ganado anualmente de media más de 31.000 euros en este nivel, pero las mujeres aún no han alcanzado este salario medio anual.



Fuente: CCOO RM con datos de la EES (2023)

Por sectores de actividad, destacan en la Región de Murcia las diferencias retributivas en el sector de la industria, donde la ganancia media anual de las trabajadoras es de 6.393 euros menos que el de los trabajadores. La brecha

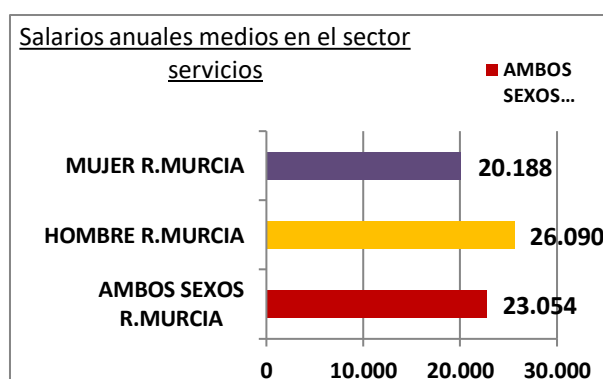
salarial de género se sitúa en un 31,7%, (0,3% menos que el año anterior) un porcentaje superior en casi 10 puntos porcentuales a la media nacional en ese mismo sector.



Fuente: CCOO Región de Murcia con datos de la EES de 2023

La brecha en el sector servicios aumenta y está por encima de la media nacional.

El siguiente sector con una brecha superior a la de la media regional es el sector servicios, en el cual la brecha es del 29,17% (1,17% más que el año anterior), ganando las trabajadoras de este sector 5.902 euros anuales menos que los trabajadores. En relación a la brecha salarial del total nacional, la regional está 6,56% más por encima. Este es además el sector en los que se concentra el empleo femenino con menores salarios medios.



. Fuente: CCOO Región de Murcia con datos de la EES de 2023

El salario menor para los hombres se ha situado en 12.870 euros anuales para el 10% de ellos.

El 25% de las trabajadoras ha ganado menos de 12.195 euros, y el salario del 10% de ellas no ha superado los 7.594 euros.

La brecha salarial también puede analizarse por el tipo de contrato. En la contratación temporal, diferencia salarial de género es menor, situándose en el 15,44% (2.884 euros menos al año). Sin embargo, la brecha salarial casi se duplica, aumentando más del 14% cuando la contratación es indefinida, con una diferencia salarial de 6.104 euros. La tónica de la media nacional es similar, con una brecha salarial en la contratación indefinida del 24,88% porcentaje que se supera a nivel regional.

En la Región de Murcia, la brecha salarial de género en la contratación indefinida es del 29,57%: las mujeres perciben de media 6.104 euros menos al año.

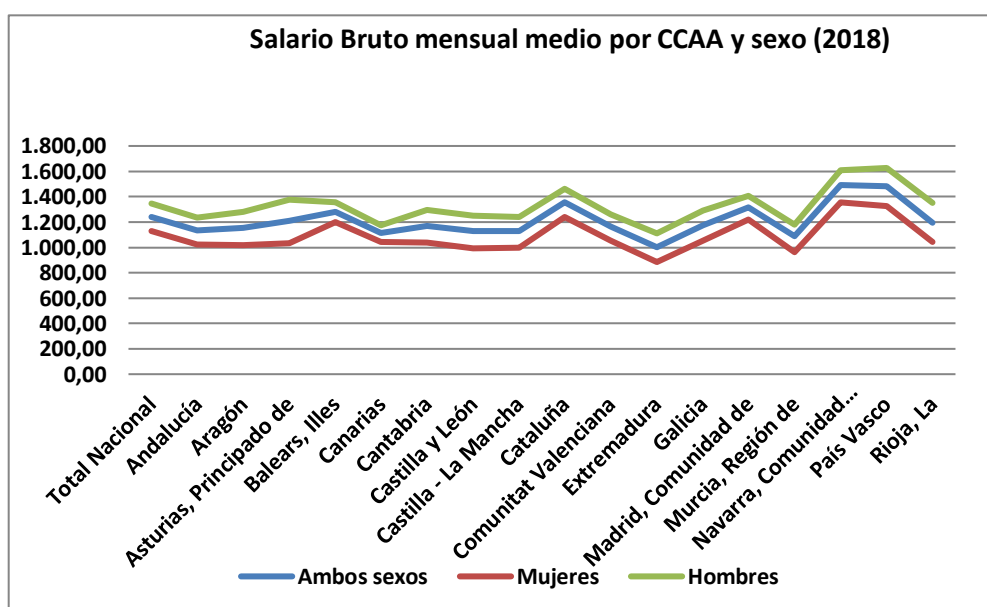
La discriminación salarial entre mujeres y hombres se manifiesta desde edades muy jóvenes: entre las personas menores de 25 años, las mujeres jóvenes deberían ganar un 38,75% más para poder equiparar su salario anual con el de los hombres jóvenes. Entre los 25 y los 34 años, las mujeres sufren una brecha salarial de casi el 25% (24,89%). Entre los 35 y los 44 años, la brecha salarial entre mujeres y hombres se reduce al 21,56%, pero aumenta de nuevo para las mujeres de entre 45 y 54 años, situándose en el 26,71%. En la franja de 55 y más años, la diferencia salarial anual se sitúa en 7.512 euros menos, y la brecha se dispara hasta el 32,98%. En resumen, tanto la franja de edad más joven como la más mayor soportan una brecha superior al 30%.

Las mujeres más jóvenes y las más mayores ganan de media un tercio menos al año que los hombres, lo que implica una doble discriminación, por sexo y por edad.

