



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Apuntes sobre las condiciones sociolaborales de las mujeres en la Región de Murcia

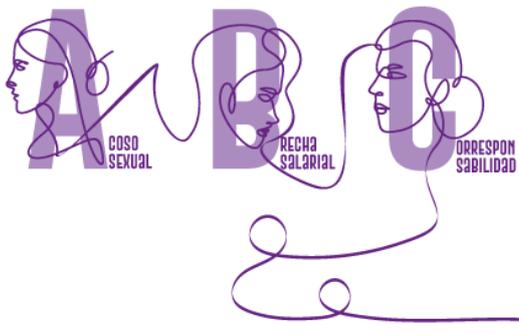
El objetivo de este informe es destacar algunos datos de la realidad laboral y social de la Región de Murcia, cuyo análisis con perspectiva de género evidencia la pervivencia de desigualdades entre mujeres y hombres y de discriminaciones por razón de sexo.

Las brechas de género son indicadores objetivos del resultado del ejercicio de múltiples discriminaciones que generan desigualdades y precariedad laboral y que deben ser atajadas con medidas contundentes. Desde Comisiones Obreras, además de informar sobre las cifras de la desigualdad, se pretende actuar para lograr espacios de trabajo justos y equitativos, proponiendo medidas de impacto para superar las desigualdades estructurales y eliminar las discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral.

1. Brechas de género en la actividad y en el empleo

En la Región de Murcia viven 758.124 mujeres, que representan el 49,92% del conjunto de la población y son más numerosas que los hombres a partir de los 55 años. Desde el año 2020 existe una pérdida de población activa, mayor para las mujeres (18,13%), que para los hombres (14,76%).

En la actualidad hay 279.000 mujeres ocupadas (52,85%) frente a 371.900 hombres ocupados (67,27%), lo cual representa un 14,42% de diferencia de tasa de actividad entre ambos sexos. La tasa de empleo es mayor para los hombres (60,15%) que para las mujeres (44,48%), lo que supone una diferencia del 15,67% en detrimento de las mujeres.



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

El análisis del perfil de las personas afiliadas según el régimen de cotización permite detectar diferencias muy notables en ciertos sistemas y regímenes especiales. En el Sistema Especial del Hogar, las mujeres representan el 96,89 % de las personas afiliadas (10.155 mujeres y 326 hombres). El 70% de las mujeres afiliadas a este sistema tiene más de 45 años. Cuando se dice que la precariedad laboral tiene rostro de mujer, es desde luego este sector laboral su mejor representación, ya que estas trabajadoras sufren un cúmulo de discriminaciones en el que confluyen la devaluación por su ocupación y por ser mujeres.

En el Sistema Especial Agrario, hay 53.333 hombres y 22.200 mujeres que representan el 29,39 %.

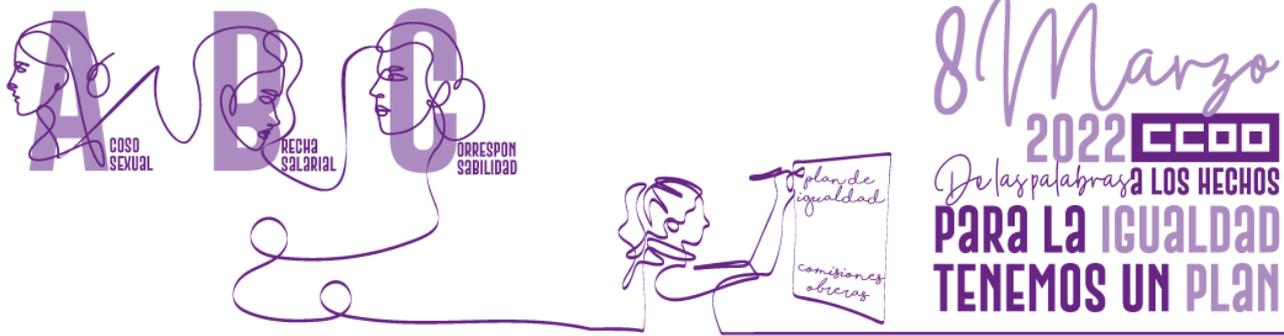
En el caso del Régimen Especial de Autónomos, los hombres representan el 64,19%, con 65.180 hombres y 36.362 mujeres. Las mujeres de este colectivo tienen en común con las trabajadoras del resto de sistemas las dificultades para tratar de conciliar la vida personal, familiar y profesional.

