



CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

**NO PODEMOS
ESPERAR**

**BRECHA SALARIAL
EN CASTILLA-LA MANCHA**



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

INTRODUCCIÓN

Es numerosa y antigua la legislación y normativa que pretende sentar las bases legales para alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral, desde la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980), hasta la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007), o incluso las de ámbito regional como el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (1982), evitando cualquier discriminación en materia en empleo, salarios, retribuciones, promociones, formación, definición de categorías profesionales, etc.

Sin embargo esas desigualdades siguen existiendo, siendo la brecha salarial de género un indicador estadístico objetivo de la injusta realidad que existe a nivel retributivo entre mujeres y hombres, pero que es una realidad que se ve influenciada por muchos otros factores sociales, culturales e incluso demográficos que tienen un impacto en ella.

Desde Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha entendemos fundamental investigar y conocer todas variables que influyen para que se produzca la Brecha Salarial, y los múltiples factores que repercuten en esa desigualdad entre mujeres y hombres que viene perpetuándose desde que las mujeres se incorporaron al mercado laboral.

La brecha salarial no es un mal que afecte solamente a nuestro país, o a nuestra comunidad autónoma, sino que es una cuestión que se da en mayor o menor medida en todas las economías del mundo, en base también a sus singularidades y las políticas económicas que cada uno tiene.

Hablar de Brecha Salarial, es hablar de la diferencia que existe entre el ingreso bruto promedio de las retribuciones percibidas por el trabajo de las mujeres y los hombres y combatirla y reducirla, está en las agendas de los principales organismos internacionales y los estados.

El informe que tienes en tus manos, no deja de ser una recopilación de datos objetivos, mayoritariamente de nuestra región (alguno también estatal, que recogemos dada su relevancia), que pretendemos nos ayuden a entender ese diagnóstico de la desigualdad que existe entre mujeres y hombres fruto de múltiples desigualdades que persisten en las sociedades occidentales; y a factores diferenciales sociales, económicos, educativos, etc. que consolidan esos modelos de sociedad patriarcal.

CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

Si bien es cierto que hemos avanzado mucho en los últimos años (como veremos en el informe), las desigualdades que existen entre las mujeres y hombres, son estructurales y multifactoriales, además no dejan de ser unas discriminaciones manifiestamente injustas.

Son muchos los factores que influyen en las brechas de género y que se traducen en esas brechas salariales, datos objetivos a los que hay que sumar otras brechas de desigualdad que se producen en distintos ámbitos y que vienen determinados en muchos casos por los roles que nos son asignados a mujeres y hombres.

La brecha salarial de género se explica por tres componentes:

- La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas actuales y que se plasman en roles de género diferentes en la socialización, la educación y se traduce en una peor situación de partida a la hora de afrontar su vida laboral.
- La desigualdad “durante”, que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una clara desigualdad que podemos apreciar en los datos analizados en el informe y que se debe a una desigual inserción en el mercado laboral, con peores condiciones laborales, con más interrupciones en el desarrollo de su vida laboral, que inciden en su proyección laboral, promoción, o en cuestiones como los complementos, con una carga mayor en la asunción de los trabajos de cuidados (invisibilizados y poco o nada valorados o remunerados), con la penalización de la maternidad etc. que se traduce en menores salarios tanto en su trayectoria laboral como al final de ella.
- La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género; es decir retribuir de manera desigual a la Seguridad Social, como consecuencia de los factores que analizamos durante su vida laboral, se traduce también en pensiones más bajas.

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

Acabar con las discriminaciones que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y en este caso en el ámbito laboral, es una de las reivindicaciones históricas de CCOO de CLM y por las que continuaremos luchando hasta que logremos apuntalar esa igualdad real, además de la formal, entre mujeres y hombres.

Con este diagnóstico pretendemos facilitar esa visión necesaria con la poder establecer estrategias y herramientas adecuadas a las diferentes circunstancias que provocan estas desigualdades.

En la última parte del informe, introducimos una parte propositiva con diferentes medidas a adoptar desde distintos ámbitos y que sin duda posibilitarían esa reducción necesaria y deseada para la consecución de una sociedad más justa y democrática, este año haciendo hincapié en la corresponsabilidad, una corresponsabilidad que entendemos debe ser compartida y asumida por los poderes públicos, por las empresas y también por los hombres y unidades familiares al completo.

Si bien la brecha salarial de género ha existido siempre y desde hace décadas CCOO CLM ha trabajado para reducirla, urge tomar medidas más radicales para acabar con ella. Es el momento de actuar desde todos los ámbitos porque no podemos esperar. #YaVamosTarde



CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

1. BRECHA EN LOS SALARIOS.

Por segundo año consecutivo la brecha salarial sube en Castilla-La Mancha y supera a la brecha salarial de España, algo que no ocurría desde 2013.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE la brecha salarial en Castilla-La Mancha en el año 2022 se sitúa en el 21,12% lo que supone un incremento respecto a 2021 año en el que la brecha alcanzó el 17,69%.

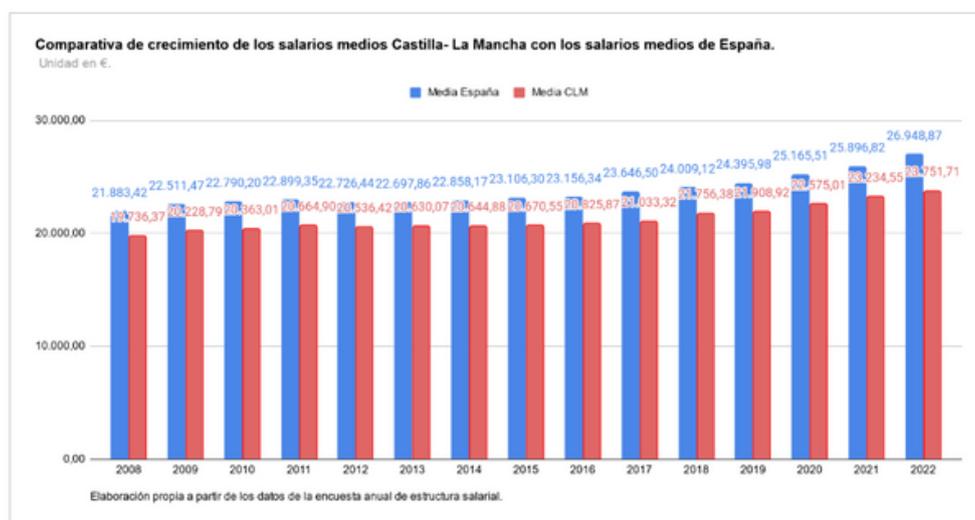
Así con los datos de 2022 el salario medio anual de las mujeres es de 21.312,65 euros frente a los 25.813,23 € de los hombres de la región.

Respecto a los datos para España, la brecha es del 20,62%, inferior a la de Castilla-La Mancha y también menor que la de 2021 (22,49%), además los salarios medios son mayores que en CLM, así el salario de las mujeres es de 24.359,82 euros y el de los hombres 29.381,84 euros.

En valores absolutos la brecha en Castilla-La Mancha es de 4.500,58 euros y de 5.022,02 en España.

En los siguientes gráficos podemos ver la evolución desde 2008 de los salarios medios tanto para ambos sexos como para mujeres y hombres, comparando los datos regionales con los de España.

Como se aprecia de forma clara CLM presenta siempre registros inferiores a los de la media del país.



