

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

2023



por hacer más
ganamos menos

LA BRECHA SALARIAL
EN
CASTILLA-LA MANCHA

22 Día de la
Igualdad
febrero Salarial



CCOO 
comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
EMPLEO.....	4
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA	4
Por ramas de actividad	5
EXCEDENCIAS.....	7
CONTRATACIÓN.....	9
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	10
SALARIOS.....	15
ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES)	15
ENCUESTA CUATRIENAL DE ESTRUCTURA SALARIAL.....	17
AGENCIA TRIBUTARIA.....	21
Asalariados, y salarios por sector de actividad y sexo. Total	21
Datos provinciales.....	24
Juventud	29
BASES MEDIAS DE COTIZACIÓN.....	32
POR HACER MÁS COBRAMOS MENOS.....	33
Provincias	35
Cuidadores no profesionales.....	40
ACCIONES ANTE LA BRECHA	42
Desde la educación.....	43
Desde las administraciones públicas	43
Desde el empleo	44
En el acceso al empleo:	44
En las condiciones del empleo:.....	44

INTRODUCCIÓN

Desde Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha queremos seguir trabajando en la visibilización de las desigualdades poniendo números a las brechas de género que marcan la vida de las mujeres de Castilla-La Mancha para ello, un año más, recuperamos el informe de brecha salarial en Castilla-La Mancha con el objetivo de seguir avanzando en igualdad desde la denuncia de las múltiples brechas que existen cuando analizamos los elementos determinantes de los salarios de mujeres y hombres.

Siempre lo señalamos y también queremos hacerlo en esta ocasión, acabar con la brecha es una reivindicación histórica de CCOO y aunque hay avances, como veremos en el informe, queda mucho por hacer y también se producen retrocesos que hemos de revertir.

Alcanzamos con esta la sexta edición de este informe y en esta ocasión prestaremos una atención especial a los cuidados y el impacto que estos pueden tener en el acceso al empleo y en los salarios de las mujeres, un adelanto, en Castilla-La Mancha el 50% de las mujeres se encarga de la mayor parte de las tareas domésticas frente al 15% de los hombres y esto sin duda es determinante a la hora de acceder al empleo.

La juventud mantiene su apartado propio en el informe al igual que hicimos en las dos ediciones anteriores, señalar que las brechas se reproducen también entre la población más joven.

El informe comienza con un breve perfil de las mujeres en el empleo ya que, sin duda, es este perfil el que explica buena parte de la brecha salarial en la medida en la que las mujeres trabajan más en actividades con salarios más bajos y son mayoritarias en los tipos de contratos con las remuneraciones más bajas.

En este apartado hemos incluido un nuevo análisis, se trata de los datos de afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, jornada y sexo, con estos datos queremos poner más énfasis en las diferencias que existen en la calidad del empleo al que acceden mujeres y hombres, en este sentido señalar que el 68% de los hombres afiliados al Régimen General de la Seguridad Social tienen contrato indefinido a tiempo completo frente al 39% de las mujeres.

Pero el perfil del empleo no es el único factor determinante del salario, el escaso valor monetario que se da a los trabajos de los cuidados determina que estas actividades, muy

feminizadas, presenten bajos niveles salariales. Ser imprescindibles no va acompañado de reconocimiento salarial y como veremos, atender los cuidados supone un lastre para la igualdad.

Posteriormente analizamos los datos de salarios desglosando la información atendiendo a distintos elementos diferenciadores que hemos querido destacar en esta edición.

Para el estudio hemos utilizado datos procedentes del Servicio de estadística de Castilla-La Mancha, del INE, del SEPE, de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria. Cada fuente estadística nos ayuda a situar la dimensión de la brecha y a identificar los elementos que la provocan. Apuntar que según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial en 2020 la brecha salarial se sitúa en el 16% lo que supone un descenso de 2 puntos respecto a 2019, si bien los datos más recientes de la Agencia Tributaria sitúan la brecha en el 23% para 2021, algo por encima de la del año anterior debido al incremento de la presencia de mujeres en las actividades con los salarios más bajos.

Otra novedad es un apartado que dedicamos a los cuidados, en esta edición queremos resaltar que por hacer más cobramos menos y por eso aunque los cuidados y su impacto en el empleo o en los salarios aparece a lo largo del informe, hemos añadido un apartado específico en el que vamos a analizar cuestiones como el tiempo que dedican hombres y mujeres a los cuidados dentro del hogar o los cuidados no profesionales regulados en el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia.

El informe termina con una batería de acciones para eliminar la brecha salarial ordenadas en función de los ámbitos desde los que se pueden poner en marcha y prestando atención a cuestiones como el uso de algoritmos entrenados con sesgos de género que provocan nuevas acciones discriminatorias.

EMPLEO

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La **tasa de actividad** de las mujeres de Castilla-La Mancha se sitúa a finales de 2022 en el 52.80%, menos de medio punto porcentual superior a la de 2021.

La **tasa de empleo** alcanza el 43.03% en el cuarto trimestre de 2022 algo superior a la de un año antes, se trata de un incremento poco significativo aunque unido al descenso de la tasa de empleo de los hombres hace que la brecha se acorta levemente, en cualquier caso entre hombres y mujeres, cuando hablamos de tasa de empleo, hay una diferencia de casi 16 puntos.

Queremos destacar la importancia de este indicador porque la tasa de empleo refleja el porcentaje de personas ocupadas respecto al total de personas en edad de trabajar, por tanto, que poco más del **40% de las mujeres en edad de trabajar lo estén haciendo es un dato bastante preocupante**.

También nos permite ver la falta de corresponsabilidad al analizar la tasa de empleo en función de si se es madre o padre y en función del número de criaturas. No disponemos de información desagregada a nivel de comunidad autónoma pero dado lo significativo de las cifras nos ha parecido interesante incluir estos datos, aunque estén referidos a todo el país.

TASA DE EMPLEO 2021	Sin hijos	Con hijos	1	2	3 ó más
Hombres	83,6	89,7	90,0	90,1	84,2
Mujeres	74,7	69,7	70,9	70,0	53,4

Fuente: INE

Como se observa en la tabla anterior, en el caso de los hombres, su tasa de empleo mejora con la paternidad en más de 6 puntos mientras que la tasa de empleo de las mujeres empeora con la maternidad en cinco puntos.

La diferencia máxima entre hombres y mujeres la encontramos cuando se tienen 3 o más hijos o hijas, en estos casos los hombres tienen una tasa de empleo que supera a las de las mujeres en casi de 31 puntos.

También podemos analizar las tasas de empleo por sexo y por tramo de edad, así en el cuarto trimestre de 2022 en Castilla-La Mancha, la tasa de empleo de las mujeres que tienen entre **16 y 24 años** es de apenas el 19,70% frente al 29,21% de los hombres con esta edad, 10 puntos de diferencia que se concentran sobre todo en el tramo entre 20 y 24 años, una edad en la que la tasa de empleo de las mujeres es del 32,27% y la de los hombres del 47,54%.

Entre quienes tienen de 25 a 54 años es donde se dan las mayores diferencias entre hombres y mujeres, así ellos tienen una tasa del 84,61% frente al 67,94% de las mujeres.

Por ramas de actividad,

Ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma. Cuarto trimestre de 2022

08 Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	872,9	504,1	368,8	42%
A Agricultura	57,7	46,9	10,8	19%
Total Industria (B + C + D + E)	133,4	99,1	34,3	26%
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)	10,7	9,0	1,7	16%
C Industria manufacturera	122,7	90,1	32,6	27%
F Construcción	70,6	66,3	4,2	6%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	248,5	133,8	114,7	46%
J Información y comunicaciones	20,3	15,1	5,2	26%
K Actividades financieras y de seguros	14,4	7,7	6,7	47%
L Actividades inmobiliarias	1,2	1,0	0,2	17%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	64,2	31,4	32,8	51%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	211,4	84,3	127,1	60%
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)	51,3	18,7	32,6	64%

Fuente: EPA

Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales, es la que tiene más peso entre las mujeres ocupadas de Castilla-La Mancha, esta actividad supone el 31% de la ocupación de las mujeres (17% entre los hombres), le sigue *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería*, donde están ocupadas el 31% de las mujeres (27% de los hombres).

Por tanto, administración, servicios sociales, comercio y hostelería son las ramas de actividad principales para la ocupación de las mujeres, en cambio entre los hombres, la ocupación con más peso es comercio y hostelería, pero es la industria la que ocupa el segundo lugar ya que

aquí están ocupados el 20% de los hombres de Castilla-La Mancha (entre las mujeres este sector apenas supone el 9% de la ocupación).

Otro aspecto que queremos destacar es el peso que tienen las mujeres en cada sector, las mujeres son mayoritarias en los servicios a la empresas (aquí se incluyen los trabajos en ETT), en los servicios que engloban los servicios públicos y en actividades artísticas de entretenimiento o en organizaciones.

La **temporalidad** ha mejorado de forma notable gracias a la reforma laboral, así si hace un año hablábamos del cierre de 2021 con una temporalidad entre las mujeres que superaba el 31%, a cierre de 2022 esta **temporalidad ha bajado en más de 8 puntos hasta el 23,12%**, no obstante, sigue siendo elevada y muy por encima de la de los hombres de Castilla-La Mancha que también ha bajado en 2022, en este caso hasta el 16,7%, por tanto la brecha en el empleo temporal continúa

Por **tipo de jornada**, de las 872.900 personas ocupadas a finales de 2022, 121.000 lo estaban a jornada parcial de las cuales **el 76% eran mujeres**.

La jornada parcial tiene un peso del 25% entre las mujeres ocupadas y del 6% entre los hombres.

Otro aspecto a analizar de los datos de la EPA es la **inactividad** atendiendo a la causa de la misma, así 2022 finaliza con 404.600 mujeres inactivas, de las cuales el 42% lo están por lo que el INE denomina **labores del hogar**. En el caso de los hombres, en este mismo periodo la cifra de inactivos era de 290.800, de los cuales apenas un 5% lo son por labores del hogar.