Los hombres representan el 94,62 % de los afiliados al Régimen Especial del Mar (967 hombres y solo 55 mujeres).

2. Dificultades en el acceso al empleo

La tasa regional de contratos a mujeres está por debajo de la media nacional. Las mujeres de la región han sufrido más el efecto de la pandemia, y en 2020 descendió su contratación un 26,61%, porcentaje casi 10 puntos superior al de los hombres (9,21%).

En todas las modalidades se hacen más contratos a hombres que a mujeres, salvo en interinidad y en formación, que son contratos temporales forzosos. La mayoría de contratos en interinidad, el 66,37%, se han hecho a mujeres.



A lo largo de los últimos trece años, las mujeres han sido menos contratadas que los hombres, en el año 2007, el 38,37% de los contratos se hicieron a mujeres y en 2020 el 31,19%. Durante el período 2007-2020, los contratos a las mujeres decrecieron un 8,26% y sin embargo para los hombres aumentaron en un 26,03%.

Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación en el ámbito laboral. Se hacen menos contratos a mujeres con discapacidad que a hombres con discapacidad, y por debajo de la tasa nacional. Del colectivo de personas con discapacidad solo el 33,3% de los contratos indefinidos y el 31,9% de los contratos temporales se han hecho a mujeres con discapacidad. Soportan una altísima tasa de temporalidad que supera el 86% y solo representan el 0,13% del total de mujeres contratadas.

3. La segregación de género en la contratación

En la Región de Murcia el 34% de las mujeres fueron contratadas en el sector de actividad agrícola y ganadera, el 16% en la hostelería y el 14,5 % en el comercio y el 10,22% en la industria manufacturera y el 6,2 % en las actividades administrativas.

La distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad muestran una clara segregación ocupacional de género que responde a estereotipos que marcan profundamente la división sexual del trabajo.

La tasa de contratación para las mujeres fue muy alta en actividades de los hogares (91,2%) en actividades sanitarias y servicios sociales (78%) y en educación (65,21%). En la Administración pública la tasa de contratos a las mujeres fue del 53%, en la hostelería del 55% y en el comercio superó el 50%.



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Las tasas de contratación para los hombres se centran sobre todo en el sector de la construcción (94,84%), del transporte y almacenamiento (84,12%), de la agricultura y la ganadería (80%), de la industria manufacturera (64,65%), de las actividades administrativas (62,5%) y de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (55,4%).

La contratación a mujeres fue superior a la de los hombres en el empleo contable y administrativo (65,07 %), en personal técnico, profesional, científico e intelectual (59,10%), y en trabajos de servicios de restauración y venta (58,46 %).

De las 50 ocupaciones con más contratos, las más feminizadas son entre otras el empleo doméstico (94%), el cuidado de niños y niñas en guarderías y centros educativos (89,53%), auxiliares de enfermería hospitalaria (86,93%), personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos (83,34%), cajeras y taquilleras (80,05%), teleoperadoras (76,43%), profesionales del trabajo y la educación social (76,18%), enfermería especializada (74,26%) y venta en tiendas y almacenes (70,60%).

Las ocupaciones con menos contratos para las mujeres son entre otras: la albañilería (0,89%), manejo de grúas, montacargas y maquinaria (1,67%), peones de la construcción (1,44%), manejo de carretillas elevadoras (2,38%), conducción asalariada de camiones (2,4%) y el trabajo cualificado en huertas, invernaderos, viveros y jardines (8,31%).

El análisis con perspectiva de género del perfil de las personas contratadas según la edad y el nivel formativo revela desigualdades de género que precarizan la carrera profesional de las mujeres. Al contrario que para la media nacional en la que apenas hay diferencia de un 2,35% en la contratación por sexo a favor de los hombres, en la Región de Murcia se contrata más a hombres que a mujeres en todos los tramos de edad, con diferencias notables en algunos de ellos.