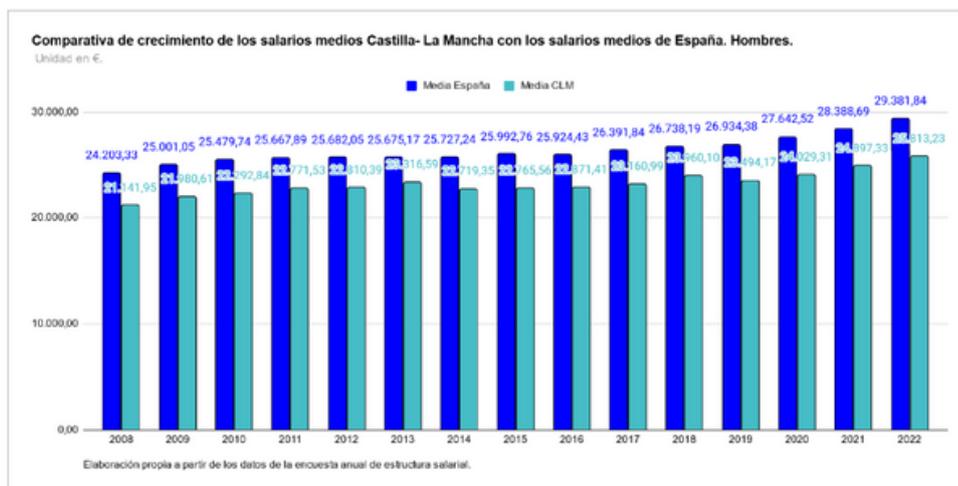
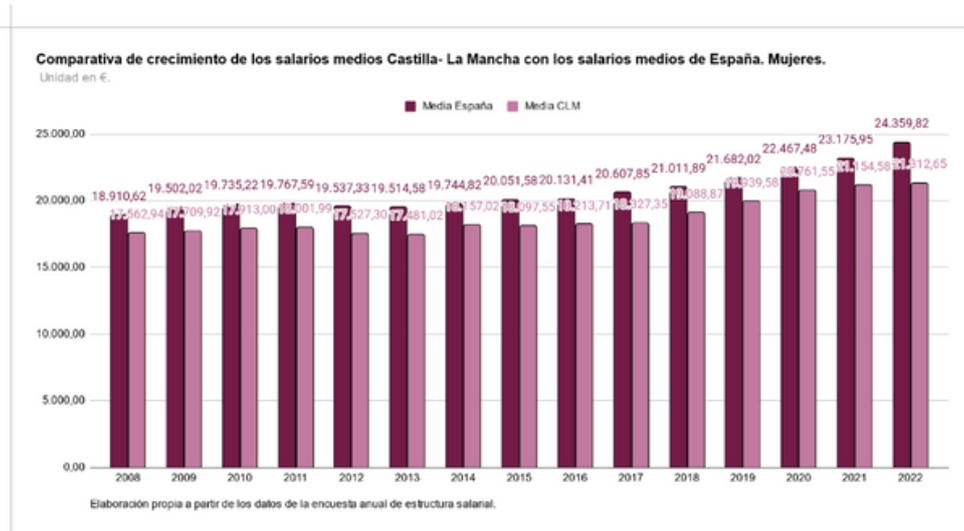
CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO



comisiones obreras de Castilla-La Mancha



Respecto al resto de comunidades autónomas, como se puede observar en el siguiente gráfico, la Región de Murcia tiene una brecha salarial entre mujeres y hombres que supera el 25% lo que la sitúa como la comunidad con más brecha y Canarias con un 4,5% como la región con menos brecha.

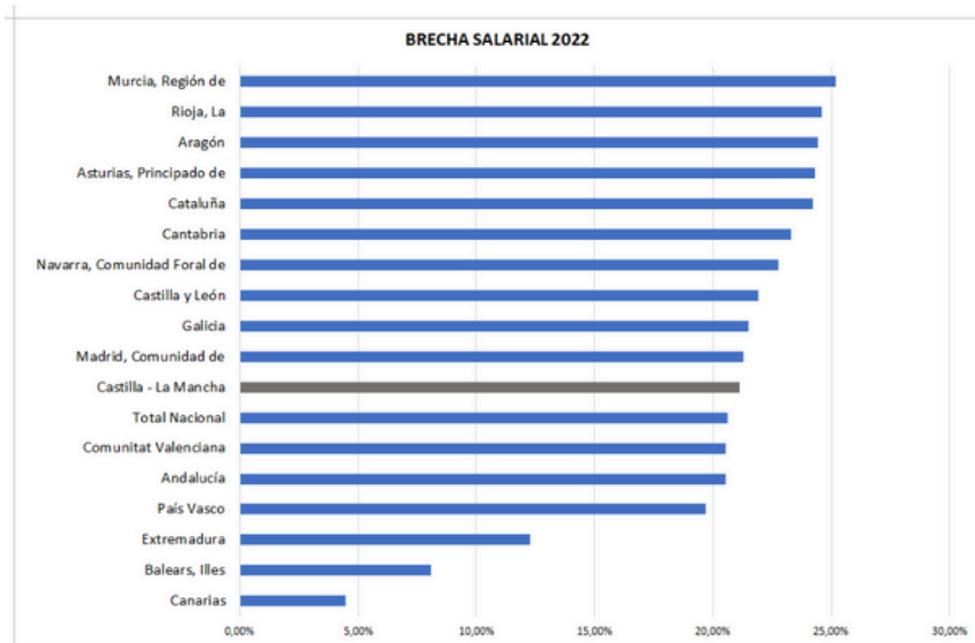
CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

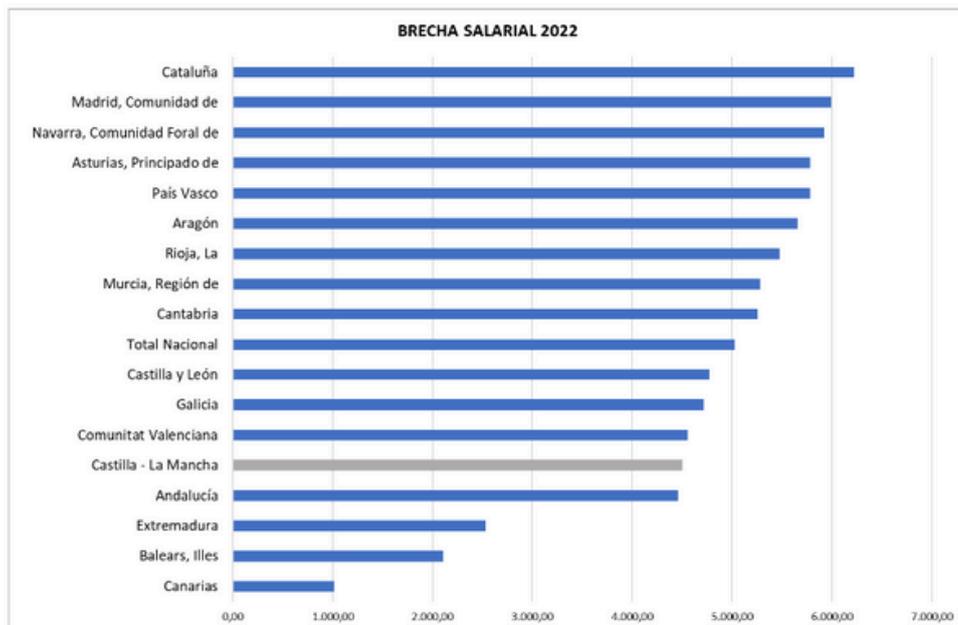


comisiones obreras de Castilla-La Mancha



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

También podemos hacer este análisis comparativo atendiendo a los valores absolutos de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en este caso Cataluña está a la cabeza y Canarias sigue siendo la región con menor diferencia salarial entre mujeres y hombres.