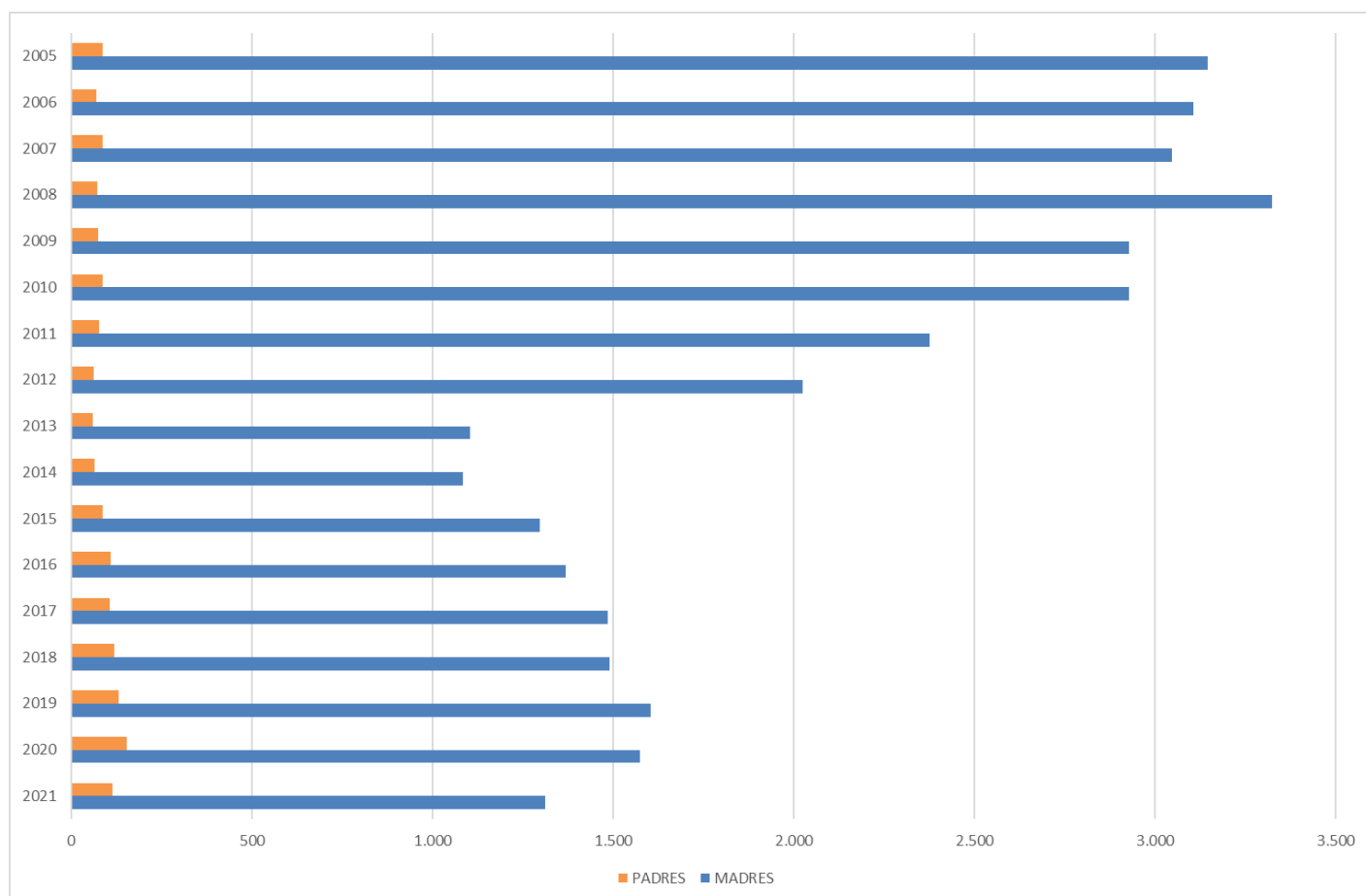
Estos datos son preocupantes, por ponerles más perspectiva, **la cifra de mujeres inactivas en labores del hogar supone el 20% de las mujeres de más de 16 años de Castilla-La Mancha**.

En el caso de los hombres tan solo el 1,6% de los que tienen 16 años o más son inactivos por labores del hogar.

EXCEDENCIAS

La precariedad laboral de las mujeres y las interrupciones de sus carreras laborales están muy ligadas a las tareas de cuidados, lo vemos de forma clara en los datos de inactividad, tener que atender estos cuidados hace que muchas mujeres se vean obligadas a jornadas parciales o a solicitar excedencias. Ya son varios los informes en los que hemos incluido una apartado dedicado a las excedencias y este año en el que queremos poner el foco en la importancia de los cuidados a la hora de hablar de brechas con más motivo. El siguiente gráfico muestra la evolución de excedencias que piden padres y madres.

Excedencia **por cuidado de hijos o hijas**. Castilla-La Mancha



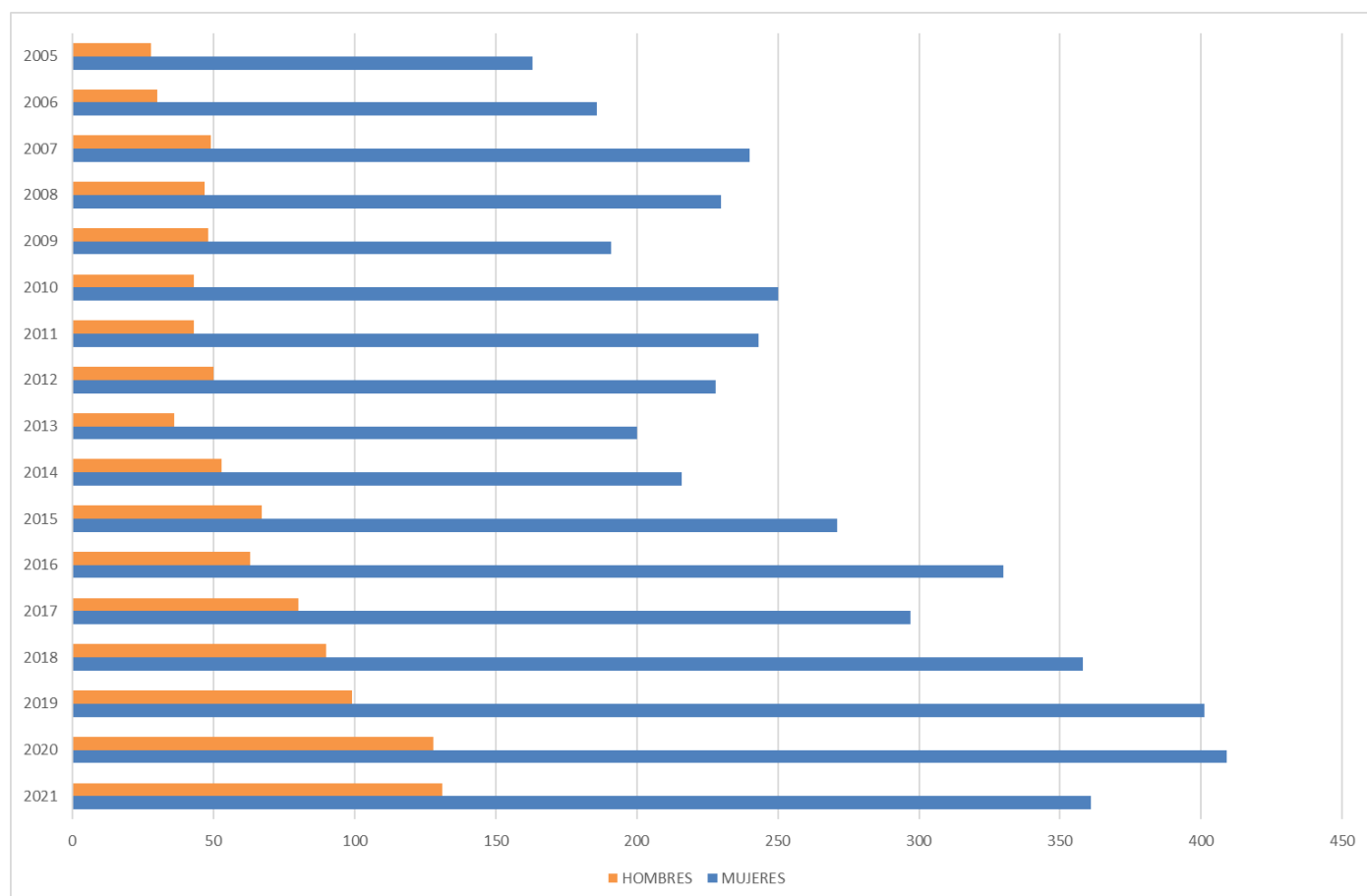
Fuente: Instituto de las Mujeres

En 2021 pidieron una excedencia por cuidado de hijos o hijas un total de **1.311 mujeres frente a tan solo 115 hombres**.

A lo largo de toda la serie histórica analizada los hombres que piden excedencia para cuidado de hijas o hijos es casi residual tan solo suponen el 8% del total de excedencias que se pidieron en 2021.

Como novedad de este informe incluimos los datos de excedencia por cuidado de familiares

Excedencia **por cuidado de familiares**. Castilla-La Mancha



Fuente: Instituto de las Mujeres

Cuando se trata de excedencias para cuidados de familiares también son mayoritariamente las mujeres las que las piden, en concreto en el año 2021 de las 492 excedencias 361 fueron de mujeres lo que supone más del 73% del total.

CONTRATACIÓN

A lo largo de 2022 se registraron un total de 754.789 contratos (920.917 en 2021) de los cuales 326.140 fueron contratos a **mujeres** y el **33%** de estos contratos **fueron indefinidos**, un dato que contrasta con el 8% de contratación indefinida de 2021, sin duda este cambio se debe a la reforma laboral.

No obstante hay que señalar que en el caso de los **hombres** del total de contratos que han registrado en 2022 **el 44%** han sido indefinidos, también han crecido de forma notable respecto al 21 año en el que registraron un 9% de contratos indefinidos. Como se puede observar el peso de la contratación indefinida es mucho mayor en el caso de los hombres, algo que determina las diferencias salariales dado que los contratos indefinidos como veremos más adelante, tienen salarios medios más elevados que los temporales y los hombres con contrato indefinido tienen salarios mucho más elevados que los de las mujeres.

En el siguiente gráfico podemos ver la contratación acumulada a lo largo de 2022 diferenciando por sexo y por tipo de contratación.

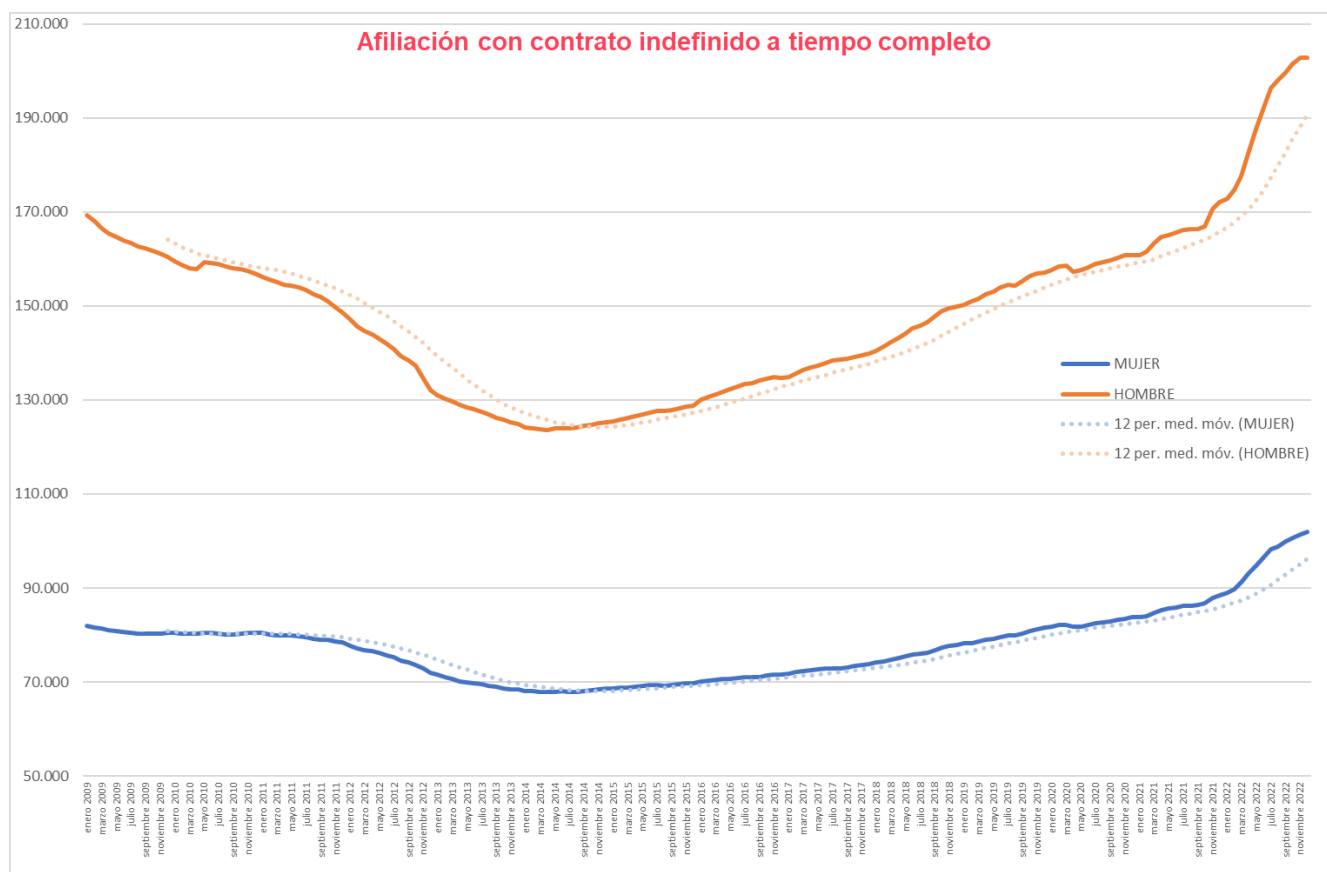


Fuente: Servicios de Estadística JCCM

Aunque ha mejorado la situación respecto a 2021 y la contratación indefinida gana peso las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo muy marcadas y los hombres además de registrar más contratos, presentan un peso de la contratación indefinida mayor que el peso que tiene esta contratación entre las mujeres.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