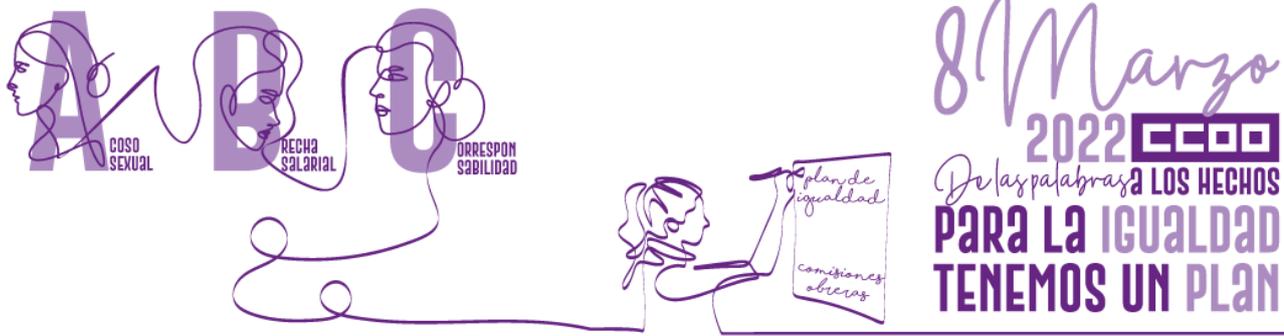
8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Destacan los contratos a las personas mayores de 55 años y de 35 a 44 años, donde los hombres representan el 75,90 % y el 72,06 %, respectivamente, de la contratación. La franja de edad entre 25 y 34 años agrupa el mayor porcentaje de contratación para las mujeres, con un 35,95% del total, y sufre una caída brusca en el tramo de edad de entre 35 y 44 años, no superando el 28%. Entre los 45-54 años el porcentaje de mujeres no aumenta apenas, situándose en un 29,3%. A partir de los 55 años, las mujeres solo representaron el 24% de la contratación total.

En torno a los 35 años la vida laboral de las mujeres se ve interrumpida a menudo por su dedicación (secularmente involuntaria) a los cuidados, sobre todo de menores, aunque también de dependientes o mayores. La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres repercute de forma negativa en la cotización y la futura pensión de jubilación de las trabajadoras.

A partir de un nivel formativo de Formación Profesional de Grado Superior, se contrata más a mujeres que a hombres, sobre todo con titulaciones universitarias (62,73 %). Sin embargo, solo el 39% de modalidad de contrato en investigación predoctoral en formación está representado por mujeres. La contratación en el nivel universitario supone solo el 9% del conjunto de las mujeres contratadas, y el nivel formativo de FP de Grado Superior el 4,8%. De hecho, del total de mujeres contratadas, el 48,3% solo tiene estudios primarios o no acredita estudios y el 22,7% tiene estudios de Educación Secundaria Obligatoria.

En los niveles formativos inferiores, la contratación masculina es superior a la femenina. Con respecto al año anterior, en todos los niveles formativo hubo un descenso de contratos mayor para las mujeres que para los hombres.



4. La discriminación estructural en la contratación a mujeres: temporalidad y parcialidad

La foto del mercado laboral en la región de Murcia para las mujeres se caracteriza por dos elementos nocivos para un trabajo decente: temporalidad y parcialidad.

En la Región de Murcia la tasa de temporalidad es del 29,4%. Es la tercera región de España con más contratos temporales y ha alcanzado el porcentaje del 29,6% en el último trimestre del año 2021. El abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza el empleo en la región de Murcia debilita estructuralmente su economía, perjudicando también la mejora la productividad de las personas trabajadoras al desvincularla de la empresa. Si no hay inversión en formación continua en un momento con retos digitales y tecnológicos será difícil fortalecer la economía regional. Una de las medidas aprobadas en el Real Decreto-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo para luchar contra la temporalidad, es la penalización del encadenamiento de contratos de muy corta duración y del mal uso de la contratación temporal. Es absolutamente necesario limitar la modalidad contractual temporal porque desde la anterior reforma laboral del Partido Popular el permitido abuso de la contratación temporal, sobre todo a las mujeres, ha precarizado la vida de millones de trabajadoras.

En la Región de Murcia los porcentajes de la contratación temporal han aumentado de forma alarmante para las mujeres, situándose la tasa de temporalidad en el 33,2%, es decir un 6,6% más en relación con la media de los hombres (26,6%). Las trabajadoras de la Región de Murcia sufren un 7,5% más de tasa de temporalidad que la media nacional de trabajadoras. En los últimos 7 años, la tasa de temporalidad para las mujeres en la región ha sido una constante, siempre con valores por encima del 30%.