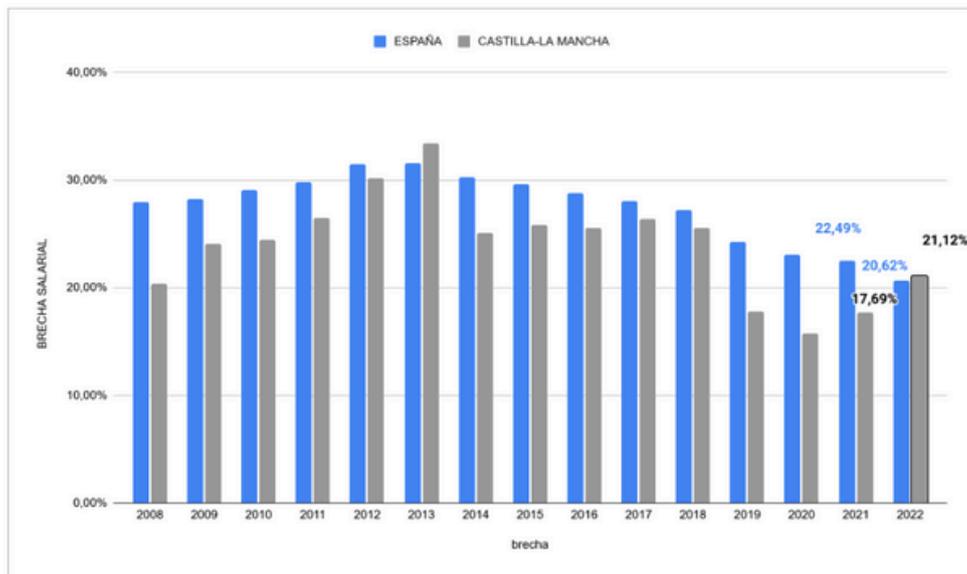
Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

A continuación analizamos la evolución de la brecha en los últimos años comparando los datos regionales con los nacionales.



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

Como ya hemos adelantado, la brecha salarial sube en Castilla-La Mancha, continúa así la línea ascendente que inició en 2021 tras tres años previos de bajadas.

En cambio en el conjunto del país llevan 9 años consecutivos de descensos siendo el más importante precisamente el de 2022 año en el que han pasado del 22,49% de 2021 al 20,62% de 2022, además con este dato la brecha de España se sitúa por debajo de la de Castilla-La Mancha, algo que no ocurría desde el año 2013.

Si bien es cierto que en términos absolutos la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor en España que en Castilla-La Mancha, esto no determina que la brecha sea mayor lo cual se explica por los mayores salarios tanto entre los hombres como entre las mujeres en el conjunto del país.

Es cierto que la mayor disponibilidad de datos estadísticos a nivel nacional que no tienen desagregados regionales apuntan a que a nivel nacional también va a crecer la brecha salarial.

Así las cosas es el momento de analizar este cambio de tendencia que en realidad puede ser una vuelta a los años anteriores a la subida del SMI de 2019 una vez que los mayores efectos de esta medida ya se desplegaron con una mejora de los niveles salariales más bajos que además son los que

CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO

afectan más a las mujeres, por tanto aquellas otras cuestiones estructurales determinantes de la brecha salarial se mantienen y ahora recuperan su protagonismo con estos incrementos que se están registrando en los últimos años.

Muchas de estas cuestiones están relacionadas con los cuidados y es en los múltiples aspectos vinculados a ellos en los que hay que incidir, desde la corresponsabilidad a la dotación suficiente de servicios públicos así como la calidad en el empleo de todas aquellas actividades relacionadas con estos cuidados que están feminizadas y precarizadas.

Tampoco hay que olvidar los efectos positivos que ha podido tener la reforma laboral en el acortamiento de la brecha.

Hemos analizado la brecha en los salarios medios y ahora ampliamos la información fijándonos en los extremos, analizamos los datos para el cuartil inferior y para el superior publicados por el INE en la Encuesta Anual de Estructura Salarial.



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

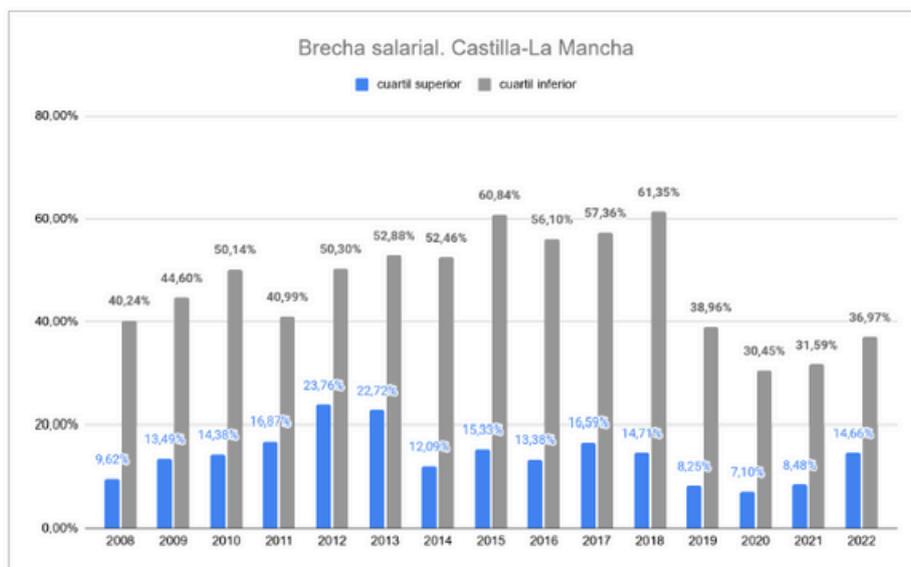


comisiones obreras de Castilla-La Mancha

En Castilla-La Mancha el salario medio en el cuartil inferior es de 12.946,57€/año para las mujeres y 17.732,49€ para los hombres, estos datos suponen un estancamiento en el caso de ellas con un incremento de menos de un cuarto de punto porcentual mientras que los hombres con salarios más bajos ha experimentado un incremento del 4,32%.

Como se observa en el gráfico en 2019 se produjo una importante reducción de la distancia entre los salarios de hombres y mujeres en los niveles más bajos, gracias a la importante subida del SMI de ese año, pero este acercamiento se rompe en 2021 y 2022, años en los que suben más deprisa los salarios de ellos que los de ellas.

Por tanto la brecha salarial por segundo año consecutivo se incrementa y prácticamente alcanza el 37%, más de 5 puntos por encima del registro de 2021.