Todas las trabajadoras soportan la brecha salarial de género, pero están aún peor remuneradas si son extranjeras, estando expuestas a la doble discriminación de ser mujeres y extranjeras. La brecha salarial de género entre mujeres y hombres de nacionalidad extranjera se sitúa en el 33,8%, mientras que para las mujeres y hombres de nacionalidad española disminuye al 27,61%. Esta tendencia se manifiesta desde el año 2008 desde que se elabora la Encuesta de Estructura Salarial Anual.

En la Región de Murcia, una trabajadora extranjera gana de media anual 6.393 euros menos que una trabajadora de nacionalidad española.

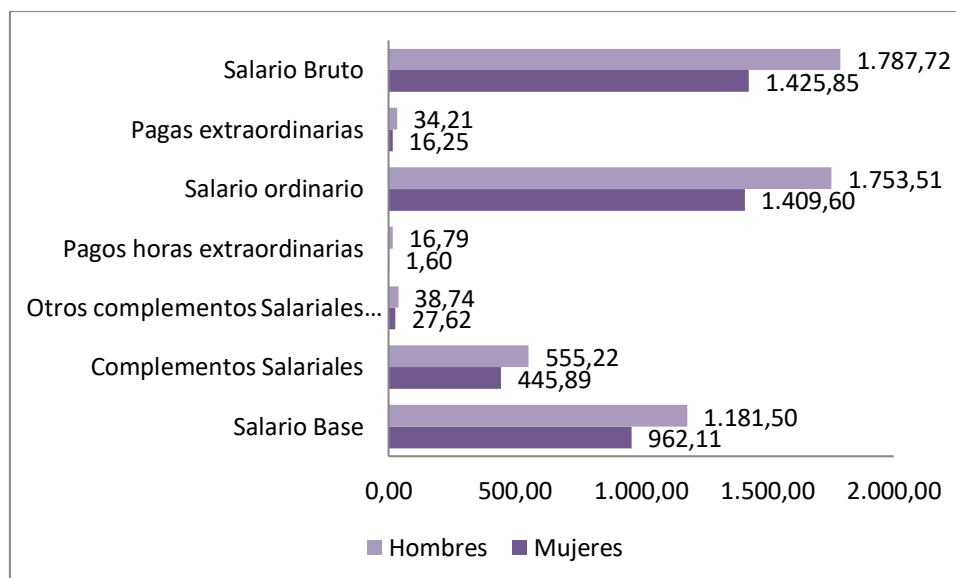
La brecha salarial de género es también una realidad entre mujeres y hombres con discapacidad, ya que en el conjunto del Estado, ellas ganan de media al año 2.326 euros menos que los hombres, con una diferencia salarial del 11,52% en detrimento de las mujeres con discapacidad.



Fuente: CCOO RM con datos aportados INE.

El análisis del desglose de los componentes del salario bruto mensual medio entre las mujeres y los hombres proporciona información más detallada sobre las diferencias y brechas salariales de género. Los datos de los que se disponen son los correspondientes a los últimos publicados por el INE en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018). Tomando como referencia estos datos, el salario bruto mensual medio de las mujeres a nivel nacional fue de 1.126,70 euros y el de los hombres de 1.343,67 euros. Por comunidades autónomas, el salario bruto mensual más elevado para las mujeres correspondió a la Comunidad Foral de Navarra (1.355 euros) y los más bajos a Extremadura (884,59 euros) y en segundo lugar a la Región de Murcia (962,11 euros), una situación que se perpetua todavía según los últimos datos antes reseñados de la última EPA. Es de señalar que en ninguna comunidad autónoma los hombres ganaron un salario bruto mensual por debajo de 1.100 euros. De manera que las trabajadoras de esta región sufren un nivel de precarización salarial muy alto en relación al conjunto de trabajadoras y trabajadores en España.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: Elaboración propia CCOO RM con datos aportados de la EES (2018) del INE

La mayor parte de la desigualdad retributiva en la Región de Murcia se genera en la diferencia del salario base (con una brecha del 23% entre mujeres y hombres), y también de los complementos salariales (25% de diferencia) y otros

complementos salariales que suelen estar muy masculinizados y que representan una diferencia salarial del 40%. En algunos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, que benefician menos a las mujeres.

En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión o resistencia. Para corregir esta discriminación por razón de sexo y no incurrir en valoraciones de habilidades y capacidades absolutamente subjetivas y sexistas, es necesario realizar una adecuada valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total, y en cuanto a las horas extraordinarias, en general las mujeres hacen muchas menos debido en mayor parte a la doble jornada laboral por la cual tienen que compatibilizar trabajo, cuidados y tareas domésticas.

En resumen, los hombres han ganado en promedio 362 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de la brecha se concentra en el salario base (219 euros de diferencia, es decir, el 60% del total del salario), seguido de los complementos salariales (110 euros de brecha, lo que supone el 30% del total).

6. LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD: PENALIZACIÓN DE LA MATERNIDAD Y PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN PARA LAS MUJERES

Según la última publicación del INE sobre conciliación entre vida familiar y laboral, las jornadas laborales largas y los horarios de trabajo imprevisibles o difíciles son factores frecuentes que dificultan la conciliación, aunque no son los únicos factores. La flexibilidad en la modificación del horario laboral al inicio o final de la jornada para asumir la responsabilidad de cuidados dependió en buena medida del sector: Servicios (47,70%) e Industria (45,19%) y en menor medida Agricultura (29,91%).

En 2023, en la Región de Murcia, el 86,20% de las personas que dejaron de trabajar por el cuidado de menores, de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores fueron mujeres.

Por otra parte, 55.900 personas de entre 18 y 64 años con menores de 15 años han utilizado servicios profesionales para el cuidado. Pero del conjunto que no lo han utilizado, el 6,86% no lo ha hecho porque los servicios son demasiado caros, el 44,61% se organiza, otro 22,73% recurre a amistades y familiares y en el 13% el o la menor no es cuidado por nadie. De manera similar, 44.600 personas de entre 18 y 64 años (5,19%) dejaron de trabajar o redujeron la jornada al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes y el 30,66% ha dejado de trabajar al menos un mes seguido para cuidar de un menor. Para el 50,97% de la población asalariada de la región no es posible, o casi nunca, modificar el inicio o el final de la jornada laboral y para el 51,12% no es posible organizar su jornada laboral para disponer de un día libre, con la finalidad de poder asumir mejor esas responsabilidades.