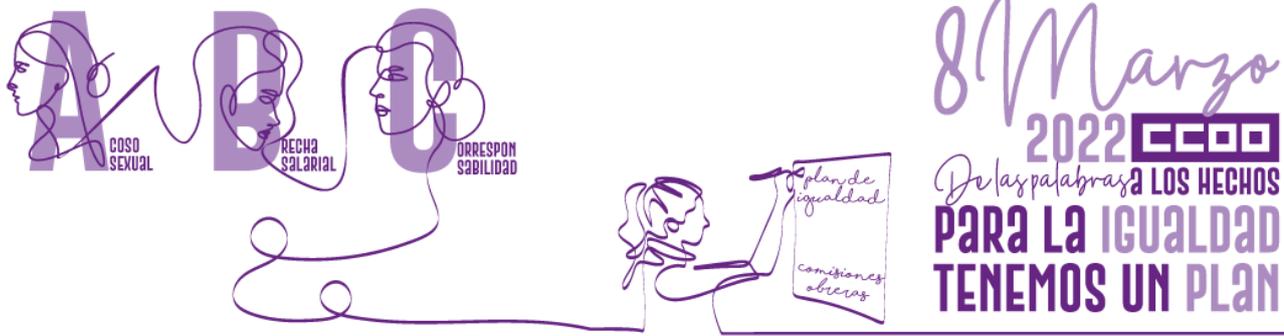
8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Según los datos más recientes, correspondientes al 4º trimestre del año 2021, en la región de Murcia hay 120.000 mujeres con un contrato de duración indefinida (59,7%) y 81.000 (40,3%) mujeres con un contrato temporal, siendo la cuarta región en contratación temporal de mujeres, tras Andalucía, Extremadura y Melilla.

Las modalidades más utilizadas en la contratación de las mujeres en 2020 fueron la modalidad eventual por circunstancias de la producción, con la que se empleó al 43,10% de las mujeres (115.357) y la otra modalidad más utilizada fue obra o servicio, un contrato que supuso el 40,61% de los contratos realizados a mujeres (108.688). Con la aplicación del Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, estas modalidades de contrato pasarán a ser estables, con un impacto de género positivo para las trabajadoras.

Por sectores, desde el año 2008 se han realizado muchos contratos a mujeres en Murcia en el sector servicios, siempre en porcentajes que oscilan entre el 69% y el 78 % de la contratación femenina regional. En el 4º trimestre de 2021, el 76% de las mujeres asalariadas estaban contratadas en el sector servicios, el 8,4% en industria y el 5,9% en el sector agrícola. Estos sectores de actividad, con ocupaciones altamente feminizadas como la hostelería o el comercio van a sufrir profundas transformaciones porque han sido nichos de precariedad contractual.

En cumplimiento de la reforma laboral aprobada a finales del año 2021, se eliminará el contrato por obra o servicio y se impulsa el contrato fijo discontinuo para actividades cíclicas y estacionales, y es importante para esta región en la que la presencia de personas cuya relación laboral es fijo-discontinua es superior a la media nacional (4,11% en la Región de Murcia frente al 2,17 % de España). Además, el 62,04 % del conjunto de personas con contrato fijo-discontinuo son mujeres un total de 10.228 trabajadoras. En 2020 hubo un aumento del 5,51% de esta modalidad de contrato para las mujeres, cerca del doble que en los hombres.



El 73,8% de las mujeres de la región trabaja en el sector privado y el 26,2% de las asalariadas en la Región de Murcia trabaja en el sector público.

En el sector público la contratación temporal es mucho mayor para las mujeres que para los hombres, con un 20,7% de contratos temporales y un 33,4% a las mujeres, es decir más del 13% de diferencia.

Por ocupación, hay que destacar que el 66,5% del total de personal técnico, profesional científico e intelectual está constituido por mujeres. Es decir, que trabajadoras profesionales de la salud, de la enseñanza, y de la investigación están sometidas a una excesiva contratación temporal y parcial que no debería de permitirse en la Administración pública, en universidades ni en organismos públicos de investigación.

Reducir la temporalidad del sector público es otro objetivo del Real Decreto-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, y frenar los despidos en las administraciones públicas es un objetivo importante, para cuyo cumplimiento habrá que garantizar las actividades permanentes con contratos estables. En el ámbito de la ciencia y la investigación, donde la contratación por obra o servicio es muy alta en las universidades, la reforma laboral va a suponer una mejora para no someter a las jóvenes investigadoras a la precariedad y retener el talento de la juventud.