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

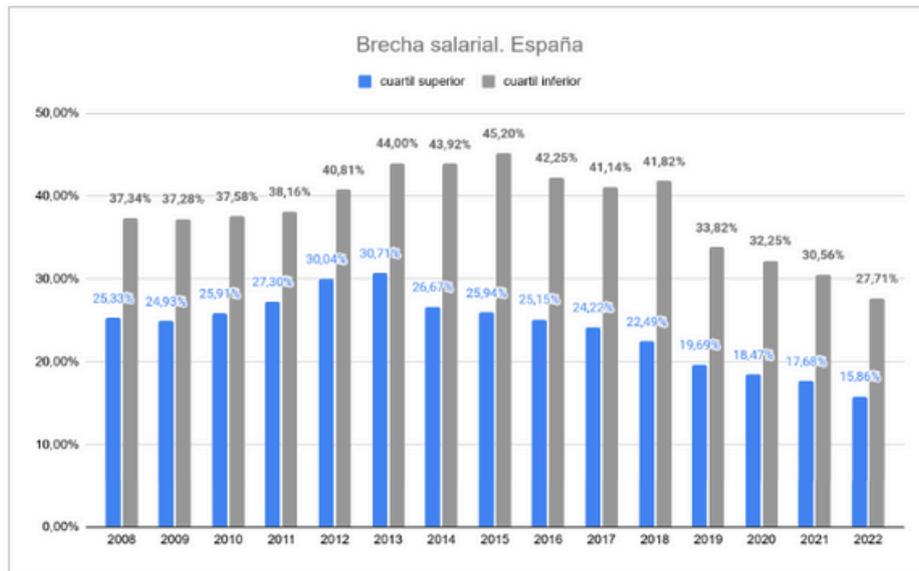
En el cuartil superior, es decir en los niveles salariales más altos, los hombres presentan un salario medio de 29.940,40€/ año, lo que supone un incremento del 5,43% respecto a 2021; las mujeres por su parte tienen un salario medio en este cuartil de 26.111,54€, lo que supone un descenso del 0,26%, por tanto, también aquí se incrementa la brecha, pasando del 8,48% de 2021 al 14,66% de 2022.

Como estamos viendo en todos los tramos salariales analizados se consolida el incremento de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha con dos años consecutivos de incremento de las diferencias salariales.

Esta evolución negativa no la encontramos en el análisis de los datos del conjunto de España que, como ya hemos comentado para el salario medio, reduce la brecha, algo que también ocurre en el cuartil inferior y en el superior, como se aprecia en el siguiente gráfico que muestra la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los últimos años.



comisiones obreras de Castilla-La Mancha



Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta anual de estructura salarial.

En el conjunto del país llevan varios años de reducción de brecha tanto entre los salarios más altos y entre los más bajos, además este acortamiento de las brechas se produce con incrementos salariales tanto entre hombres como entre mujeres pero entre estas últimas a mayor ritmo.

En cambio en CLM hemos visto que los salarios de las mujeres o crecen a menor ritmo que el de los hombres o bajan como ha ocurrido entre las mujeres con salarios más altos.

2. BRECHA EN EL EMPLEO

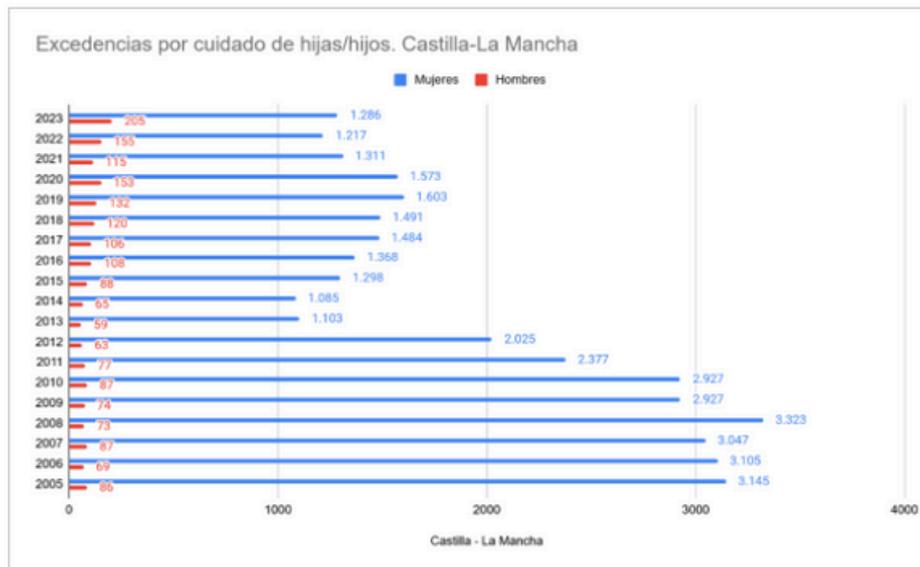
En Castilla-La Mancha la tasa de actividad de las mujeres en el último trimestre de 2024, según datos de la EPA, se sitúa en el 51,63% para las mujeres, un 0,17 puntos porcentuales más que en el mismo periodo del año 2023.

La tasa de empleo en mujeres se sitúa en el 43,56%, treinta décimas superior a la de hace un año. Si la comparamos con la tasa de empleo de los hombres, la diferencia es de 14,54 puntos. Únicamente el 43,45% de las mujeres en edad de trabajar, están efectivamente haciéndolo. Como cada año, y a pesar de su progresivo aumento, sigue siendo un dato preocupante.

Cuidados y brecha

Los roles de género que determinan que de forma mayoritaria sean las mujeres las que asumen las tareas de los cuidados es una de las causas de la brecha salarial, tanto por el tiempo que destinan las mujeres a los cuidados de sus propias familias, lo cual tiene múltiples impactos en su relación con el empleo, como también por la feminización de sectores económicos que prestan servicios de cuidados en los que los salarios son menores que en sectores masculinizados.

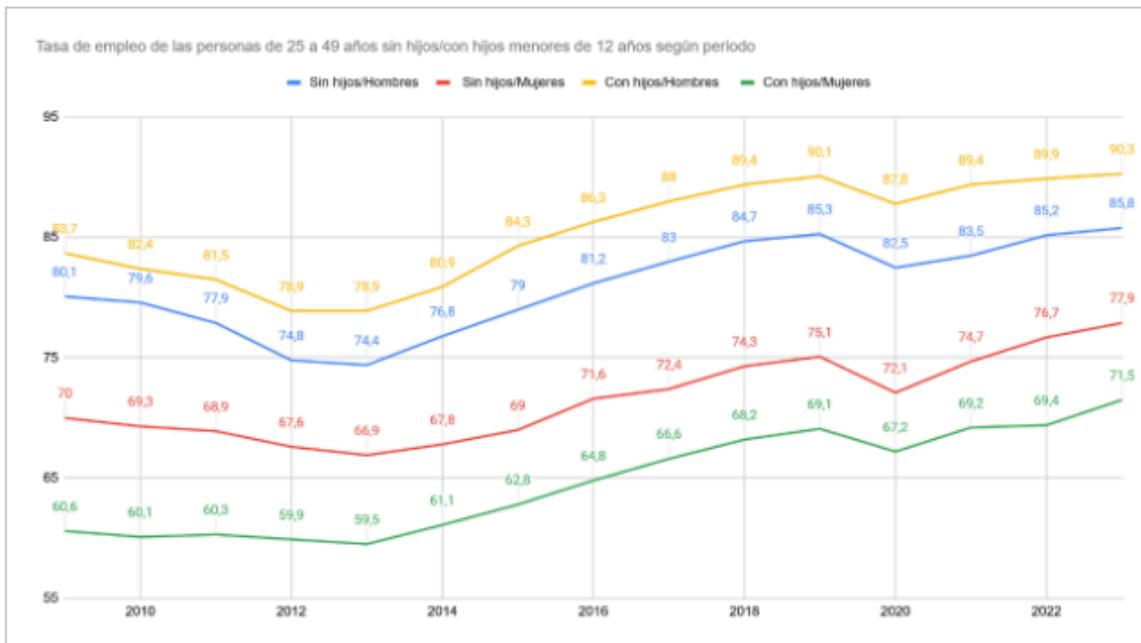
Centrándonos en el impacto de los cuidados en el ámbito familiar, uno de los gráficos más significativos que podemos encontrar es el siguiente. Los datos publicados por el Instituto de las Mujeres, los hombres con excedencias por cuidados de hijos/hijas son muy minoritarios, y esto es así a lo largo de toda la serie analizada. Si bien el número de hombres no ha dejado de crecer, en 2023, último dato publicado, encontramos 205 hombres frente a 1.286 mujeres.