Según los datos de la Encuesta de fecundidad (2019) en la Región de Murcia, 8 de cada 10 mujeres (308.070) no tenían intención de tener descendencia en los próximos 3 años, tanto las que la tenían (85,89%), como las que no (69%), manifestando diversos motivos, entre ellos los que tienen que ver con razones

económicas y motivos laborales con las consiguientes dificultades de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar (15,42%).

El 20,56% de mujeres menores de 40 años y el 22,38% de las mayores de 40 años consideran que han retrasado su maternidad por razones de conciliación de la vida familiar y laboral y las razones económicas también han pesado entre el 15 y el 17% respectivamente. De igual manera, el 20% de ellas no han tenido más descendencia por razones laborales y de conciliación, siendo este el segundo motivo de importancia de los censados.

Según la encuesta, las mujeres reclaman al Estado diferentes tipos de incentivos para la natalidad. El grupo mayoritario de incentivos, el 43%, agrupa los permisos retribuidos para el cuidado de menores, el 20% agrupa los incentivos relacionados con prestaciones económicas directas, el 15% con los recursos asistenciales y educativos por parte de la Administración pública, el 9% está relacionado con la flexibilidad horaria en el trabajo para el cuidado de menores (sobre todo para las mujeres de entre 30 y 49 años) y la corresponsabilidad empresarial, y un 13% de las mujeres encuestadas estimaría que no es necesario incentivar la natalidad.

La equiparación de los permisos por nacimiento ha sido una medida de fomento de corresponsabilidad fundamental para la mejora de la conciliación de la vida familia, personal y laboral.

Del total de mujeres con trabajo remunerado a jornada completa, el 76,73% de las que tienen hijos e/o hijas lo hacen en horario continuado y el 59,58% en horario partido. Puede decirse que 7 de cada 10 mujeres que trabajan en horario continuado con hijos e/o hijas tienen entre 30 y 50 años. El 44,46% de mujeres se concentra entre los 40 y 49 años y el 31,26% entre los 30 y 39 años. Esto es debido a que mayoritariamente son las mujeres las que buscan métodos de conciliación como la acumulación de jornada, la reducción o la excedencia en otros casos, debido a la falta de corresponsabilidad de los hombres.

Tipo de incentivos para la natalidad que reclaman las mujeres al Estado

Tipo de incentivo a la natalidad	Porcentaje de mujeres
Aumento de la duración del permiso de maternidad/paternidad	21,09%
Equiparación de la duración del permiso de paternidad al de maternidad para los hombres que trabajan	2,70%
Más escuelas infantiles asequibles y de calidad para niños de 0 a 3 años de edad	7,31%
Una asignación para las familias con hijos a cargo menores de 18 años	13,30%
Una asignación universal en el nacimiento de cada niño	2,94%
Una asignación para las madres o padres que dejan un trabajo porque quieren cuidar a los niños mientras son pequeños	6,60%
Servicio de guardería para niños en edad escolar antes y después de la escuela y durante las vacaciones escolares en el mismo centro educativo	7,84%
Flexibilidad en el horario de trabajo para los padres-madres con niños pequeños	3,04%
Mejoras en las condiciones de excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos	12,18%
Campañas de concienciación para los empresarios sobre la conciliación familiar y laboral	5,88%
Una asignación en función de la renta en el nacimiento de cada niño	3,84%
No cree que la natalidad deba ser incentivada	13,22%

Fuente: CCOO RM a partir de la Encuesta de fecundidad del INE (2019)

La corresponsabilidad es la condición necesaria para que la conciliación no tenga un claro sesgo de género, como así ocurre, por ejemplo, con los permisos para el cuidado de familiares que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Según los últimos datos de la Seguridad Social, en la Región de Murcia, el 89% de las personas que recurrieron en 2023 a la excedencia para el cuidado de familiares son mujeres (1.981 mujeres / 250 hombres). Esta es la comunidad autónoma con mayor porcentaje de mujeres, por encima de la media que se sitúa en el 84%. Además, ha aumentado 7 puntos porcentuales en relación al año 2022.

Según los últimos datos del Ministerio de Igualdad, en la Región de Murcia, el 92% de personas que recurrieron en 2022 a la excedencia para el cuidado de menores son mujeres (1.254 madres /109 padres). En relación a la serie de datos 2005-2022, Murcia es la comunidad autónoma donde porcentualmente más mujeres utilizan la excedencia como forma de conciliación para el cuidado de menores. Desde el año 2005, nunca ha descendido el porcentaje de mujeres en la región por debajo del 91%. También es la cuarta comunidad autónoma en la que se recurre a la excedencia por cuidado de familiares, situándose el porcentaje de mujeres en el 81,95% de las personas que la tomaron en 2022, siendo el año en el que más bajo se sitúa el porcentaje de mujeres desde 2005.

Social y laboralmente se penaliza a las trabajadoras que son madres.

Según la Encuesta de Fecundidad (2019) en la Región de Murcia, a 252.288 mujeres con hijos e/o hijas, las medidas de conciliación laboral suponen el aspecto más valorado de un trabajo (14,76%), por detrás de buenas condiciones económicas (23,41%) y estabilidad a largo plazo (23%). Pero las necesidades de conciliación se sitúan muy cerca de un buen horario (14,52%), que facilita también la conciliación, y muy por delante de un trabajo interesante que las satisfaga personal y profesionalmente (7,2%), o de una buena localización (9,5%). El mayor número de mujeres se sitúa en las franjas de edad de los 30 y 39 años (39,58%) y entre los 40 y 49 años (40,91%) en relación al resto.