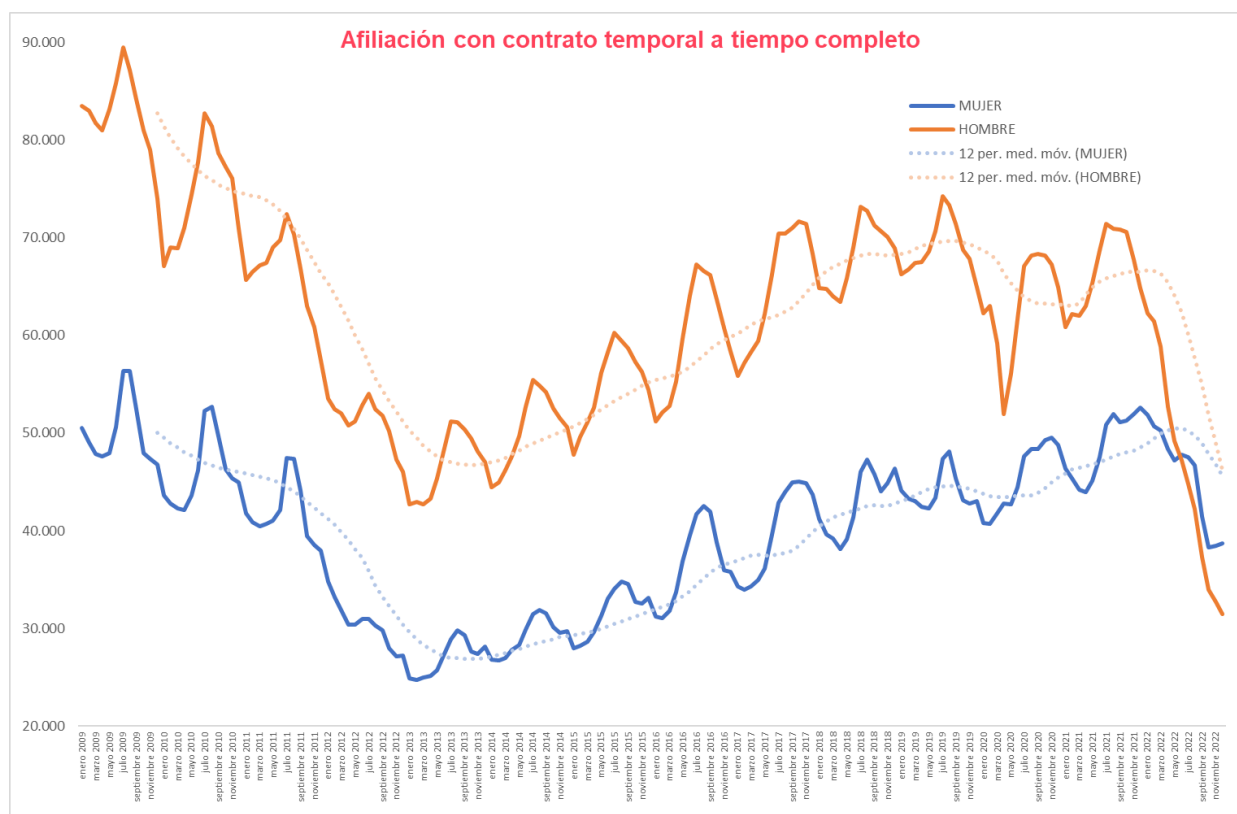
En este apartado incluimos una de las novedades de este informe, se trata del análisis de la afiliación media a la Seguridad Social **por sexo y tipo de contrato**



Fuente: Seguridad Social

El gráfico nos muestra la serie histórica de afiliación media con **contrato indefinido a jornada completa**, como se observa desde que se pone en marcha la reforma laboral del 21 sube la afiliación con este tipo de contrato alcanzándose la **cifra máxima de toda la serie histórica en diciembre de 2022 tanto entre los hombres como entre las mujeres** aunque como se aprecia en el gráfico existe una brecha destacada que ha crecido en los últimos meses por el mayor crecimiento experimentado por los hombres.

En el siguiente gráfico nos centramos en la afiliación con contrato temporal y a jornada completa

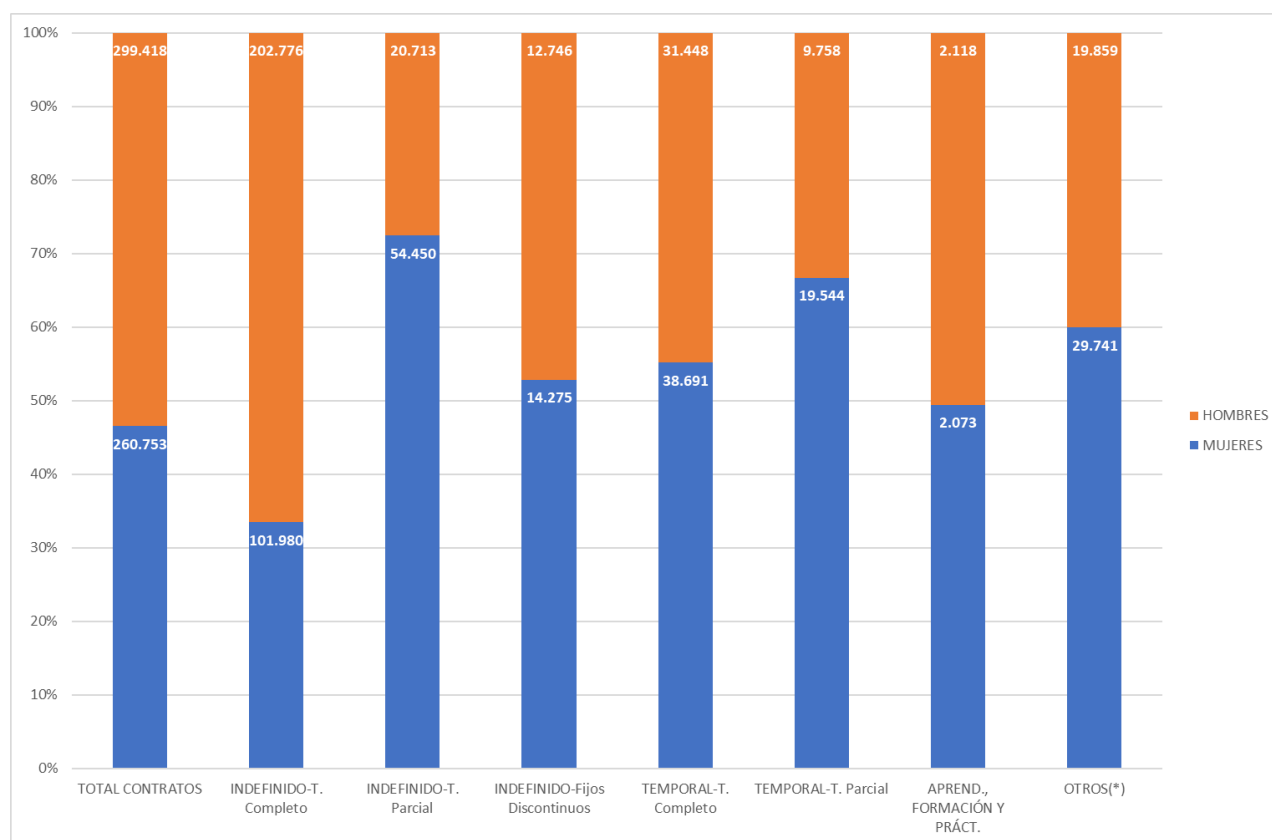


Fuente: Seguridad Social

En este caso se observa una tendencia decreciente y se acortan las brechas hasta el punto de invertirse pasando las **mujeres** a ser **mayoritarias** en la **contratación temporal a tiempo completo**.

Concluimos este apartado con la foto fija de diciembre de 2022, en el siguiente gráfico vemos la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RG) por sexo y tipo de contrato, el gráfico nos permite ver los datos absolutos para cada categoría, así como el reparto por sexos.

Afiliación media por sexo y tipo de contrato. Diciembre 2022



Fuente: Seguridad Social

La primera columna recoge los datos para todos los tipos de contratos, como se puede observar hay más hombres que mujeres afiliados al RG con un 53% de la afiliación de hombres.

Esta diferencia aumenta cuando hablamos de **contratación indefinida a jornada completa**, aquí el 67% de las personas afiliadas son hombres.

En la **indefinida a tiempo parcial** son las mujeres las mayoritarias, en este caso con el 72% de la afiliación.

También hay más mujeres en la afiliación indefinida de fijos discontinuos con un 53% de mujeres afiliadas en esta categoría contractual.

Entrando ya en la contratación temporal las mujeres son mayoritarias tanto en el tiempo completo (55%) como en el parcial (67%)

La temporalidad y la parcialidad están protagonizadas por las mujeres.

En los dos gráficos siguientes y continuando con los datos de diciembre de 2022 vemos el peso que entre mujeres y hombres tiene cada modalidad de contratación y de jornada.