Otro aspecto interesante a analizar es la repercusión en el empleo del hecho de tener o no tener hijos/hijas diferenciando entre hombres y mujeres. Para hacer este análisis estudiamos los datos de tasa de empleo, aunque están referidos al conjunto del estado y no están disponibles los autonómicos, son tan significativos que merece la pena profundizar en ellos para avanzar en el conocimiento de las causas que alejan a las mujeres del empleo y las repercusiones que tienen en su vida laboral el hecho de ser madres.



comisiones obreras de Castilla-La Mancha



Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del INE

Como se observa en el gráfico las mayores tasas de empleo son las de los hombres con hijos y las menores las de las mujeres con hijos.

Como vemos, en el caso de los hombres la paternidad supone una mejora en sus tasas de empleo mientras que entre las mujeres ocurre todo lo contrario, si son madres su tasa de empleo baja.

Los últimos datos publicados son de 2023, en este año los hombres del grupo de edad analizado tienen una tasa de empleo que supera el 90% , casi cinco puntos por encima de la de hombres sin hijos.

En cambio, en el caso de las mujeres, la tasa de empleo de las que son madres es del 71,5% (casi 20 puntos por debajo de la de los hombres padres) en cambio cuando no son madres su tasa de empleo mejora hasta rozar el 80%.

En conclusión, la maternidad penaliza a las madres y la paternidad favorece a los padres cuando hablamos de la tasa de empleo.

Si se analiza la tasa de empleo según el tramo de edad, se observa que para el cuarto trimestre de 2024, la tasa de empleo de mujeres menores de 25 años ha subido casi un punto y medio porcentual respecto al año anterior, situándose en el 23,29%, mientras que para los hombres de la misma edad, se ha mantenido en el 29% ya durante tres años.



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

Entre 20 y 24 años, la tasa de empleo de mujeres se sitúa en el 37,04%, frente a un 49,29% en hombres. La variación respecto a años anteriores ha sido más pronunciada para mujeres, que ha aumentado en casi cinco puntos porcentuales respecto al cuarto trimestre de 2022, frente a casi los dos puntos que ha aumentado la tasa de hombres en el mismo periodo.

De nuevo, la mayor diferencia entre tasas se encuentra en las edades comprendidas entre 25 y 54 años, donde la tasa de empleo femenino es en el cuarto trimestre de 2024 del 68,78%, dieciséis puntos menos que la tasa de los hombres. Estas cifras se han mantenido similares en los últimos cuatro años.

Tasa de empleo por rama de actividad en el cuarto trimestre de 2024:

	2024T4			
	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
08 Castilla - La Mancha				
Total	911,3	520,8	390,5	42,85%
A Agricultura	46,4	37,6	8,8	18,97%
Total Industria (B + C + D + E)	145,2	103,9	41,3	28,44%
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	11,5	9,4	2,1	18,26%
C Industria manufacturera	133,9	94,6	39,3	29,35%
F Construcción	83,7	77,2	6,5	7,77%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	247,2	138,8	108,4	43,85%
J Información y comunicaciones	25,6	19,4	6,2	24,22%
K Actividades financieras y de seguros	14,0	7,5	6,5	46,43%
L Actividades inmobiliarias	2,9	0,8	2,1	72,41%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	75,5	38,5	37,0	49,01%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	210,0	73,2	136,8	65,14%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	60,6	23,8	36,8	60,73%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

El sector de Actividades Inmobiliarias, seguido de Administración pública y defensa, son los sectores donde las mujeres tienen mayor peso en ocupación respecto a los hombres. Si bien, los sectores que mayor peso suponen respecto al total de ocupación femenina son, en primer lugar, 'Administración pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales', del 35,03%; seguido de la rama de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería, del 27,76%.

Temporalidad

La temporalidad continúa descendiendo tras varios años de efectos de la Reforma laboral de 2021. Por sexos, la tasa de temporalidad en mujeres ha seguido descendiendo hasta el 21,3%, medio punto menos respecto al tercer trimestre de 2023. En comparación, la tasa de temporalidad en hombres se sitúa muy por debajo, a siete puntos porcentuales menos.

Si se analiza en conjunto con la tasa de ocupación según tipo de jornada, la tasa en mujeres de la jornada a tiempo parcial está en el 25,2%, mientras que la de los hombres se encuentra en únicamente el 6,2%. De las 911.300 personas ocupadas a finales de 2024, 130.600 lo estaban a jornada parcial. Esta cifra ha aumentado considerablemente respecto a finales de los dos últimos años (17.000 personas más que en 2023, cuya cifra había descendido en 6 mil personas a tiempo parcial respecto a 2022). De las 130.600 personas a tiempo parcial, el 75,34% son mujeres, suponiendo un punto más que para 2023.

Más adelante se detallan los datos de la afiliación a la seguridad social, donde se compara la situación de mujeres y hombres según el tipo de contratación en conjunto con el tipo de jornada.

Tasa de inactividad

Por último hemos querido fijarnos en aquellas mujeres que permanecen inactivas, es decir no están ni buscando empleo de forma activa ni están ocupadas, porque tienen que atender tareas de cuidados, esta clasificación la EPA la denomina inactivas por labores del hogar. En el gráfico de la página siguiente podemos ver los datos por trimestre de hombres y mujeres que permanecen en la inactividad por estos cuidados en el hogar.



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

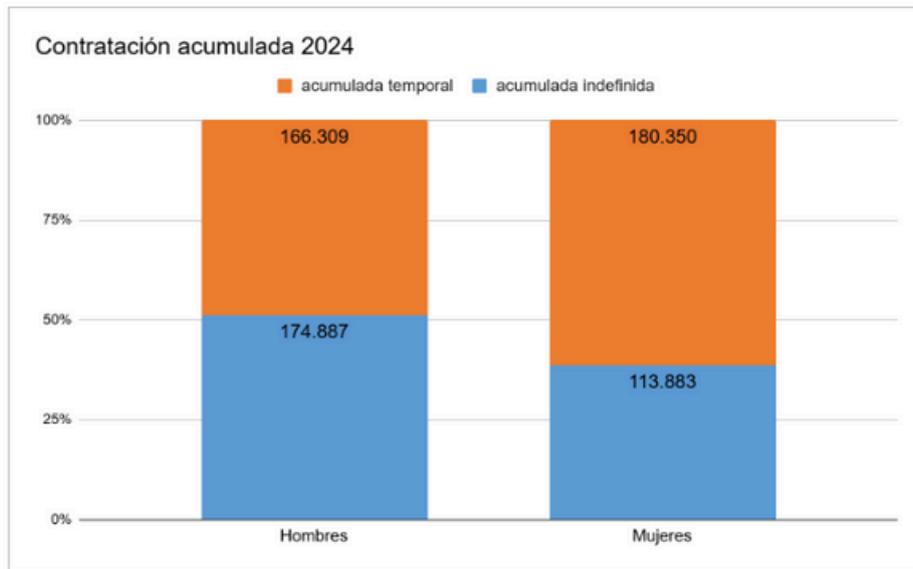


Al igual que en el resto de gráficos analizados en este apartado, es muy evidente la feminización también aquí. Así, en el último dato publicado que corresponde al cuarto trimestre de 2024 hay 234.320 mujeres inactivas por labores del hogar frente a 27.400 hombres.