Sin embargo, para las mujeres menores de 30 años, las medidas de conciliación laboral constituyen el segundo aspecto más valorado (20,83%) justo detrás de una estabilidad laboral a largo plazo (36,85%). Y ninguna de las 21.492 encuestadas menores de 30 años han valorado como aspecto interesante que

el trabajo la satisfaga personal y profesionalmente. La precariedad laboral para las mujeres jóvenes de la región es tan acuciante que anula el pensar a corto y medio plazo en la realización profesional.

Para el conjunto de las 131.165 mujeres encuestadas sin hijos ni hijas, lógicamente, las medidas de conciliación quedan relegadas al último lugar de los aspectos más valorados (3,7% del total), teniendo más representación para las menores de 30 años y las mayores de 50 años (el 33,57% para cada franja de edad). Para las mujeres sin hijas ni hijos, la realización personal y profesional es el tercer aspecto más valorado (19,19%), después de las buenas condiciones económicas (25,12%) y la estabilidad a largo plazo (20,94%).

Por otra parte, según la misma Encuesta de Fecundidad, en la Región de Murcia, el 68,37% del conjunto de mujeres en desempleo tenían hijos e/o hijas.

Mujeres paradas con hijos e/o hijas según número de años en desempleo

Total	68,37%
Tiempo en desempleo	
menos de 1 año	39,65%
de 1 a 2 años	79,70%
de 3 a 5 años	91,32%
más de 5 años	89,20%

Fuente: CCOO RM a partir de la Encuesta de fecundidad del INE (2019)

Las trabajadoras paradas de larga duración que tienen menores a su cargo son mantenidas fuera del mercado laboral y conforme pasa el tiempo se reduce injustamente su probabilidad de contratación.

Esto supone una evidente discriminación por razón de sexo ejercida desde el mundo empresarial en el acceso al empleo para las mujeres, que ven penalizado su acceso o su permanencia en el trabajo por ser madres.

La falta de consideración hacia las mujeres en relación a la maternidad, tiene desde luego un claro efecto negativo sobre la presencia y la permanencia de las

trabajadoras en el mercado laboral, y por consiguiente en su salario, agrandando la brecha retributiva. De hecho, tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta en un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios.

En las mujeres que no tienen ni hijos ni hijas, la tasa de empleo llega al 70%, descendiendo en función del aumento de nacimientos. En cambio, a los hombres no les afecta, e incluso, su tasa de empleo asciende conforme aumenta el número de hijos e/o hijas. Esta es otra de las constataciones de la pervivencia de una sociedad patriarcal, en la cual el hombre revaloriza su posición con la paternidad. Sin embargo, a la mujer, se le asigna por fuerza el papel de cuidadora, y encima se la penaliza por ello, obstaculizando su permanencia en el empleo y el desarrollo de su carrera profesional.

La maternidad marca la inserción laboral de las mujeres y su permanencia en el mercado laboral. En la Encuesta de fecundidad, se analiza la estabilidad laboral de las trabajadoras según la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable y edad al primer hijo:

Trabajo, maternidad y estabilidad laboral	Porcentaje de trabajadoras
Mujeres con hijos e/ o hijas que aún no han alcanzado una edad laboral estable	39.16%
Edad en la que las trabajadoras que han sido madres han alcanzado una situación laboral estable	Porcentaje de trabajadoras
Mujeres de menos de 25 años	13,61%
Mujeres de 25 a 29 años	18,75%
Mujeres de 30 a 34 años	14,03%
Mujeres de 35 a 39 años	6,89%
Mujeres de 40 y más años	7,5%

Fuente: CCOO RM a partir de la Encuesta de fecundidad del INE (2019)

Un análisis más preciso revela cifras de discriminación de las mujeres en el mercado laboral por el hecho de ser madres y la dificultad de permanencia en el mismo.

Casi 4 de cada 10 mujeres que han sido madres aún no han alcanzado una situación laboral estable en la región (39,16%).

De las mujeres trabajadoras que tuvieron su primer hijo o hija con menos de 25 años, el 42,20% aún no ha alcanzado una situación laboral estable, y casi el 40% no la alcanzó hasta la franja de edad de entre 30 y 34 años. Solo el 20% de ellas pudieron ser madres con menos de 25 años y tener al mismo tiempo una situación estable laboral.

En la franja de edad de entre 25 y 29 años, 4 de cada 10 mujeres trabajadoras que tuvieron el primer hijo entre los 25 y 29 años aún no tiene una situación laboral estable, y de las que, si la tuvieron, 4 de cada 10 no tuvieron su primer hijo hasta pasados los 30 años.

El 33,17% de las trabajadoras que fueron madres entre los 30 y 34 años aún no tienen una situación laboral estable, tampoco las que lo tuvieron a partir de los 35 años (35,12%).

Casi el 50 por ciento de las mujeres que no se estabilizaron laboralmente hasta la franja de los 35 y 39 años, tuvieron descendencia antes de los 25 años.

De las trabajadoras que no alcanzaron la estabilidad laboral hasta los 40 años como mínimo, 4 de cada 10 tuvieron el primer hijo o hija entre los 25 y 29 años y 3 de cada 10 entre los 30 y 34 años.

En el análisis de mujeres según el nivel de ingresos netos al mes y el número de hijos e hijas o sin descendencia, los resultados son dispares en el reparto por franjas económicas, pero permiten una conclusión común. El grupo más numeroso es el de las mujeres que son madres y que representan el 65,82% del total analizado. Entre las mujeres que no tienen hijos ni hijas, destaca el hecho

de que casi 4 de cada 10 mujeres no tienen ingresos netos al mes (38,82%), casi 3 de cada 10 perciben entre 500 y 1000 euros al mes (28,63%) y el 13,56% tienen ingresos de menos de 500 euros. Solo el 17,76% de las mujeres sin descendencia perciben un nivel de ingresos de entre 1.000 y 2.000 euros.