Fuente: Seguridad Social



Fuente: Seguridad Social

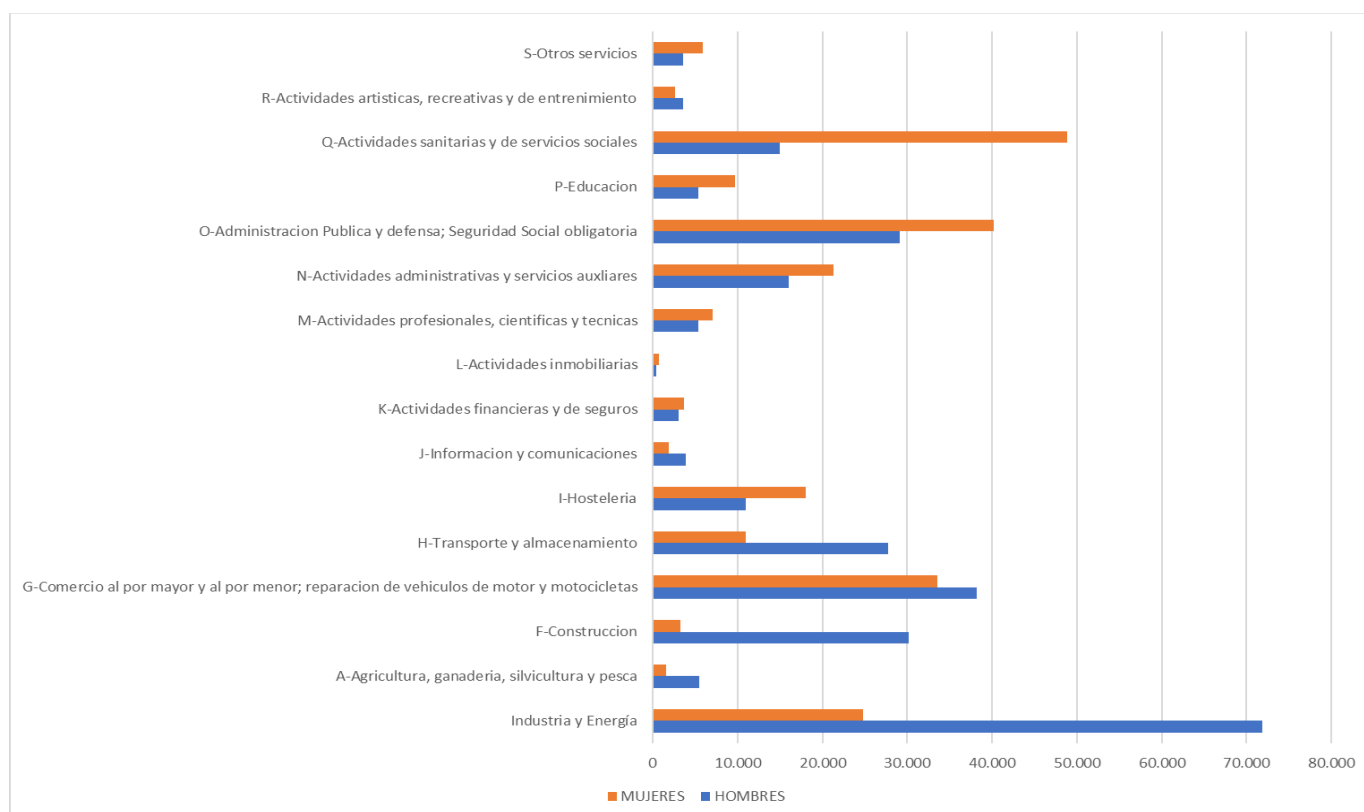
Destacar que en ambos casos la forma con más registros es el **contrato indefinido a tiempo completo** pero tiene mucho más peso entre los **hombres (68%)** que entre las **mujeres (39%)**.

Respecto a la segunda categoría en el caso de las mujeres es la contratación indefinida a tiempo parcial (21%) mientras que en el caso de los hombres es la contratación temporal a tiempo completo (11%).

El Servicio de estadística de Castilla-La Mancha, publica datos de personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social **por secciones de actividad**. En este apartado también nos centramos en la foto fija de diciembre de 2022.

En este punto queremos saber las secciones de actividad en las que se ocupan las mujeres y las diferencias con los hombres, en el siguiente gráfico podemos ver el peso que tiene cada sección de actividad por sexos en el mes de diciembre de 2022.

Personas afiliadas por sección de actividad y sexo.



Fuente: Servicio de Estadística JCCM

Entre los **hombres** la **industria** es la sección de actividad con más afiliación, aquí se ocupan entrono al 24% de los hombres asalariados. Entre las **mujeres** esta actividad representa el 10% del empleo.

La única sección de actividad que alcanza un peso cercano al 20% entre las mujeres es la sección Q en la que se enmarcan las **actividades sanitarias y servicios sociales** donde se ocupan el 19% de las mujeres asalariadas de CLM además esta sección de actividad está muy feminizada, el 77% de las personas afiliadas son mujeres.

SALARIOS

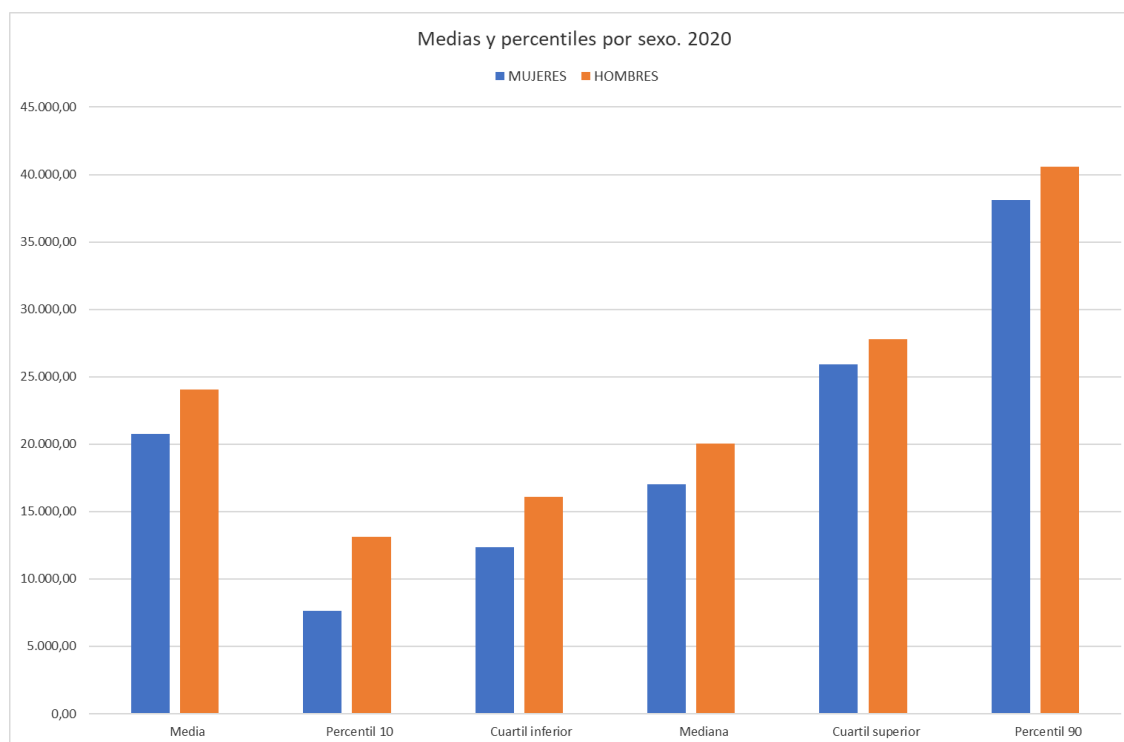
ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES)

La Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE muestra un año más una **disminución de la brecha de género** y mejoras salariales en los tramos con menores ganancias y en la contratación temporal. No podemos desvincular estos avances de los incrementos del SMI ya que estamos hablando de mejoras entre quienes tienen los salarios más bajos.

El **salario medio** en 2020 EN CLM es de 22.575,01€/año, **20.761,55€ para las mujeres** y 24.029,31€ para los hombres, estos datos sitúan la **brecha en el 16%** lo que supone un descenso de 2 puntos respecto a la brecha de 2019 y de 10 puntos respecto a la brecha de 2018. Con esta cifra **Castilla-La Mancha se sitúa como la segunda comunidad autónoma con menor brecha** tras Canarias (11%)

En el conjunto del país el salario medio de los hombres es de 27.642,52€ y el de las mujeres 22.467,48 lo que sitúa **la brecha en el 23%**

DISTRIBUCION SALARIAL. Medias y percentiles por sexo.

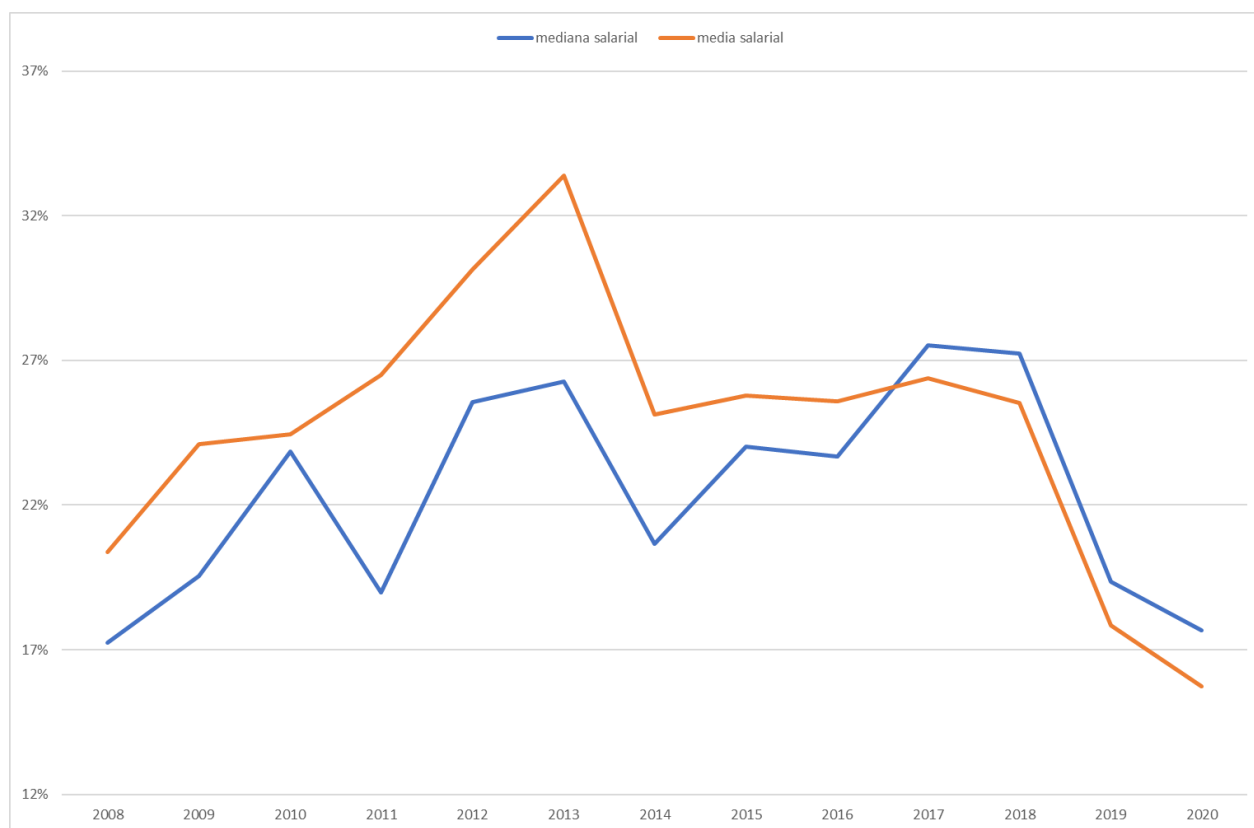


Fuente: ESS

Las diferencias salariales varían de forma notable si nos fijamos en los percentiles, así en el **percentil 10 la brecha alcanza el 73%** muy elevada pero 12 puntos inferior a la del 2019 mientras en el percentil 90 en el que se encuentran quienes tienen salarios más altos, la brecha es del 7% tres puntos mayor a la de un año antes.

Si nos fijamos en **el salario mediado**, este es de 17.037,62€/año para las mujeres y de 20.048,87€/año para los hombres, por tanto **la brecha es del 18%**.

En el siguiente gráfico vemos la evolución en los últimos años de la brecha en el salario medio y en el salario mediano



Fuente: ESS

Hasta 2017 la brecha era mayor en el salario medio pero desde 2017 la brecha es mayor si nos fijamos en el salario mediano

Por sectores de actividad, la **industria** es el sector con los salarios más elevados, con una media para ambos sexos de 24.621,61€, 26.218,69€ en el caso de los hombres y 19.726,80€ en el de las mujeres, lo que coloca la brecha en el sector con mejores salarios alcanza **el 33% 2 puntos por debajo de la del año anterior**.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Sectores de actividad

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA
Total	22.575,01	20.761,55	24.029,31	16%
Industria	24.621,61	19.726,80	26.218,69	33%
Construcción	19.770,41	..	20.144,2	
Servicios	22.317,59	20.984,69	23.837,91	14%

Fuente: ESS

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Tipo de contrato.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA
Duración indefinida	23.482,07	21.116,09	25.298,02	20%
Duración determinada	19.737,12	19.755,69	19.720,06	0%

Fuente: ESS

El tipo de contrato es determinante en el análisis de los salarios, de tal forma que si el salario medio de un hombre con contrato de duración indefinida alcanza los 25.298,02€, el de una mujer con contrato de duración determinada se queda en 19.755,69€, por tanto, de media, **un hombre indefinido gana un 28% más que una mujer con contrato temporal.**

Cierto que entre los hombres con contrato temporal los salarios también son mucho más bajos, pero la temporalidad tiene una mayor presencia entre las mujeres.