La precariedad laboral para las mujeres en la Región de Murcia se caracteriza además de la temporalidad por la parcialidad involuntaria.

Se hicieron muchos más contratos a jornada completa a hombres (74,66%) que a mujeres (25,34%). Entre los hombres la jornada completa supuso el 85,72 %, en cambio para las mujeres, representó el 64,21 % de sus contratos.



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Sin embargo, se realizaron más contratos parciales a mujeres (56,66 %) que a hombres (43,34 %). La tasa de parcialidad en la contratación para las mujeres es del 31,28% y para los hombres del 10,84%: son 20,44 puntos de diferencia.

La jornada parcial fue más frecuente en la contratación temporal que en la indefinida; asimismo, las diferencias por sexo son importantes en este sentido, puesto que entre las mujeres la jornada parcial ocupaba el 29,32 % frente al 12,13 % entre los hombres. Resulta un 17,19% más de mujeres que hombres con contrato temporal con jornada parcial, que ya es el colmo de la precariedad.

En la región, durante el año 2020 hubo un total de 75.756 mujeres con un contrato temporal parcial, frente a 59.198 hombres, (56,66 % a mujeres y 43,34 % a hombres).

Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la jornada irregular y las horas complementarias es otra medida de la reforma laboral de 2021 que contribuirá a rebajar la presión de la precariedad, sobre todo para las mujeres.

5. La desigualdad retributiva

La brecha salarial en la Región de Murcia según los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial se sitúa en el 25%, es decir, que el salario medio de las mujeres trabajadoras tendría que aumentar un 25% para equipararse al salario medio de los hombres. Las mujeres han ganado en el último año de la encuesta 4.858 euros menos que los hombres de media en esta región. En relación al año anterior la brecha salarial de género ha disminuido dos puntos porcentuales.

La brecha salarial en el sector de industria se sitúa en el 41%, con una diferencia salarial anual de 7689,21 euros. En términos de ocupaciones profesionales, la diferencia salarial en las ocupaciones de nivel medio supone 5.775 euros menos al año para las mujeres, es decir un 38% de brecha



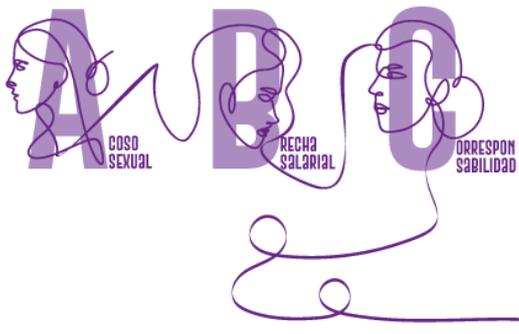
8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

retributiva, precisamente en el nivel en el cual se concentra la mayor tasa de ocupación de trabajadoras de la región. Es además terrible constatar que el salario medio que cobran las trabajadoras en el nivel medio de ocupaciones es de 15.148 euros anuales. En ninguna ocupación profesional, por baja que sea, ganan los hombres en la región menos de 19.000 euros al año, ni siquiera cuando la contratación es temporal.

Incluso cuando se habla de contratación indefinida existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres, que se materializa en un 27% menos de ganancia media anual para las mujeres en la Región de Murcia, exactamente 5.503 euros menos. En relación a la ganancia media anual por sexo y edad, la diferencia retributiva se manifiesta en todas las franjas de edad, desde las mujeres de entre 25 a 34 años que ganan un 24% menos que los hombres de su edad, alcanzando una brecha salarial del 32% entre los 45 y los 54 años de edad, con una diferencia anual de 6599 euros.

Es de señalar también la enorme diferencia retributiva salarial entre trabajadoras de nacionalidad española y extranjeras entre las cuales media un 63% de diferencia salarial en ganancia media anual. Las trabajadoras extranjeras también ganan menos en relación a los trabajadores extranjeros, un 55% menos al año. Es decir, que las trabajadoras extranjeras soportan una doble discriminación y son trabajadoras pobres y extremadamente vulnerables.