Entre las mujeres que son madres, casi 3 de cada 10 no tenía ingresos (28,27%) y el 13,3% ingresaba menos de 500 euros al mes. Más de un tercio (32,96%) tenía un nivel de ingresos de entre 500 y 1.000 euros, y el 22,15% tenía ingresos de entre 1.000 y 2.000 euros.

7 de cada 10 mujeres, no perciben ningún ingreso mensual o lo hacen por debajo de 1.000 euros, tanto si tienen hijos e /o hijas como si no.

El nulo ingreso mensual o por debajo de los 500 euros se da de forma mayoritaria para las mujeres sin hijos ni hijas (52,38%) y también para 4 de cada 10 mujeres que son madres (41,57%). Es decir que si las mujeres, tanto si son madres como si no, solo contaran con estos niveles de ingresos, puede decirse que la mitad de ellas estaría en una situación de vulnerabilidad económica y pobreza severa.

7. REPERCUSIONES DIFERIDAS DE LA BRECHA DE GÉNERO LABORAL

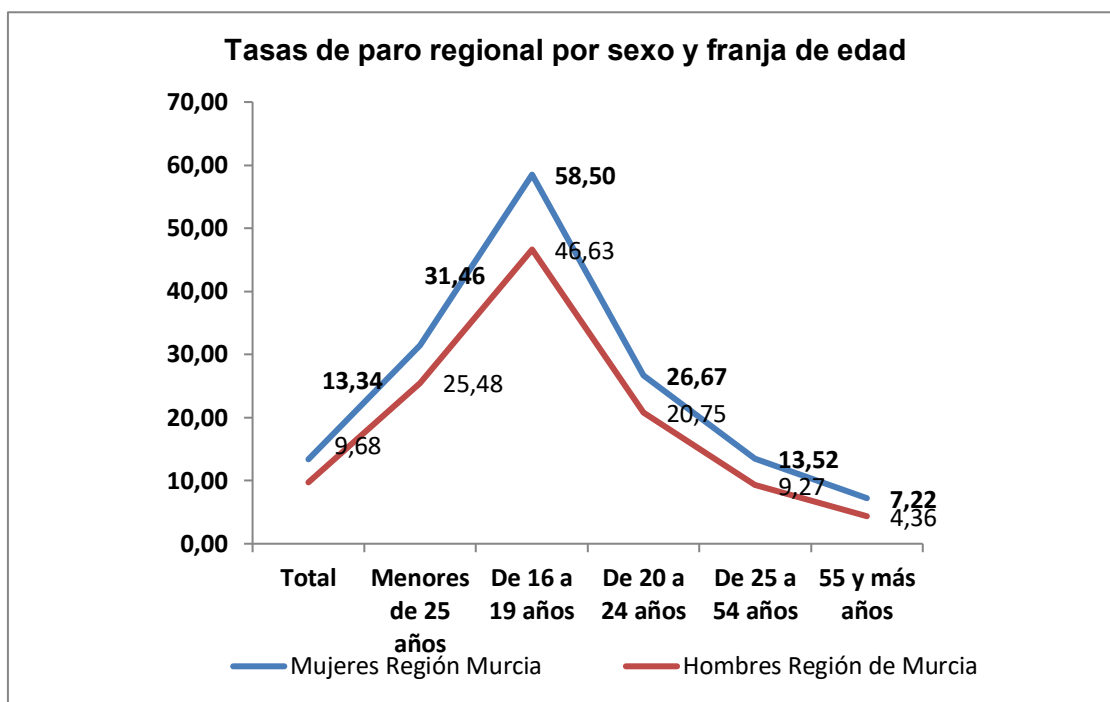
Desde el año 2011 la tasa de desempleo de las mujeres siempre ha sido superior a la de los hombres, un hecho negativo y discriminatorio que perjudica a las mujeres, tanto en la Región de Murcia como en el conjunto de España, y que se ha puesto en relieve en los sucesivos informes sobre la situación de las mujeres que desde CCOO se ha publicado.

Según los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA la cifra actual del desempleo de las mujeres en la Región de Murcia es del 13,34%, siendo superior en 3,66 puntos porcentuales a la de los hombres (9,68%).

Según los últimos datos del Informe del Mercado de Trabajo (2023) en todos los sectores (salvo construcción) había más mujeres paradas que hombres. Por otra parte, las mujeres permanecen más tiempo desempleadas que los hombres, prolongándose esta situación cuanto mayor es la edad.

La tasa de paro de larga duración de las mujeres es del 45,61 %, frente al 38,34 % de los hombres. Desde 2013 esta tasa ha experimentado variaciones, pero siempre ha sido mayor para las mujeres, sobre todo para las paradas de más de 45 años que representan el 53,08 %, seguidas de mujeres paradas de entre 25 y 45 años (39,61%).

En la Región de Murcia, la tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres a cualquier edad.