En la contratación indefinida la brecha es del 20%.

ENCUESTA CUATRIENAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

En 2020 se publicó la Encuesta Cuatrienal De Estructura Salarial (EES) con datos de 2018, en este apartado recogemos algunos de los datos de esta encuesta que ya fueron analizados en informes anteriores, pero consideramos que son de interés para explicar las causas de la brecha salarial.

DISTRIBUCION SALARIAL. Composición del salario bruto anual.

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA
Salario bruto	21.756,38	19.088,87	23.960,10	26%
Pagos extraordinarios	1.911,26	1.519,05	2.235,27	47%
Valoración en especie	61,56	45,06	75,19	67%
Salario ordinario	19.783,56	17.524,76	21.649,64	24%

Fuente: Servicio de Estadística JCCM y ESS

Respecto a la composición del salario bruto anual, las mayores diferencias entre hombres y mujeres están en los **pagos extraordinarios** con una **brecha del 47%** y en valoración en especie con un 67%.

También existen diferencias por **estudios realizados**, quienes tienen **educación primaria** tienen un salario de 13.293,99€/año en el caso de las mujeres y de 19.795,94€ entre los hombres, lo que sitúa la brecha en el **49%**.

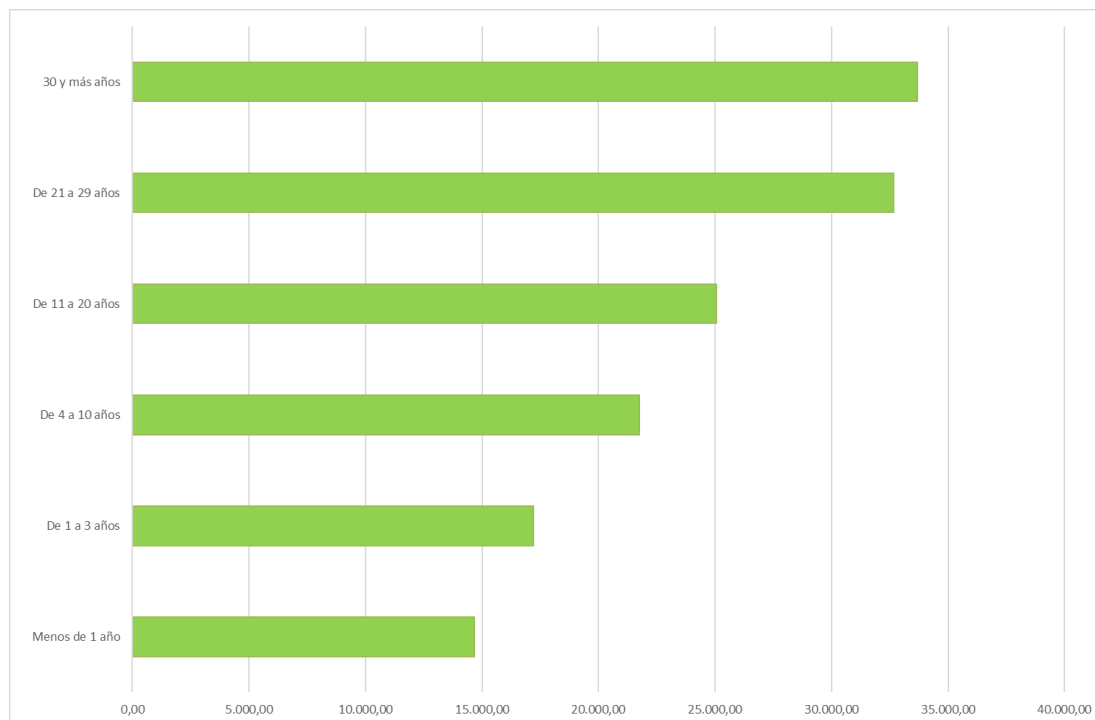
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Estudios realizados.

Si nos vamos a los **niveles formativos superiores** entre quienes tienen licenciaturas y similares o doctorados universitarios, el salario medio de las mujeres de Castilla-La Mancha es de 31.514,93€ y 42.399,72€, en este caso la brecha **es del 35%**.

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Todos los estudios	21.756,38	19.088,87	23.960,10
I. Menos que primaria	.	.	.
II. Educación primaria	17.546,40	13.293,99	19.795,94
III. Primera etapa de educación secundaria	17.784,26	14.501,97	19.869,21
IV. Segunda etapa de educación secundaria	20.494,40	16.206,59	24.910,45
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.599,59	-18.632,65	28.151,32
VI. Diplomados universitarios y similares	28.772,48	27.638,04	-30.986,32
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	36.510,63	31.514,93	42.399,72

Fuente: Servicio de Estadística JCCM y ESS

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Antigüedad.



Fuente: Servicio de Estadística JCCM y ESS

Como se puede observar en el gráfico de salarios por antigüedad, a mayor antigüedad, mayor salario, así **el salario medio de quienes llevan más de 30 años en su empleo supera en un 130% al salario de quienes tienen una antigüedad de menos de 1 año.**

La presencia de las mujeres es mucho menor en las carreras largas, por tanto, este es otro factor determinante de la brecha.

Además, para todos los tramos de edad de los que se disponen de datos desagregados por sexo en Castilla-La Mancha, el salario de las mujeres siempre es inferior al de los hombres, las mayores diferencias se encuentran en el tramo de menos de 1 año, en este tramo el salario medio de los hombres es un 46% superior al de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. **Tamaño del centro de trabajo**

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Total	21.756,38	19.088,87	23.960,10	26%
De 1 a 49	17.562,34	13.879,69	20.319,64	46%
De 50 a 199	23.205,12	20.215,84	25.365,55	25%
De 200 o más	29.824,98	27.600,88	32.356,05	17%

Fuente: Servicio de Estadística JCCM y ESS

El tamaño del centro de trabajo también muestra diferencias salariales, el salario es más elevado cuando mayor es el número de trabajadores y trabajadoras del centro.

Las mujeres solo superan el salario medio de CLM cuando trabajan en centros en los que trabajan 200 personas o más, en el resto están por debajo.

En los centros de más tamaño también se registra la menor brecha (17%) y es en las de menor tamaño, hasta 49 trabajadores, en las que la brecha se dispara y alcanza el 46%.

♀ La brecha salarial en Castilla-La Mancha es del 16%

♀ El salario medio de las mujeres de CLM debería aumentar en 3.267,76€ para igualar al de los hombres de CLM

AGENCIA TRIBUTARIA

la Agencia Tributaria difunde la publicación Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias, se trata de una explotación estadística que aborda la visión del mercado laboral desde una doble perspectiva: la de la entidad que emplea y retribuye, y la del retenido o perceptor de salarios, pensiones y prestaciones por desempleo.

La estadística descansa en la relación de perceptores de rentas que presentan los empleadores y entidades pagadoras de pensiones o de prestaciones por desempleo mediante la Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta (Modelo 190).

Esta es una estadística relevante ya que nos permite conocer cómo se distribuyen las rentas desde un punto de vista demográfico y territorial y nos sitúa frente a los ingresos reales de quienes viven en Castilla-La Mancha.

Los datos los analizamos desde la óptica de quien percibe los salarios (también hay datos desde la perspectiva del pagador pero no los analizamos en este informe)

Asalariados, y salarios por sector de actividad y sexo. Total

2021	PERSONAS ASALARIADAS	% MUJERES	SALARIO MEDIO ANUAL	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA
Total	879.207	44%	19.220	20.963	16.995	23%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	52.919	23%	9.213	9.897	6.870	44%
Industria extractiva, energía y agua	9.486	21%	27.038	28.826	20.286	42%
Industria	108.998	27%	21.004	22.723	16.400	39%
Construcción y activ. inmobiliarias	78.415	15%	18.340	18.806	15.721	20%
Comercio, reparaciones y transporte	178.792	40%	17.871	20.136	14.488	39%
Información y comunicaciones	15.750	32%	27.473	29.945	22.293	34%
Entid. financieras y aseguradoras	13.861	51%	34.427	39.395	29.664	33%
Servicios a las empresas	110.966	51%	15.483	18.638	12.440	50%
Servicios sociales	231.175	63%	25.399	29.349	23.072	27%
Otros servicios personales y de ocio	78.846	57%	9.280	11.317	7.754	46%

Fuente: Agencia Tributaria

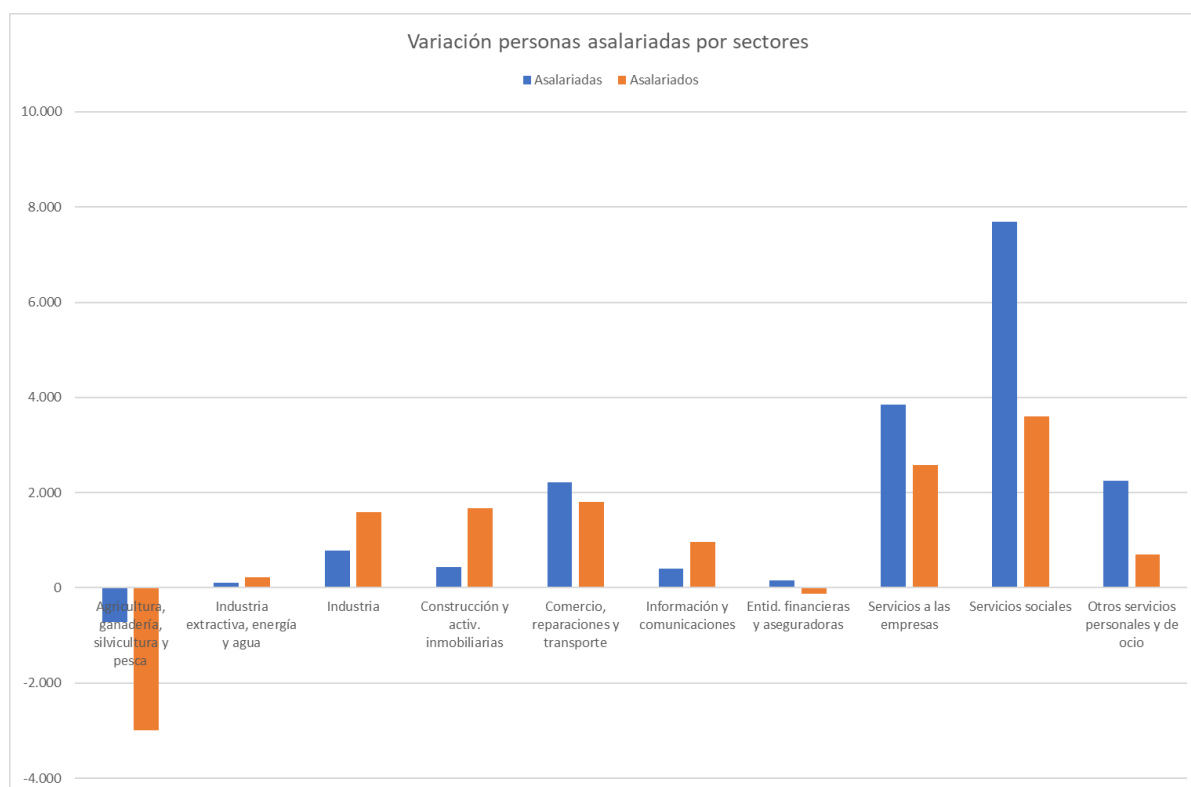
Según los datos de la Agencia Tributaria para 2021 la brecha salarial en Castilla-La Mancha se sitúa en el 23% y alcanza el 50% en la actividad Servicios a las empresas.