3. CONTRATACIÓN

Durante 2024 se registraron un total de 635.429 contratos (frente a 643.704 en 2023), de los cuales 294.233 fueron a mujeres (el 46,62% del total). De ellos, el 38,70% fueron indefinidos (dos puntos porcentuales más que hace un año). Estas cifras, comparadas con las de los hombres, no son tan positivas. La tasa de contratos indefinidos sobre el total de contratación en hombres en 2024 fue del 51,25%, cifra que también ha aumentado respecto al año anterior en un punto.

El siguiente gráfico muestra la contratación acumulada durante todo el año 2024, según tipo de contratación y sexo:



Fuente: Servicio de estadística de la JCCM.

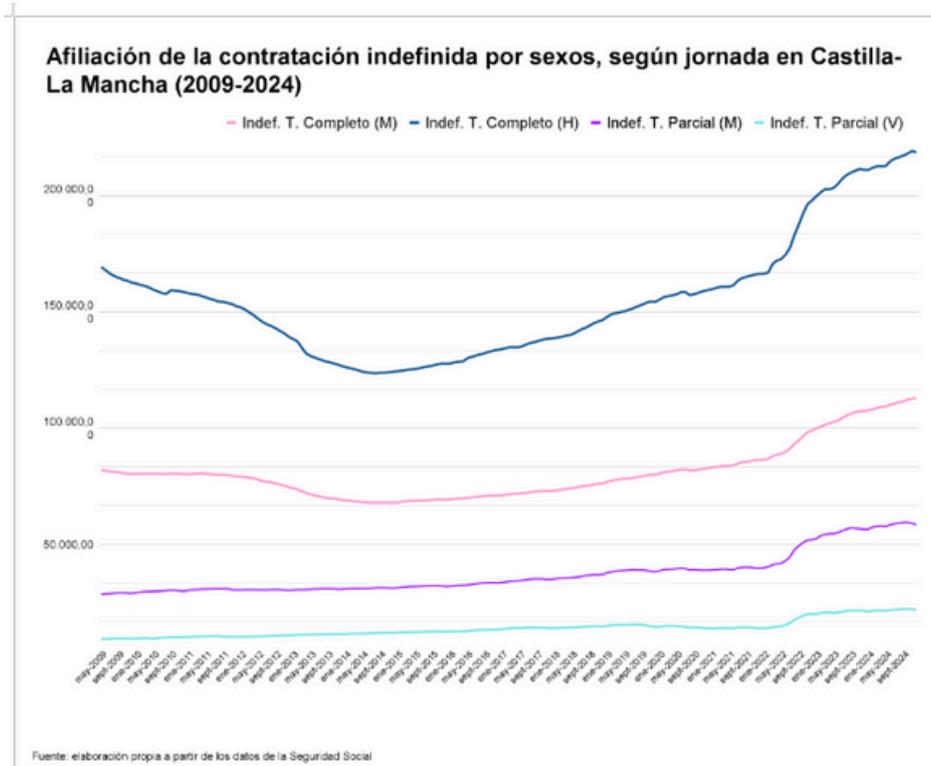
El total de contratos en comparación a otros años continúa descendiendo, debido a que las consecuencias de la Reforma laboral siguen afectando al mercado laboral. Ahora bien, la contratación indefinida sigue siendo la de mayor peso en el caso de los hombres pero minoritario para el caso de las mujeres, que siguen acumulando celebraciones de contratos temporales.



4. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

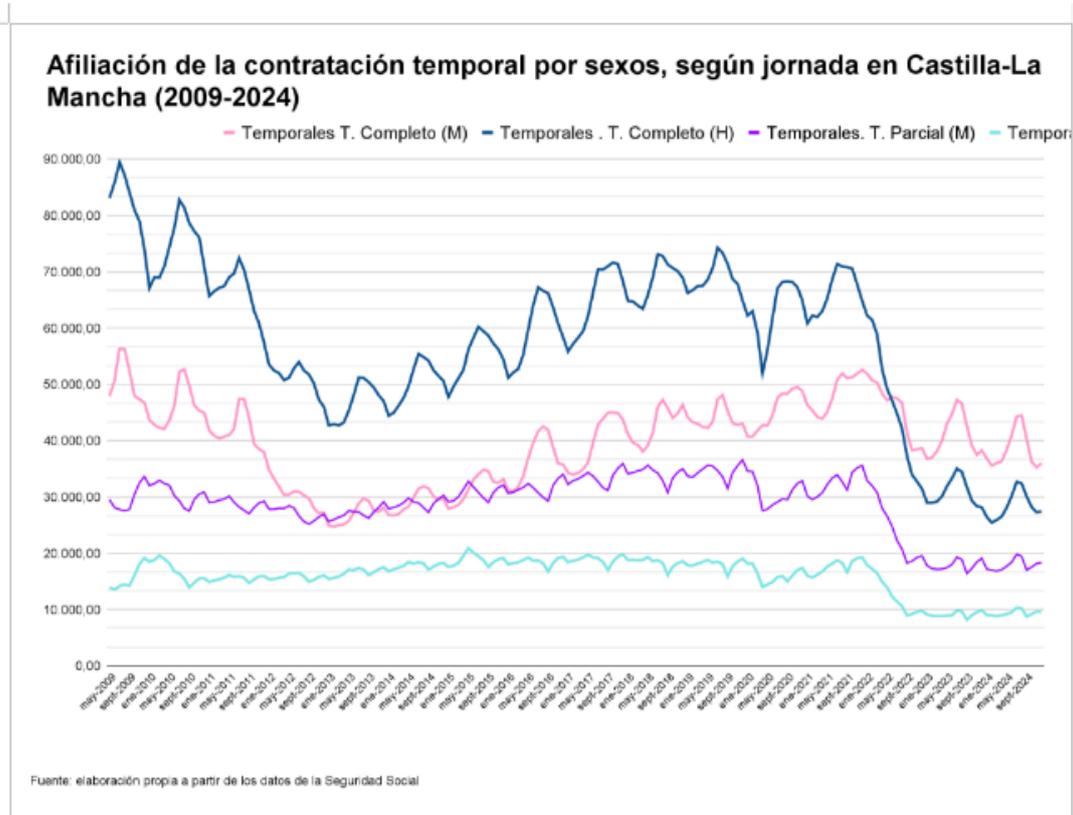
Los siguientes datos muestran la información disponible de la Seguridad Social para el histórico de afiliación media según el tipo de contratación.

Contratación indefinida:



Tras la reforma laboral se observan los efectos sobre la contratación indefinida en las cuatro modalidades mostradas en el gráfico de arriba. Ahora bien, el efecto ha sido especialmente positivo para el caso de los hombres y con jornada a tiempo completo. La brecha tanto en números absolutos como en variaciones dentro de la serie sigue siendo menos positivo en el caso de las mujeres, que superan los contratos indefinidos a tiempo parcial, con una subida más acusada que en el caso del tiempo completo tras la Reforma.

Si comparamos estos datos con el siguiente gráfico, que muestra la afiliación media de la contratación temporal, se observa un gran cambio de tendencia en los contratos temporales a tiempo completo en hombres, que son superados y su tendencia se mantiene tras los efectos de la reforma laboral por la contratación temporal femenina. De nuevo, la parcialidad en la contratación temporal está protagonizada por las mujeres.