La brecha salarial se debe a factores objetivos: la temporalidad, la parcialidad, los complementos salariales discrecionales o masculinizados, la penalización de la maternidad y la infravaloración de los cuidados que devalúa muchas ocupaciones. La desigualdad salarial es una realidad objetiva, procurada, consentida y perpetuada, así que acabar con ella requiere únicamente la voluntad de erradicar una injusticia que se comete contra las mujeres solo por el hecho de serlo.



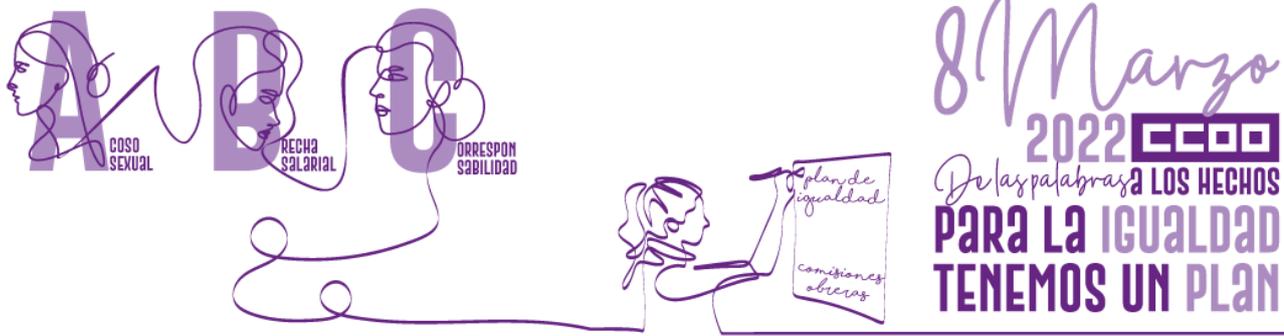
8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Herramientas como el registro retributivo y los planes de igualdad son medidas de impacto para acabar con esta manifiesta injusticia. Pero es necesario que haya corresponsabilidad empresarial para elaborar e implementar medidas de igualdad en las empresas con la colaboración de la Representación Legal de la plantilla trabajadora.

6. Dificultades para conciliar vida personal, laboral y familiar

Según la última encuesta del INE sobre conciliación entre vida familiar y laboral, las jornadas laborales largas y horarios de trabajo imprevisibles o difíciles son los factores principales que dificultan la conciliación tanto para trabajadoras como para trabajadores. En la Región de Murcia, 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. El 30,66% de personas entre 18 y 64 años ha dejado de trabajar al menos un mes seguido para cuidar de un menor. Para el 50,97% de la población asalariada 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.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral sigue teniendo un claro sesgo de género, con un reparto desequilibrado en las tareas de cuidados como ocurre por ejemplo con las excedencias por cuidado familiar. Fueron solicitadas en 2021 por un 79% de mujeres y un 21% de hombres en la Región de Murcia, siendo además la Comunidad Autónoma en la que menos hombres solicitan una excedencia por cuidado familiar.



7. Brechas de género en el desempleo

Desde el año 2011 la tasa de paro de las mujeres siempre ha sido superior a la de los hombres. Desde el año 2016 el paro femenino (12,16%) ha descendido casi un 5% menos que el paro masculino (16,64%).

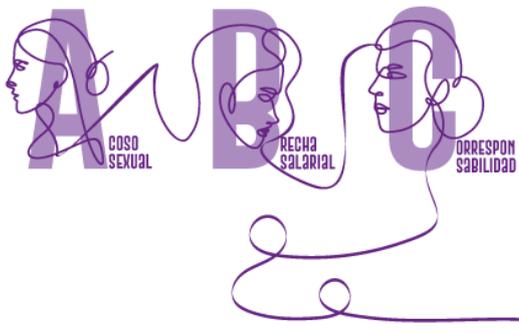
La tasa de paro de las mujeres, que es de un 15,84% en el último trimestre de 2021, es mayor en un 5,26% que para los hombres (10,58%). El paro registrado en enero 2022 ha sido de 57.120 mujeres y 36.491 hombres.

Las mujeres demandantes de empleo son más numerosas que los hombres en todos los tramos de edad (72.425), sobre todo en las de 35 a 54 años (63,47%). Entre los 25 y los 55 años, las mujeres paradas son al menos el 60% del conjunto de personas desempleadas en el total de esta franja de edad.