var 21-20	PERSONAS ASALARIADAS	% MUJERES	SALARIO MEDIO ANUAL	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA
Total	27.190	0,01	837	1.028	642	0,01
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-3.707	0,00	807	859	656	-0,01
Industria extractiva, energía y agua	324	0,00	-256	-328	189	-0,03
Industria	2.375	0,00	1.129	1.129	1.160	-0,03
Construcción y activ. inmobiliarias	2.101	0,00	1.407	1.437	1.265	-0,01
Comercio, reparaciones y transporte	4.016	0,00	1.225	1.411	992	0,00
Información y comunicaciones	1.373	0,00	876	666	1.246	-0,05
Entid. financieras y aseguradoras	27	0,01	247	58	630	-0,03
Servicios a las empresas	6.440	0,01	600	738	534	-0,01
Servicios sociales	11.291	0,00	38	-94	142	-0,01
Otros servicios personales y de ocio	2.951	0,01	1.001	1.142	939	-0,03

Fuente: Agencia Tributaria

El 44% de las personas asalariadas son mujeres, y en las únicas secciones de actividad en las que **son mayoría son Servicios Sociales** (aquí se incluye Educación, Sanidad, Administración Pública y Servicios Sociales) y Otros **Servicios Personales** y de Ocio (aquí se incluye, entre otros, la hostelería). Actividades por tanto muy vinculadas a los cuidados a los que en este informe queremos prestar una atención especial.

El siguiente gráfico muestra la evolución por secciones de actividad entre los años 20 y 21



Fuente: Agencia Tributaria

Como se puede observar **ha habido un crecimiento destacado del empleo de las mujeres en servicios sociales**, en servicios a las empresas, en otros servicios personales y de ocio y en Comercio. Queremos destacar esta evolución del empleo porque estas actividades han ganado peso en el empleo de las mujeres y en la medida en la que estas actividades tienen salarios bajos para las mujeres, **en el conjunto de sectores la brecha salarial ha subido aunque sector a sector se han registrado descensos en la brecha salarial.**

Centrándonos ya en los datos de **brecha salarial** lo primero que queremos destacar es que en todos los sectores existe brecha y que esta varía mucho de unos a otros rozando o superando el 40% en la Industria, en la Agricultura, en el Comercio y en Servicios a las empresas donde alcanza el 50%.

En Otros servicios personales y de Ocio la brecha roza el 50% por segundo año consecutivo, en este sector se encuentra la hostelería, un sector muy feminizado en el que el 57% de las personas asalariadas de 2021 son mujeres.

Los salarios más bajos de las mujeres están en la **Agricultura** con **6.870€/año** (aunque aquí solo han estado asalariadas el 3% de las mujeres) y en Otros Servicios Personales o de Ocio (hostelería) con 7.754€/año y este sí es un sector importante para el empleo femenino ya que ocupa al 12% de las mujeres y además las mujeres son muy mayoritarias dentro del sector.

Destacar también los datos del apartado de **Servicios Sociales** en el que se incluye Administración Pública, Sanidad y Educación, un sector en el que se encuentran el 38% de las mujeres asalariadas del 21 y en el que la brecha es destacada alcanzando el **27%**, aun siendo un sector muy feminizado son los hombres los que tienen los salarios más altos. **También cuando hablamos de cuidados y de los salarios dentro de las actividades de cuidados los hombres siempre presentan mejores datos que las mujeres.**

Datos provinciales

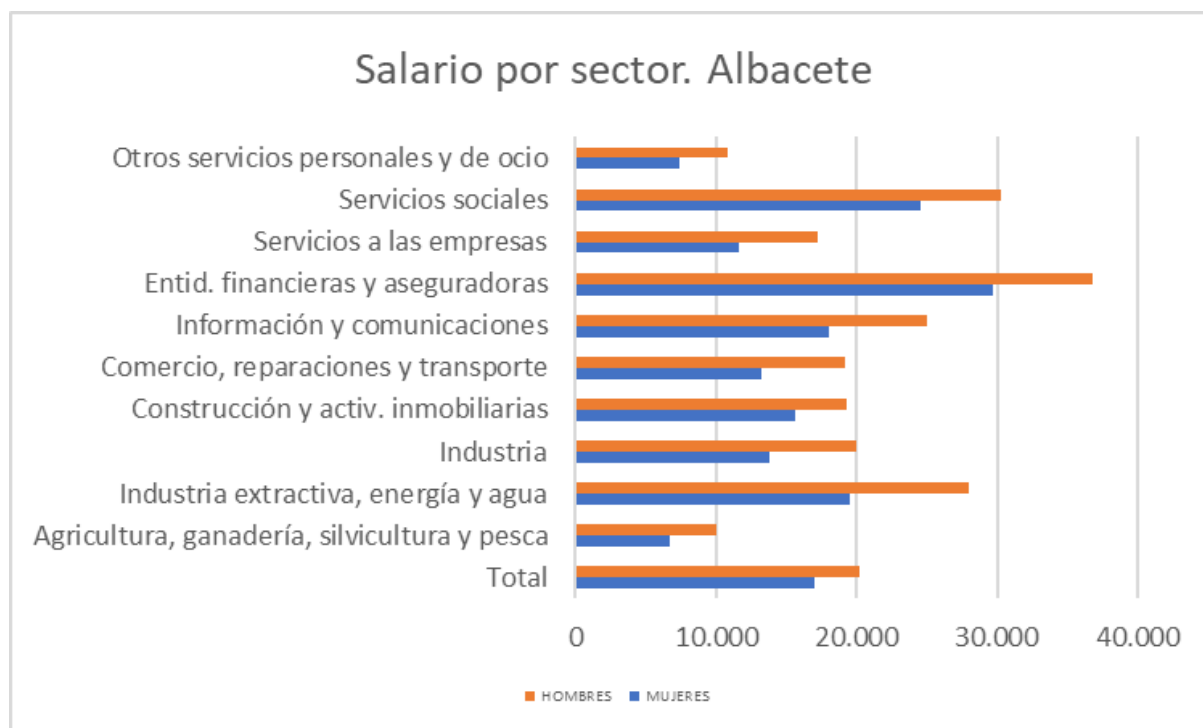
En este apartado seguimos trabajando con los datos de la Agencia Tributaria.

ALBACETE

La **brecha** en la provincia de Albacete se sitúa en el **19%**, también existen diferencias notables entre los distintos sectores

ALBACETE	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA	% MUJERES
Total	18.798	20.195	17.010	19%	44%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9.252	10.062	6.735	49%	24%
Industria extractiva, energía y agua	26.060	27.996	19.544	43%	23%
Industria	18.384	20.023	13.850	45%	27%
Construcción y activ. inmobiliarias	18.768	19.346	15.669	23%	16%
Comercio, reparaciones y transporte	16.784	19.129	13.235	45%	40%
Información y comunicaciones	22.865	24.976	18.073	38%	31%
Entid. financieras y aseguradoras	33.139	36.797	29.683	24%	51%
Servicios a las empresas	14.492	17.200	11.650	48%	49%
Servicios sociales	26.801	30.327	24.589	23%	61%
Otros servicios personales y de ocio	8.819	10.837	7.375	47%	58%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

CIUDAD REAL

Ciudad Real presenta una **brecha del 22%** aunque hay sectores en los que la brecha roza el 60% como en la agricultura o en servicios a las empresas.

CIUDAD REAL	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA	% MUJERES
Total	18.557	20.142	16.443	22%	43%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7.512	8.198	5.150	59%	22%
Industria extractiva, energía y agua	28.615	30.222	21.314	42%	18%
Industria	21.839	23.911	15.754	52%	25%
Construcción y activ. inmobiliarias	17.819	18.396	13.980	32%	13%
Comercio, reparaciones y transporte	16.523	19.076	12.580	52%	39%
Información y comunicaciones	23.840	26.129	18.804	39%	31%
Entid. financieras y aseguradoras	33.255	38.447	27.922	38%	49%
Servicios a las empresas	15.405	18.734	11.875	58%	49%
Servicios sociales	24.442	28.139	22.320	26%	64%
Otros servicios personales y de ocio	8.185	10.058	6.777	48%	57%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

CUENCA

En Cuenca el salario medio es el más bajo de todas las provincias, y también la **brecha** es la más baja de Castilla-La Mancha, se sitúa en el **16%**.

Los datos de sectores igualmente muestran grandes diferencias como se puede observar en el cuadro

CUENCA	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA	% MUJERES
Total	17.893	19.072	16.463	16%	45%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.105	10.748	8.216	31%	25%
Industria extractiva, energía y agua	21.735	24.227	15.185	60%	28%
Industria	19.764	21.063	16.919	24%	31%
Construcción y activ. inmobiliarias	16.655	16.945	14.621	16%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	15.274	17.137	12.576	36%	41%
Información y comunicaciones	23.879	26.067	19.053	37%	31%
Entid. financieras y aseguradoras	34.554	38.625	30.594	26%	51%
Servicios a las empresas	14.030	16.665	11.642	43%	52%
Servicios sociales	24.809	28.219	22.861	23%	64%
Otros servicios personales y de ocio	9.104	10.978	7.818	40%	59%

Fuente: Agencia Tributaria



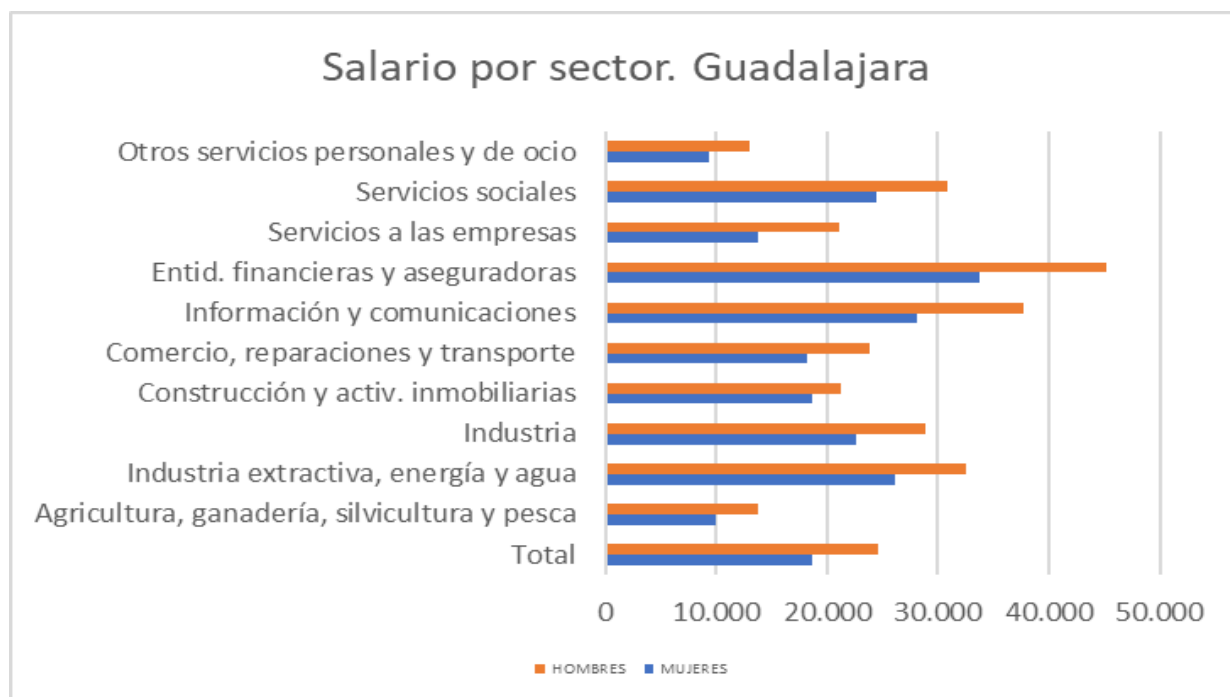
Fuente: Agencia Tributaria

GUADALAJARA

Si Cuenca presenta los salarios más bajos y la brecha más baja, Guadalajara tiene los salarios más altos y la brecha más alta, en esta provincia la **brecha es del 31%** aún siendo Guadalajara la provincia en la que las mujeres tienen el salario medio más elevado de CLM.