5. PENSIONES

La estadística de pensiones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones indica que hay 392.924 pensionistas en Castilla-La Mancha, y que la pensión media mensual de la región se situó en los 1.167,03 euros en 2024. Esta cifra media se sitúa 88,4 euros por debajo de la media nacional.

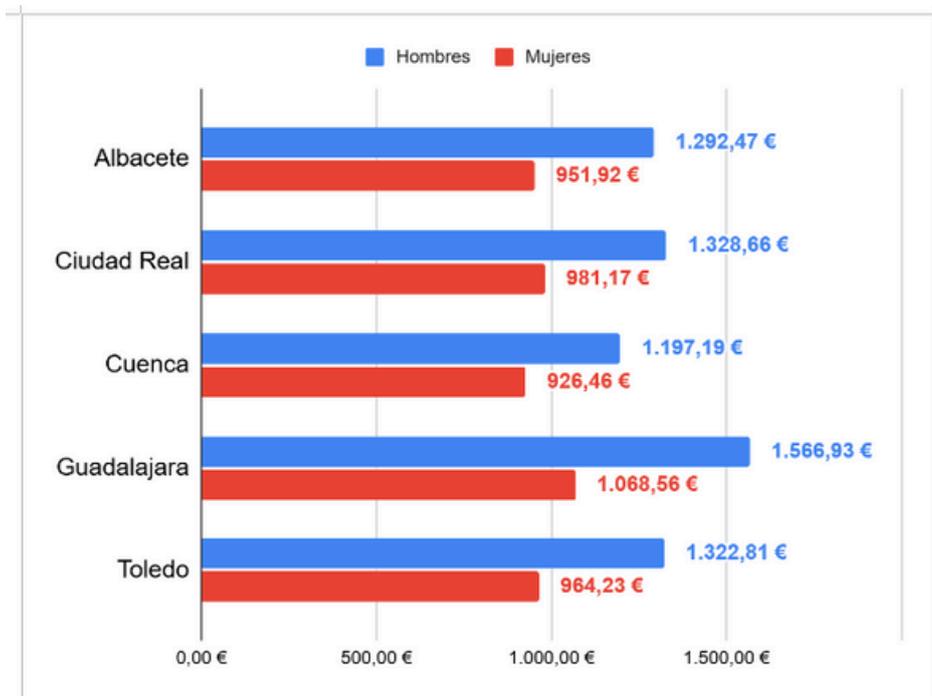
El análisis de las pensiones por sexo refleja que, de media, los hombres recibieron una pensión media de 1.331,67 euros en 2024; en cambio la de las mujeres fue de 974,21 euros. Esto sitúa la brecha en las pensiones en el año 2024 en un 36,69%. Es decir, las pensiones de las mujeres castellano-manchegas deberían aumentar un 36,69% para igualarse a la pensión media de los hombres.

En el caso de las pensiones de jubilación, los hombres percibieron 1.435,97 euros de media mensual en 2024; en cambio, las mujeres recibieron 1.127,97 euros. Esto sitúa la brecha en las pensiones de jubilación en el 27,31%. A nivel nacional estas brechas se encuentran respectivamente en el 47% y 45%.



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

Gráfico. Pensiones medias por provincia y por sexos (2024).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En cuanto a las pensiones mínimas, Castilla-La Mancha tiene un 31,31% de perceptores en esta situación. Este dato se encuentra a más de diez puntos porcentuales del porcentaje nacional (del 20,72%). Por sexos, el 40,63% de las mujeres pensionistas perciben la pensión mínima, mientras que en hombres el porcentaje está en el 23,33%.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

6. PROPUESTAS DESDE CCOO CLM

La desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres, es una desigualdad estructural, muy arraigada en la sociedad patriarcal en la que vivimos, por lo que solo se puede resolver en el marco de una sociedad y una economía más democrática y más justa.

Y debe ser la correlación por parte de la sociedad de las profundas desigualdades –laborales y no laborales – que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más democrática y orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen, es decir actuando sobre las causas que producen esas desigualdades de género y requiere de una verdadera transformación social, que se ajuste a las necesidades de todas las personas, por lo que las acciones que se lleven a cabo para combatir estas brechas han de ser también medidas que se adopten desde distintos ámbitos.

DESDE LA EDUCACIÓN

“La educación es uno de los instrumentos más importantes para lograr la equidad e igualdad de género. Sin embargo, la plena equidad e igualdad entre mujeres y hombres no se logrará hasta que los sistemas educativos democráticos garanticen el acceso a la educación en condiciones de equidad e igualdad para mujeres y hombres y eliminen todos los estereotipos que discriminan y fomentan la desigualdad entre géneros, educando así a los niños y niñas para la igualdad y el respeto entre hombres y mujeres. Esta es la educación que necesitamos para conseguir que la igualdad entre géneros sea una realidad y no sólo una aspiración de la sociedad del siglo XXI”. En conclusión, y según palabras de Gallardo-López y Gallardo Vázquez (2018, p.3).

- Actuando desde el origen de las desigualdades de género, desde las edades más tempranas en los colegios y centros educativos prestando especial atención a la eliminación de estereotipos y roles sexistas, centrando la educación en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres y las niñas dentro de los centros educativos. Es importante implicar a toda la comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias, tutoría legal, personal de los centros y sociedad en general.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

- 6. Ampliar la educación en igualdad, no sólo la igualdad entre sexo femenino y masculino, sino también a las que se refiere a la educación en la igualdad de derechos en un sentido más amplio, como el del respeto a las diferentes diversidades sexuales, de las minorías étnicas, personas con diferentes nacionalidades y/o personas con discapacidad.
- Promover la presencia de mujeres en los libros de texto y materiales educativos, logrando el equilibrio entre los referentes femeninos y masculinos, favoreciendo el desarrollo de niñas y niños libres de estereotipos de género.
- Garantizar que el lenguaje empleado en clase sea inclusivo y respetuoso para todo el alumnado, independientemente de su sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias diversas y que favorezcan entornos respetuosos que potencien que todo el alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales, sin discriminación alguna.

-

DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

Como se ha podido ver a lo largo del informe, la brecha salarial es el resultado de múltiples factores, muchos de ellos vinculados con una división sexual del trabajo histórica que perjudica directamente a las mujeres, asignando menor valor al trabajo de cuidados, mayoritariamente feminizado y olvidando que la economía formal necesita de ese trabajo de cuidados que se realiza de manera gratuita por las mujeres en las familias.

La desigualdad salarial es el resultado de la discriminación laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la asignación de unos roles diferenciados por géneros que adscriben a las mujeres casi en exclusiva de las tareas domésticas y de cuidados, dándose la circunstancia de que los cuidados tanto los profesionalizados, como los privados, han sido históricamente infravalorados, a pesar de ser esenciales para el sostenimiento de la vida y de las sociedades.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

A todo esto debemos de sumar el problema demográfico, caracterizado por el envejecimiento de la población de Castilla-La Mancha, pero también del resto de España y Europa, que aumentarán en los próximos años y décadas, incrementando el número de personas dependientes e incrementando también una mayor necesidad de personas que desarrollen esos de trabajos de cuidados.

A día de hoy ya tenemos una importante brecha en el trabajo de los cuidados, no sólo en el profesionalizado, en el que la mayoría de los trabajos en dependencia, sanitarios y sociosanitarios son desempeñados por mujeres, hay que sumar la enorme carga familiar que supone para las mujeres la asunción que suponen los cuidados de sus familiares dependientes, y que cada vez serán más numerosos, además de que las edades de las mujeres cuidadoras también se verá incrementada.