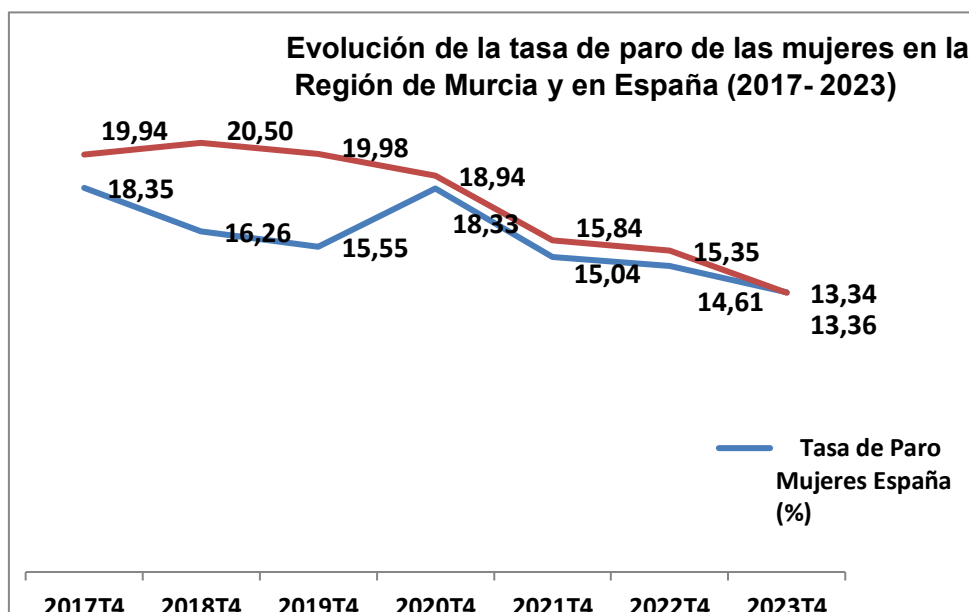


Fuente: Elaboración propia CCOO RM con datos aportados INE (EPA, 4T 2023)

En la comparación de las tasas de paro regionales por sexo y franjas de edad, se puede constatar que la mayor desigualdad entre mujeres y hombres se da en el tramo de 16 a 19 años, donde el paro femenino es del 58,50% y el masculino del 46,63%, por lo tanto, hay una brecha de género de más de 12 puntos.

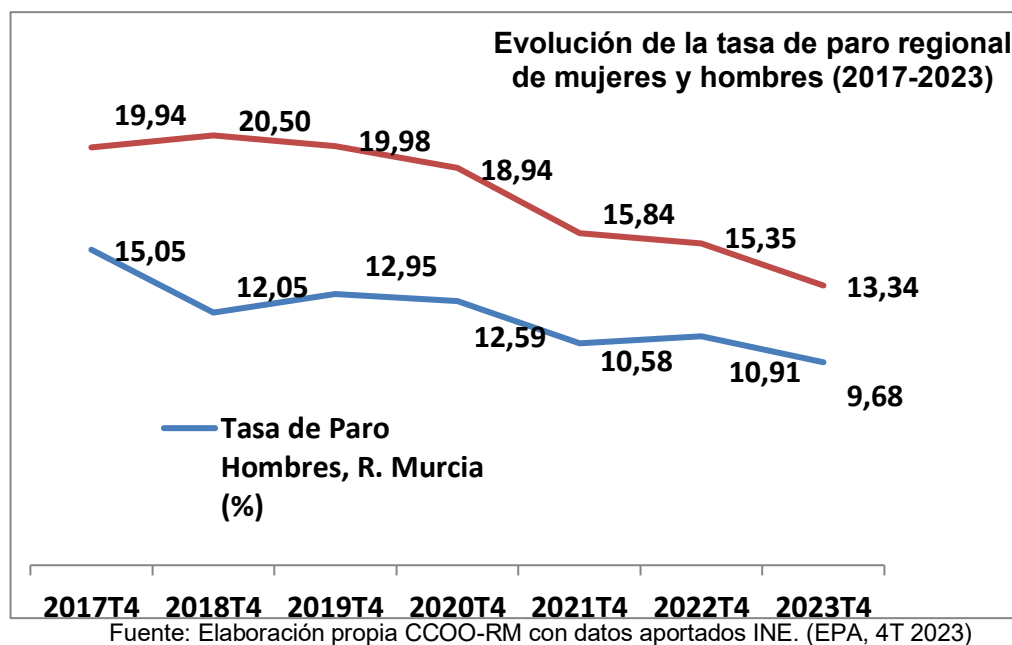
En el tramo de edad de entre 20 a 24 años, la tasa regional de paro de las mujeres alcanza el 26,67%, mientras que la de los hombres es del 20,75%. Esto supone casi 6 puntos porcentuales de diferencia en perjuicio de las mujeres.

Entre los 25 y los 54 años, la tasa de paro de las mujeres es del 13,52%, 4,25 puntos superior al de los hombres. Y a partir de 55 años, el desempleo para las mujeres en la región se sitúa en el 7,2%, 2,86 puntos por encima de la tasa de los hombres de este rango de edad.



Fuente: Elaboración propia CCOO-RM con datos aportados INE. (EPA, 4T 2023)

Si se analiza la tasa de desempleo de las mujeres, la tasa regional siempre se ha mantenido un punto por encima de la nacional, incluso entre 2017 y 2019 esta distancia fue mucho mayor, casi 4 puntos y medio de diferencia siendo la media regional más alta. En el último trimestre de 2023 la tasa de paro regional para las mujeres en la región alcanza la nacional e incluso logra ser inferior unas centésimas.



Fuente: Elaboración propia CCOO-RM con datos aportados INE. (EPA, 4T 2023)

En los últimos años, en la región se ha mantenido una brecha de género de la tasa media de paro de al menos 5 puntos, elevándose en 2019 a casi 8 puntos porcentuales, estando siempre la tasa de paro de las mujeres por encima de la de los hombres. En el cuarto trimestre de 2023, esta brecha de género regional se reduce a algo menos de 4 puntos (3,66 puntos), reduciendo la brecha de 2022 (4,4 puntos).

Desde hace más de 6 años, las mujeres de la Región de Murcia tienen más dificultades para encontrar empleo que los hombres. En enero de 2024 del total de personas en desempleo, las mujeres representan el 62%.

Según el nivel de estudios y los datos aportados por el Observatorio Ocupacional del SEF a diciembre de 2023, resalta el desempleo de las más de 22.000 mujeres con el nivel de ESO y Bachillerato, que constituye casi el 27% del total de personas desempleadas y el 43,32% del total de mujeres desempleadas en la Región.

En todos los niveles formativos las mujeres sufren el desempleo más que los hombres.