GUADALAJARA	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA	% MUJERES
Total	21.904	24.597	18.719	31%	46%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.812	13.769	9.945	38%	25%
Industria extractiva, energía y agua	31.313	32.525	26.094	25%	19%
Industria	27.129	28.885	22.563	28%	28%
Construcción y activ. inmobiliarias	20.747	21.266	18.615	14%	20%
Comercio, reparaciones y transporte	21.371	23.874	18.116	32%	43%
Información y comunicaciones	34.456	37.725	28.121	34%	34%
Entid. financieras y aseguradoras	39.212	45.129	33.822	33%	52%
Servicios a las empresas	17.356	21.063	13.753	53%	51%
Servicios sociales	26.885	30.809	24.387	26%	61%
Otros servicios personales y de ocio	10.907	12.962	9.278	40%	56%

Fuente: Agencia Tributaria



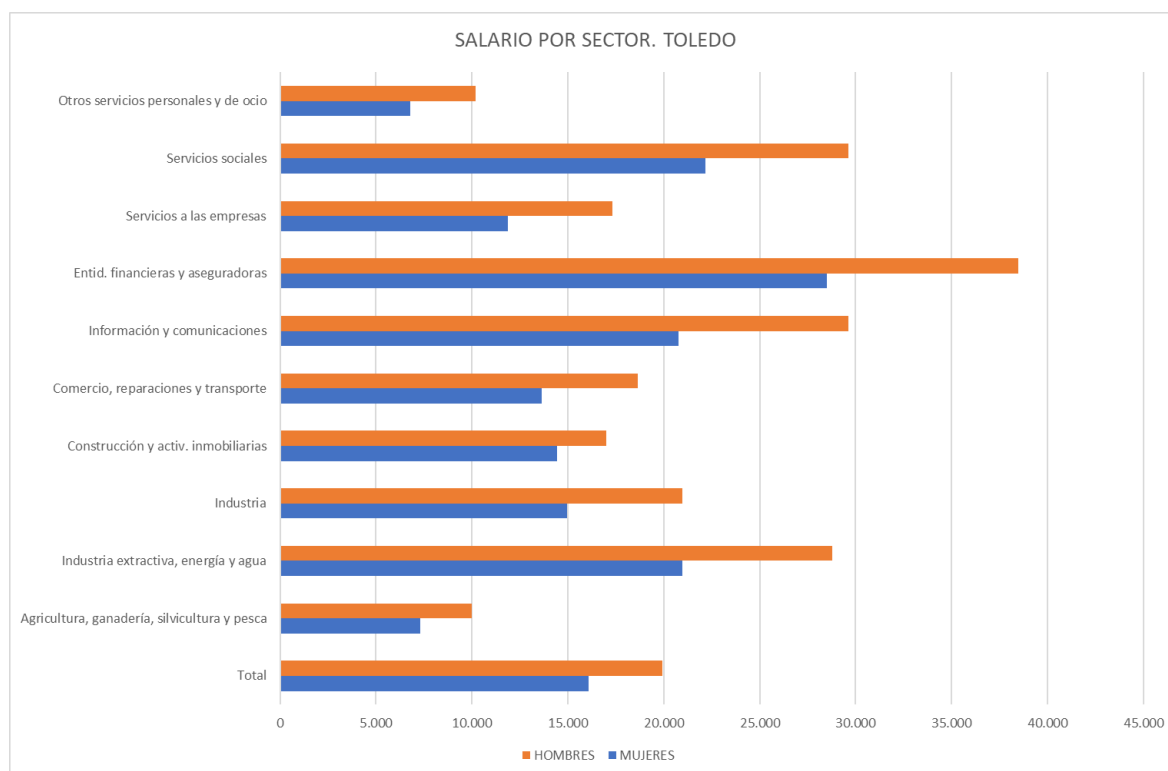
Fuente: Agencia Tributaria

TOLEDO

En Toledo la **brecha es del 25%**. En el caso de esta provincia queremos fijar la atención en la brecha de Servicios Sociales, un sector que engloba el empleo público de distintos ámbitos y en el que el 64% de las personas que trabajan son mujeres, bien, en esta actividad la brecha en Toledo alcanza el 32% lo que supone la brecha más alta del sector en CLM.

TOLEDO	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA	% MUJERES
Total	19.135	20.984	16.744	25%	44%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.364	10.880	8.139	34%	19%
Industria extractiva, energía y agua	26.720	28.340	20.396	39%	20%
Industria	20.464	22.097	16.123	37%	27%
Construcción y activ. inmobiliarias	18.057	18.480	15.715	18%	15%
Comercio, reparaciones y transporte	18.096	20.247	14.699	38%	39%
Información y comunicaciones	27.908	30.423	22.746	34%	33%
Entid. financieras y aseguradoras	33.733	39.113	28.655	36%	51%
Servicios a las empresas	15.063	18.069	12.357	46%	53%
Servicios sociales	24.889	29.413	22.331	32%	64%
Otros servicios personales y de ocio	9.650	11.800	7.992	48%	56%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

Juventud

En este punto analizamos los datos que proporciona la Agencia Tributaria atendiendo a la edad de las personas asalariadas

Entre los menores de 18 años los salarios son muy bajos tanto entre hombres como entre las mujeres, en este tramo de edad los bajos salarios en cómputo global pueden estar relacionados con poco tiempo de trabajo y con empleos esporádicos, aun así, existen grandes diferencias entre mujeres y hombres que llegan a alcanzar el 89% de brecha en el caso de Ciudad Real.

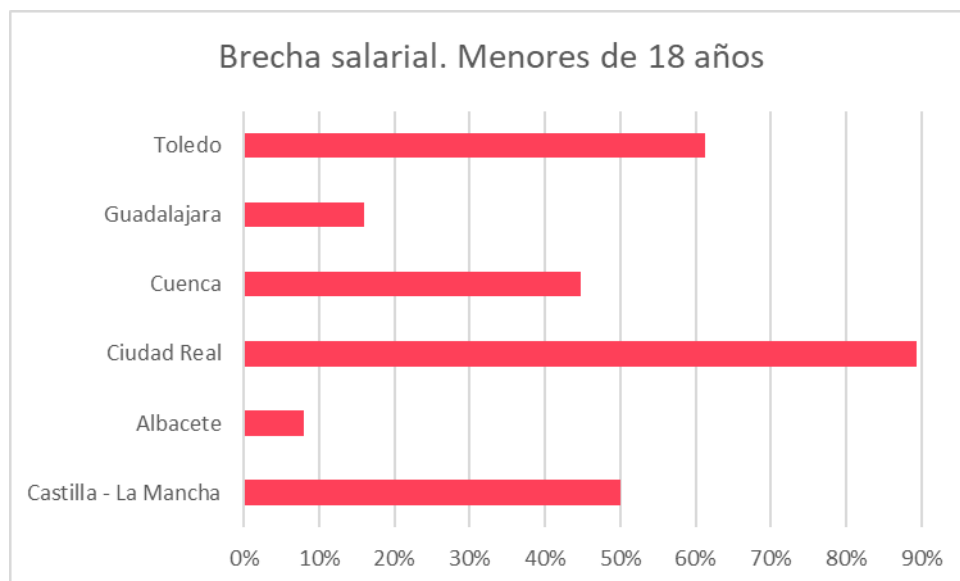
En el conjunto de la región la brecha para esta edad es del 50%

En todas las provincias los hombres tienen salarios medios más altos que las mujeres

Salarios por provincia, edad y sexo 2021

MENORES 18	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA
Castilla - La Mancha	1.741	1.941	1.294	50%
Albacete	1.636	1.674	1.550	8%
Ciudad Real	1.697	1.946	1.028	89%
Cuenca	1.880	2.091	1.445	45%
Guadalajara	1.341	1.430	1.233	16%
Toledo	1.988	2.220	1.376	61%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

Entre la juventud que tiene *entre 18 y 25 años* el salario medio es de 7.752€ y la **brecha** se sitúa en el **22%**, 2 puntos superior a la de 2020

Por provincias, las mayores brechas están en Albacete con un 29% y en Cuenca con un 23%

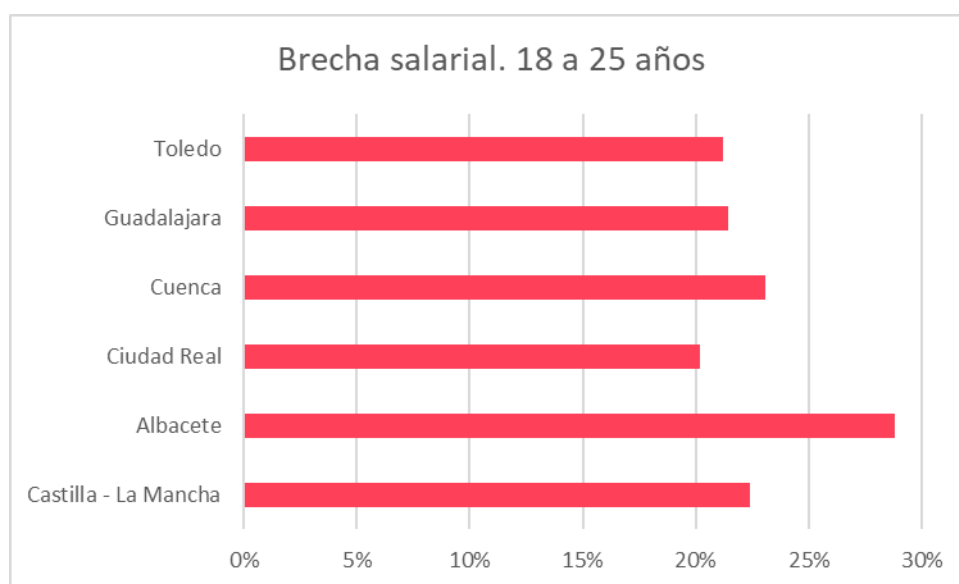
En Albacete, Ciudad Real y Cuenca los salarios anuales de las mujeres no llegan a los 7.000 euros, unos niveles muy bajos que hacen imposible iniciar proyectos vitales independientes. Tampoco son muy altos los de los hombres aunque sí mayores que los de las mujeres.

En este punto conviene recordar que las mujeres jóvenes se ocupan de forma destacada en actividades como el comercio, la hostelería o en empresas de trabajo temporal, sin duda la precariedad de estos sectores marca la precariedad salarial de las mujeres.