Necesitamos por tanto realizar una revisión de las políticas en materia de corresponsabilidad, para evitar futuros problemas no sólo asistenciales, sino también de desigualdad, ya que las brechas que a día de hoy existen, se verán incrementadas por estos problemas demográficos.

- Avanzar en la Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de CCOO, (<https://www.ccoo.es/8788f3fd0193b984c5ab0ca9773d5930000001.pdf>) se precisa un reparto del trabajo asalariado y el doméstico y de cuidados, pero también un cambio de paradigma que valore lo importante de la vida y se otorgue valor a unos cuidados a los que hasta ahora se está otorgando ninguno o muy bajo precio.
- Revalorizar social, laboral, económica y políticamente los cuidados, con propuestas como las presentadas por CCOO "100 medidas para un pacto integral y estatal de cuidados" <https://www.ccoo.es/eb5d9025b6b9cfd0d0ddf5a2122fb156000001.pdf>.
- Asumir "La Estrategia Europea por los Cuidados" orientada a la redistribución y dignificación de tiempos, responsabilidades, trabajos, empleos y servicios de cuidados. Su principal objetivo es garantizar la accesibilidad a una atención de calidad que mejore la situación de las personas asistidas y de las personas cuidadoras en todos los estados de la Unión Europea.
- Las recomendaciones, compromisos y propuestas y organismos como la OIT, la CES, la CSI, la IPS y la Agenda 2030.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

- Los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno que establece como política palanca la “nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, con la previsión de reformas y actuaciones inversoras importantes en la universalización de la escolarización de 0 a 3 años, en la mejora del sistema de la dependencia y en la mejora y fortalecimiento del Sistema Nacional de la Salud.
- Los compromisos insertos en el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, con la línea de trabajo “Hacia el reconocimiento del derecho al cuidado y la reorganización socialmente justa de los cuidados y del tiempo”.
- Las oportunidades que ofrece el Plan Corresponsables, concebido como una política semilla que permite articular mecanismos en colaboración con las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla para el apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas y niños de hasta 16 años, así como con otros ejes como la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad y cuidados destinado a hombres, etc.
- Nuestra sistemática acción sindical por el trabajo decente, dadas las características de precariedad de muchos empleos asociados al sector de los cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad, etc.
- La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el plano laboral, no es posible si no se hace realidad la corresponsabilidad familiar y la corresponsabilidad social.

DESDE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad de atención a los cuidados, especialmente en educación infantil, educación, sanidad y atención a la dependencia, que posibiliten el acceso de las mujeres al empleo en igualdad de oportunidades, especialmente en el medio rural predominante en nuestra región; asumiendo el trabajo del cuidado tradicionalmente realizado en la privacidad de los hogares (y mayoritariamente por las mujeres de las familias) y convertirlo en una responsabilidad pública, también en materia de financiación, organización y prestación.
- Apostar por unos trabajos en cuidado profesionalizados desde lo público, que permitan a mujeres y hombres poder afrontar el desarrollo de sus carreras profesionales, en igualdad de oportunidades, sin que las responsabilidades familiares sean obstáculo para ello.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- Implicar en mayor grado a la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, para que sus actuaciones sean más relevantes en la eliminación de la brecha salarial, con recursos suficientes, que incrementen las actuaciones programadas en materia de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.
- Desarrollar políticas públicas que faciliten un verdadero equilibrio de espacios y tiempos; especialmente en lo que se refiere a la introducción de herramientas que nos permitan racionalizar los horarios, para poder realizar un mejor uso del tiempo.
- Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto.
- La realización de campañas de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad y conciliación corresponsable y reparto equitativo de las obligaciones de cuidado, dirigidas tanto a las empresas (empresariado y plantillas), así como al conjunto de la sociedad.
- Favorecer la composición paritaria en los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Castilla-La Mancha, de toma de decisiones.
- Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en ese ámbito.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

DESDE EL EMPLEO

En el acceso al empleo:

- Promover que el empleo en Castilla-La Mancha, sea un ámbito en el que mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en igualdad de condiciones, de capacidad y de oportunidad.
- Garantizar que los procesos de acceso al empleo sean transparentes, objetivos y que no consideren el sexo de las personas candidatas, evitando que las mujeres puedan obtener perjuicio por el hecho de ser mujeres.
- Prestar atención a los riesgos que pueden suponer la “discriminación algorítmica en el acceso al empleo” y evitarlos en caso de que se produzcan resultados discriminatorios.

En las condiciones del empleo:

- Combatir la feminización de las jornadas parciales y de las contrataciones a tiempo parcial a través de la mejora de las condiciones laborales.
- Reducir de la temporalidad injustificada, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Favorecer la capacidad de organización de mujeres y hombres dentro de las empresas, promoviendo una corresponsabilidad real y ajustada a la realidad de las familias.
- Fomentar la corresponsabilidad en el empleo, garantizando la aplicación de medidas positivas para ello, teniendo en cuenta la diversidad de los tipos de familias, así como tanto la atención y cuidado de menores, de personas dependientes o de mayores.
- Medidas de incentivo al fomento y mejora del empleo (a través de bonificaciones o fórmulas análogas), con fórmulas de discriminación positiva, según el sector y lugar, en la búsqueda de la eliminación de estereotipos de género.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

- Prestar atención a los riesgos que pueden suponer la “discriminación algorítmica en las condiciones laborales, en la formación, en la promoción, etc. ” y evitarlos en caso de que se produzcan resultados discriminatorios.
- Equiparar los complementos de trabajo en el empleo, estableciendo criterios neutros que no favorezcan a uno u otro género.
- Dar el reconocimiento y el valor social que los trabajos de cuidado tienen.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres, actuando contra la segregación laboral, mediante el establecimiento de acciones positivas en las diferentes áreas de intervención (formación, promoción, clasificación profesional, contratación).
- Garantizar la perspectiva de género en los convenios colectivos, regulando en ellos los aspectos que la legislación permite que sean susceptibles de negociación colectiva, como la conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo o los temporales a indefinidos, con medidas eficaces y evaluables.
- Garantizar la transparencia salarial, ajustándose al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales de acuerdo a la voluntad de las personas trabajadoras dadas las necesidades reales de sus dinámicas familiares.

Evitar la segregación ocupacional que determina la presencia feminizada de sectores, ocupaciones y tareas.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres, para acabar con el techo de cristal y el suelo pegajoso.
- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo, en caso, con especial atención a cuando se realice de manera algorítmica para evitar discriminación por razón de género u otras.
- La implantación de sistemas de clasificación profesional contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, que conlleve la equiparación de retribuciones.
- Fomentar la negociación de Planes de Igualdad en todas las empresas de Castilla-La Mancha, sea cual sea el número de personas en plantilla.
- Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, no solo en brecha de género, sino también en las brechas o desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.
- Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.
- Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida laboral, de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos vinculados a la escolarización de menores y su seguimiento académico, acompañamiento a mayores o personas dependientes a centros de día...), no supongan menoscabo salarial de las personas que realizan estas acciones.
- Implementación de medidas de acción positiva de selección de mujeres para que participen en acciones formativas y prácticas de empresas tradicionalmente masculinizadas.



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

7. FUENTES ESTADÍSTICAS

Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística
Servicio de Estadística de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Estadísticas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

CRRL

**Consejo Regional de
Relaciones Laborales**