	Personas analfabetas	Primarios Incompletos	Primarios Completos	E.S.O. y Bachillerato	Formación Profesional Grado Medio	Formación Profesional Grado Superior	Estudios Superiores	Total de personas desempleadas
Total personas desempleadas	4.799	13.868	8.422	38.785	6.649	4.625	6.716	83.879
Total MUJERES	3.273	8606	5.262	22.521	4.642	3.099	4.701	51.980
Total HOMBRES	1.478	5.262	3.323	16.264	2.007	1.526	2.015	31.899

Fuente: CCOO RM con datos aportados INE, Observatorio Ocupacional SEF 2023

En relación a las prestaciones contributivas por desempleo, las mujeres suponen el 55% de las personas perceptoras. Conforme se aminora la prestación por desempleo, el porcentaje de mujeres aumenta. El subsidio por desempleo es percibido mayoritariamente por mujeres (60%) así como la Renta Activa de Inserción (74%). Del conjunto de población en desempleo que no tiene

prestación por desempleo, subsidio por desempleo ni tampoco perciben una Renta Activa de Inserción, el 80,83% son mujeres.

A fecha de 31 de diciembre de 2023 del conjunto de personas desempleadas que perciben una prestación contributiva el 86% son hombres y el 64% son mujeres, el 22% de diferencia.

Teniendo en cuenta las dificultades de inserción laboral para las mujeres, su tasa de temporalidad y parcialidad contractual, y las dificultades de reinserción a causa de las carreras laborales interrumpidas para atender a los cuidados a lo largo de su vida, la repercusión total y global se ha visto reflejada en las pensiones. Además, durante las generaciones precedentes, la exclusión forzosa del mercado laboral para la mayoría de las mujeres ha provocado que la mayoría perciba una pensión como beneficiaria de un tercero, de forma tradicional su marido.

En la Región de Murcia a fecha de 1 de diciembre de 2023 hay 235.381 pensionistas, 113.496 mujeres (48,2% del total) y 121.885 hombres (51,8%). El importe medio mensual de las pensiones percibidas es de 1.169,44 euros, por debajo de la media nacional, que es de 1.324,02 euros.

El importe medio de las pensiones percibidas por las mujeres en 2023 es de 1.020,25 euros, por debajo de la pensión media percibida por los hombres que es de 1.308,36 euros, una diferencia de 288 euros.

En 2023, la brecha salarial en las pensiones ha sido del 28,23% en la región en perjuicio de las mujeres.

Con datos a 1 enero de 2024, en la Región de Murcia para ambos sexos, el importe percibido es inferior al SMI para el 61% del total de pensionistas, un porcentaje muy por encima de la media nacional (52%).

Pensiones desagregadas por sexo y cuantías	MUJERES			HOMBRES		
	En importe inferior al SMI vigente	Entre SMI y pensión máxima	En pensión máxima o superior	En importe inferior al SMI vigente	Entre SMI y pensión máxima	En pensión máxima o superior
	81.000	30.626	2.130	63.229	52.879	6.057
	71%	32%	2%	52%	43%	5%

Fuente: Elaboración propia CCOO RM con datos aportados de la Seguridad Social

Mediante los datos desagregados por sexo se puede comprobar que esta situación se agudiza para las mujeres pensionistas, ya que el 71% de ellas perciben una pensión por debajo del SMI frente al 52% de hombres. Son mujeres que después de toda vida de doble jornada laboral y de cuidados perciben una pensión que las condena a la precariedad y a la vulnerabilidad social, cuando no a la pobreza.

En el resto de tramos, la presencia de las mujeres es mucho menor que la de los hombres. Aquellas mujeres pensionistas que cobran entre el SMI y la pensión máxima representan el 32%, 11 puntos porcentuales menos que los hombres. Y solo el 2 % de las mujeres, frente al 5 % de hombres, cobran la pensión máxima o una cantidad superior.

8. ELIMINAR LAS BRECHAS DE GÉNERO PARA AVANZAR

Reconocer la valía del trabajo desempeñado por las mujeres, deconstruyendo los imaginarios sociales sexistas y valorar la importancia de los cuidados de las personas, son dos actitudes esenciales para dejar de discriminar las mujeres en el contexto sociolaboral. El objetivo es arduo, pero de obligado cumplimiento porque está fundamentado en la justicia social y el respeto de derechos humanos.

Fomentar y conseguir la corresponsabilidad de los hombres, pasa por desmontar estereotipos de género desde la infancia. Formar al personal docente para impulsar la coeducación y acabar con el androcentrismo en la ciencia y en la orientación académica, lograrán erradicar estereotipos de género que no fomenten en el futuro la división sexual del trabajo. Este es sin duda el primer paso para ir desactivando el machismo en la sociedad.

En el mundo del trabajo, se puede actuar contra las discriminaciones concretas relacionadas con el acceso y la permanencia en el empleo, la promoción profesional o la brecha salarial. Participar en la negociación colectiva con perspectiva de género es una salvaguarda para garantizar condiciones laborales dignas para las trabajadoras.

El análisis con perspectiva de género no solo sirve para desagregar datos por sexo, sino para analizar a partir de ellos cómo determinadas decisiones que se percibían como neutrales e igualitarias no lo son. La neutralidad no existe en la toma de decisiones y los datos descubren realidades que provienen de sesgos inconscientes o conscientes que se trasladan al ámbito profesional, tal y como ocurre con las discriminaciones sexistas directas y sobre todo indirectas en el mundo laboral.

En consecuencia, la formación en igualdad de género de plantillas y cuadros directivos es una medida importante para valorar la importancia de los acuerdos sin sesgos de género en la negociación de convenios colectivos por parte las

personas representantes del ámbito empresarial y sindical que intervienen en ella. Las cláusulas de acción positiva, para paliar efectos discriminatorios y garantizar en el ámbito laboral la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, son tan importantes como las cláusulas de mejoras salariales.