En todos los niveles formativos las mujeres paradas han sido más numerosas que los hombres, sobre todo con nivel formativo universitario (68,40% más que los hombres) y en Formación Profesional de Grado Medio (68,47% más que los hombres).

Del conjunto de las mujeres demandantes de empleo, el mayor número está entre mujeres con un nivel formativo de Estudios primarios (43,27%) o de Educación Secundaria Obligatoria (25,20%).

Las ocupaciones más demandadas por las mujeres son empleos de administración y de oficina (78,82 %), servicios de restauración y venta (77,52 %), personal técnico y profesional científico e intelectual (65,83 %), ocupaciones elementales (58,89 %) y personal técnico y profesional de apoyo (53,84 %).



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Las mujeres permanecen más tiempo en desempleo que los hombres, su antigüedad media es mayor y la proporción mayor a la del total de personas paradas en la Región de Murcia. Del conjunto de personas desempleadas las mujeres representan el 59,69% y el 65,99% de las personas paradas de larga duración, es decir que llevan más de un año sin poder encontrar un empleo.

Entre las paradas de larga duración, entre los 25 y los 55 años, el porcentaje no baja del 68%, alcanzando su máximo valor entre los 35 y los 44 años, en los que el 73,26% del conjunto de las personas paradas de larga duración son mujeres.

En el comercio, la hostelería, las actividades administrativas, la industria manufacturera, la agricultura y la ganadería se ha registrado más paro para las mujeres.

Las mujeres cobran más prestaciones por desempleo, son el 52,96% del total de personas beneficiarias. En todas las modalidades de prestaciones y subsidios hay más mujeres que hombres, salvo en la prestación contributiva.

La brecha de género en las pensiones es la recapitulación de las discriminaciones en el ámbito laboral hacia las mujeres que desarrollan una vida laboral interrumpida, mal retribuida y precarizada: la pensión media de jubilación de las mujeres es de 819 euros y la de los hombres 1215 euros, una diferencia de 396 euros mensuales, es decir un 48% de brecha entre mujeres y hombres.

8. Pobreza y exclusión con rostro de mujer

Según el último informe de EAPN sobre el estado de la pobreza, en la región de Murcia hay 447.000 personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social, lo que representa casi un 30% de la población (29,7%), un 12% más que la media nacional, siendo la quinta región según el indicador AROPE (sobre el estado de la pobreza en España).



8 Marzo
2022 **CCOO**
De las palabras a LOS HECHOS
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

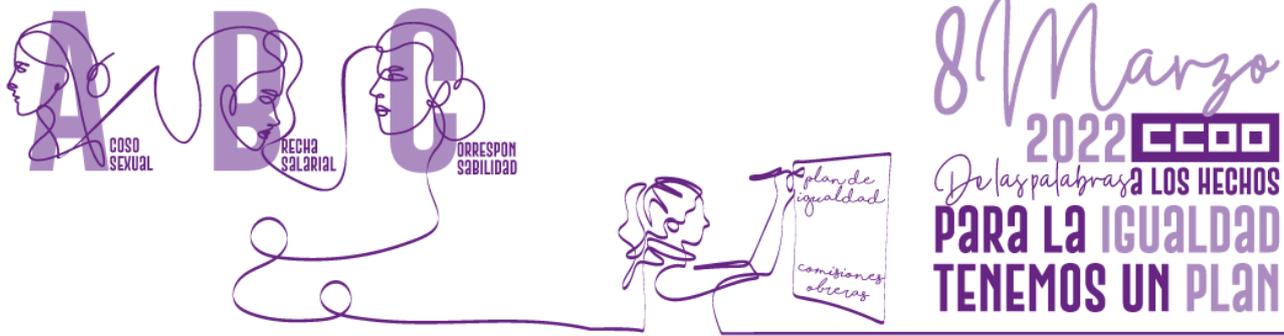
La tasa de mujeres pobres o en riesgo de exclusión social es del 31,2%, 3 puntos porcentuales por encima de los hombres en su misma situación. Son un total de 234.637 mujeres y representan el 52,48% del conjunto de personas pobres o en riesgo de exclusión. La tasa de baja intensidad de empleo, es decir, personas hasta los 60 años que viven en hogares donde se trabaja menos del 20% de su potencial de empleo, es del 8,5% para las mujeres. La mayor parte de estas mujeres están al frente de hogares con menores o son mujeres mayores que viven solas. Un alto porcentaje de mujeres del conjunto de las personas que reciben pensión de viudedad (61,6%) percibe una cantidad que las sitúa por debajo del umbral de la pobreza.