Frente a la brecha salarial se puede actuar con eficacia y contundencia con las diferentes herramientas que se acordaron entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, Comisiones Obreras, UGT, CEOE Y CEPYME: el registro retributivo, obligatorio para todas las empresas y que debe renovarse anualmente, la auditoría salarial, obligatoria en los planes de igualdad y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, de uso para cualquier empresa. Estas herramientas acordadas en la mesa de Diálogo social en 2020 siguen constituyendo los mejores recursos de control de las discriminaciones sexistas para las personas trabajadoras, así como para delegadas y delegados sindicales en los centros de trabajo.

Otra forma de negociación colectiva con perspectiva de género que produce efectos reparadores y genera una seguridad a medio y largo plazo ante la discriminación sexista es el plan de igualdad, obligatorio en todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras desde el 2019. Pero la Ley Orgánica de Igualdad recuerda desde 2007 al empresariado y también a las Administraciones públicas empleadoras que discriminar a las mujeres solo por el hecho de serlo es atentar contra un derecho fundamental. Y emplaza a las empresas, privadas y públicas a establecer siempre medidas para salvaguardar la equidad entre mujeres y hombres. Ni una empresa queda fuera de la obligación de tratar a su personal sin distinción alguna por razón de sexo.

Llevar a cabo políticas de fomento de corresponsabilidad empresarial para mejorar la conciliación tiene que acompañarse de políticas empresariales corresponsables que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Racionalizar jornadas laborales y facilitar derechos adquiridos como la adaptación de la jornada de trabajo y la flexibilidad horaria deben formar parte del compromiso empresarial.

Por otra parte, combatir la segregación vertical garantizando a las trabajadoras la formación en horario laboral y la promoción profesional en equidad de condiciones para romper paredes y techos de cristal es también una política de corresponsabilidad y justicia empresarial. Hay que redistribuir los recursos salariales de forma transparente y honesta. Y no por criterios discrecionales, que siempre retribuyen mejores disponibilidades percibidas como masculinas, perpetuando la desvalorización de las mujeres y la brecha salarial de género.

No existe ninguna excusa, salvo el machismo, para justificar que se conceden mejores complementos salariales a los hombres solo por el hecho de serlo. No obstaculizar la promoción profesional de las trabajadoras en puestos de responsabilidad es tan importante como retribuir su trabajo exactamente igual que a los hombres que tienen las mismas responsabilidades.

Es justo dignificar en el ámbito laboral las tareas y sectores feminizados, mejorando sus salarios y sus condiciones laborales, negociando sus convenios con el mismo interés que si fueran de un sector masculinizado. Revalorizar socialmente y retributivamente las profesiones feminizadas y aplicar una valoración de puestos de trabajo que eviten los sesgos de género son claves para romper con la segregación horizontal.

Despegarse del suelo pegajoso con un impulso que evite volver a recaer en él resulta difícil para las mujeres si además de trabajar en un sector feminizado se hace a base de contratos temporales y sobre todo parciales.

Por parte del Estado, desarrollar políticas públicas feministas, como las ya emprendidas en las legislaturas de gobiernos progresistas son fundamentales para promover el cambio cultural, social y empresarial hacia un mercado laboral en el que las mujeres tengan la misma consideración que los hombres. La equiparación de los permisos por nacimiento de menor ha sido fundamental para fomentar la conciliación y el concepto de corresponsabilidad entre los hombres y también en el mundo empresarial.

La reforma laboral de 2022 ha supuesto un acicate a la contratación laboral temporal de la cual se abusaba sobre todo en las contrataciones a mujeres. Los sucesivos aumentos del SMI han mejorado los salarios más bajos, muy feminizados, aunque aún no podemos medir el efecto positivo en la brecha salarial del año 2023 ya que los datos más recientes de los que se disponen son del 2021.

Ahora ha llegado el momento de obtener una regulación de la contratación a tiempo parcial, para que no impacte de forma negativa sobre las mujeres. Se recuerda que 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial que se realizan se hacen a mujeres. Se espera que la inminente transposición por parte del Gobierno de la directiva europea de condiciones laborales transparentes de la UE ayude a limitar el abuso de la contratación a jornada parcial. Esta medida debería tener una repercusión muy positiva para las mujeres.

Las personas desempleadas de larga duración son mujeres, y si tienen hijos e/o hijas sufren muchas dificultades para reinserirse en el mundo laboral que abandonaron para atender a menores o personas con discapacidad jóvenes o mayores. Deben ser el objetivo de una política prioritaria ambiciosa no solo en formación o recualificación profesional sino en inserción laboral prioritaria.

El Estado también debe aumentar su corresponsabilidad asegurando los suficientes recursos públicos en educación, sanidad, dependencia y política social, gestionado por organismos públicos, y por personas que estén formadas en igualdad.

La cuestión de los cuidados debe ser prioritarios en la agenda estatal, porque es necesario un reparto del trabajo asalariado, doméstico y de los cuidados. También otorgar el reconocimiento y el valor de las personas que cuidan. Para CCOO es necesario un gran Pacto estatal e integral por los Cuidados, que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.).

Garantizar la paridad en el reconocimiento y la representación en el ámbito social y laboral es otra clave fundamental para eliminar el sexismo en la sociedad y en el mundo laboral, superando los ataques machistas que se expanden cada día pretendiendo que no existen suficientes mujeres preparadas para cubrir puestos de responsabilidad o sencillamente formar parte de un jurado.

Eliminar las brechas de género en el ámbito sociolaboral es un reto que requiere de la corresponsabilidad de todas las personas. Vivir sin sexismo y dignamente en comunidad, implica corresponsabilidad y solidaridad.

Anna Mellado García

Secretaria de Mujeres e Igualdad y de Juventud

Comisiones Obreras Región de Murcia



comisiones obreras
de la Región de Murcia