La Región de Murcia es la comunidad con la 5ª renta mínima más baja de España, y gracias al Ingreso Mínimo Vital, las condiciones de vida de casi 18.000 personas han mejorado en los últimos dos años.

Es urgente una política social regional con perspectiva de género para reducir de forma urgente los niveles de pobreza en la región y que las mujeres puedan incorporarse al mundo laboral para conseguir independencia y autonomía. Y aquellas que no puedan ejercer una actividad laboral deben contar con los recursos suficientes para no ser golpeadas por la pobreza y el desamparo como lo están siendo ahora.

9. Propuestas de Comisiones Obreras

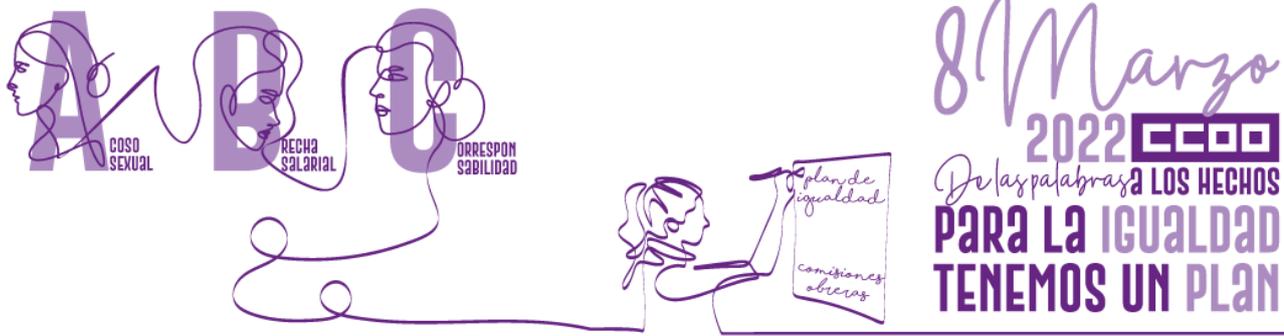
Acabar con las desigualdades y las discriminaciones por razón de sexo requiere constancia en la acción y la reivindicación. Por eso en CCOO se dice que todos los días son 8 de marzo. Todos los días representantes sindicales negocian convenios colectivos, medidas y planes de igualdad, o se forman en igualdad y en prevención de las violencias machistas en el ámbito laboral.



Todos los días desde CCOO de la Región de Murcia, mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, se implican con sus acciones y su dedicación sindical para combatir la discriminación hacia las mujeres, la precariedad laboral, la desigualdad salarial y las violencias machistas. Acción y reivindicación para conseguir que la equidad, la libertad y la seguridad sean derechos efectivos y reales para las mujeres.

Reivindicamos:

- Políticas públicas activas, de calidad y con perspectiva de género
- Igualdad retributiva: cumplimiento de los planes de igualdad y del registro retributivo
- Subidas del SMI
- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, para que no impacte de forma negativa sobre las mujeres
- Mejorar el acceso al empleo y garantizar la formación y la promoción profesional de las trabajadoras
- Prevención y acción contra el acoso sexual y las discriminaciones por razón de sexo
- Negociación colectiva con perspectiva de género. Itinerarios formativos en materia de igualdad de oportunidades para agentes sociales
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo
- Políticas de fomento de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación
- Sistemas de protección social igualitarios
- Educación laica, inclusiva, en igualdad
- Orientación académica, profesional y vital no sexista
- Servicios públicos en el sector de cuidados, accesibles y de calidad



- Dignificación laboral de tareas y sectores feminizados
- Igualdad y paridad en el reconocimiento y representación
- Equiparación plena del empleo del hogar e integración en el Estatuto de los Trabajadores.

Secretaría de Mujeres e Igualdad y Juventud de CCOO de la Región de Murcia

Murcia, 3 de marzo de 2022

Fuentes:

European Anti Poverty Network (EAPN). (2021). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2020*.

Instituto Nacional de Estadística

Portal Estadístico de la Región de Murcia

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO. (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*.

Servicio Público del Empleo Estatal. (2021). *Informe del mercado de trabajo de Murcia datos 2020*.