Salarios por provincia, edad y sexo 2021

18-25	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA
Castilla - La Mancha	7.752	8.422	6.879	22%
Albacete	7.294	8.078	6.272	29%
Ciudad Real	7.404	7.967	6.630	20%
Cuenca	7.788	8.495	6.901	23%
Guadalajara	8.191	8.916	7.342	21%
Toledo	8.077	8.734	7.204	21%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

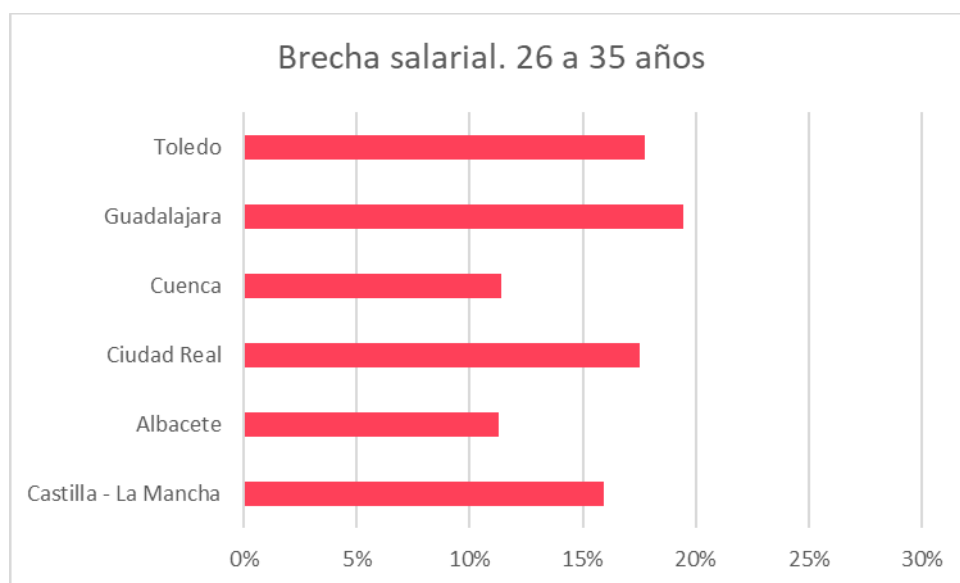
Entre la juventud que tiene **entre 26 y 35 años** el salario medio es de 16.300€ y **la brecha se sitúa en el 16%**, 1 punto inferior a la de 2020.

Cuenca y Albacete son las provincias con menos brecha (11%) y Guadalajara tiene la brecha más alta pero también el salario medio de las mujeres más alto.

Salarios por provincia, edad y sexo 2021

26-35	SALARIO AMBOS SEXOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	BRECHA
Castilla - La Mancha	16.300	17.404	15.015	16%
Albacete	16.026	16.811	15.108	11%
Ciudad Real	15.441	16.566	14.098	18%
Cuenca	16.070	16.883	15.153	11%
Guadalajara	18.289	19.823	16.595	19%
Toledo	16.388	17.611	14.957	18%

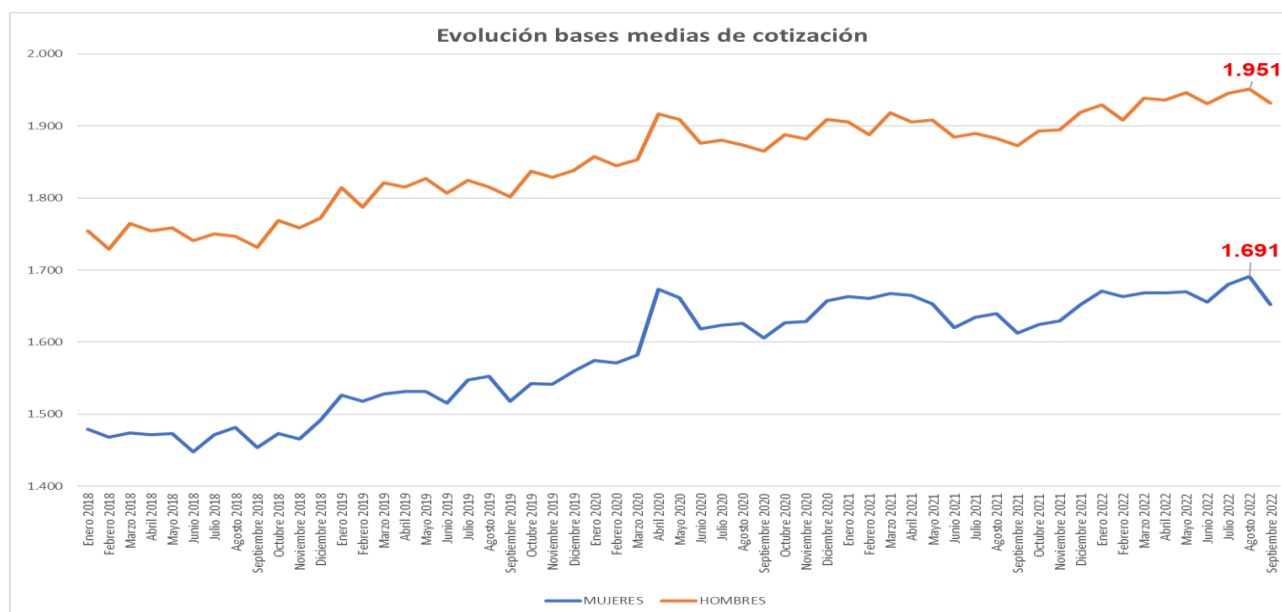
Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

BASES MEDIAS DE COTIZACIÓN

Desde el informe de 2021 incluimos en este análisis un apartado dedicado a las bases medias de cotización, es la información relacionada con los salarios más actualizada y que también muestra las diferencias entre hombres y mujeres.



Fuente: Seguridad Social

En el gráfico se observa que las bases de cotización de hombres y mujeres se mueven a lo largo de los meses de forma similar lo que determinan que la brecha se mantenga con pocos cambios.

Un elemento muy llamativo fue la fuerte subida de las bases en abril de 2020, en pleno confinamiento, algo que no está vinculado a una mejora salarial y sí a una salida del empleo de quienes tenían los salarios más bajos, por tanto, los empleos más precarios, algo que hizo subir las bases medias.

El máximo de la serie histórica se ha alcanzado en agosto de 2022 tanto entre los hombres como entre las mujeres con unas bases medias de cotización de 1.951€ y de 1.691€ respectivamente lo que sitúa **la brecha en las bases en un 15%**. Hay que tener en cuenta que las bases máximas están topadas por tanto estos datos no reflejan el peso de los salarios más altos que suelen ser los de los hombres, aun así, la brecha es significativa y determinante de las prestaciones futuras y de las pensiones futuras de hombres y mujeres.

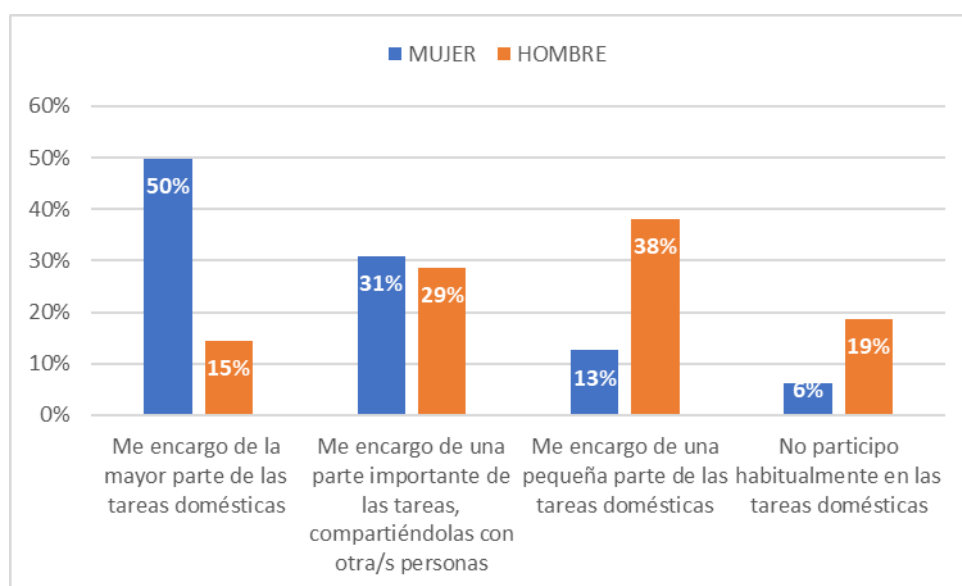
POR HACER MÁS COBRAMOS MENOS

En este apartado vamos a analizar algunos de los datos que proporciona la Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV) de 2021, una encuesta que complementa al Censo de Población y Viviendas 2021, en concreto vamos a estudiar los datos del apartado de Dinámica familiar unos datos que nos parecen especialmente relevantes para el objetivo que nos hemos marcado en este informe de poner cifras al peso que los cuidados tienen entre las mujeres y el peso que tienen en el tiempo del que disponen las mujeres.

Personas de 16 años o más según el **GRADO DE PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS** por sexo. Castilla-La Mancha

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	546.287	123.251	423.037	15%	50%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	506.737	243.769	262.969	29%	31%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	430.811	323.435	107.375	38%	13%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	211.815	159.139	52.675	19%	6%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

Las tareas domésticas recaen mayoritariamente en las mujeres, así **el 50% de las mujeres se encarga de la mayor parte de las tareas domésticas frente al 15% de los hombres** y el 19% de los hombres no participa habitualmente en las tareas domésticas frente al 6% de las mujeres.

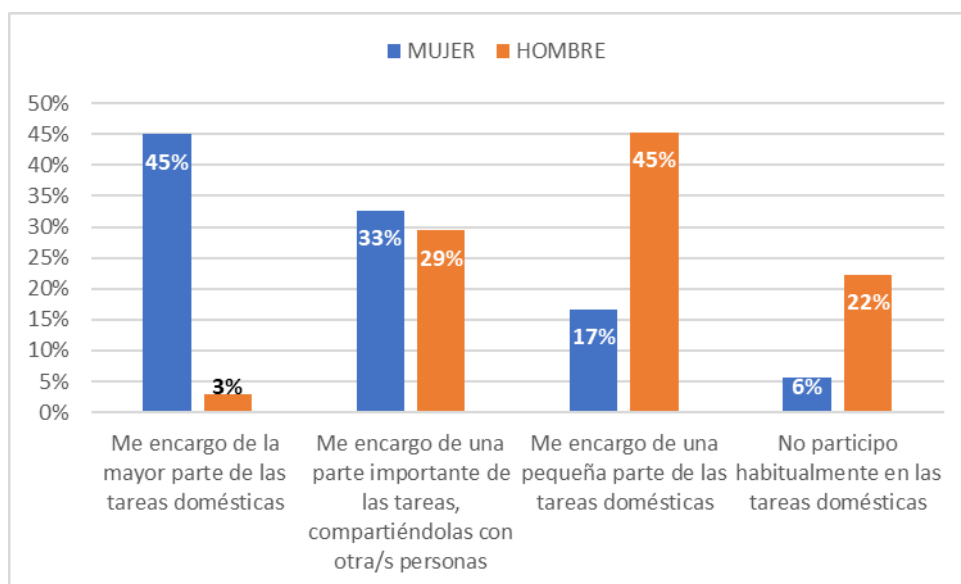
Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

Tipo de hogar: **Pareja con hijos que conviven en el hogar**

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	192.883	13.035	179.848	3%	45%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	257.568	127.107	130.461	29%	33%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	262.193	195.505	66.688	45%	17%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	119.097	96.488	22.608	22%	6%
Total	831.740	432.135	399.606	100%	100%

Fuente: ECEPOV

El 45% de las mujeres que viven en pareja con hijos en el hogar se encargan del mayor parte de las tareas domésticas frente al 3% de los hombres en la misma situación.



Fuente: ECEPOV

El 22% de los hombres que viven en pareja con hijos no participan habitualmente en las tareas domésticas.

Provincias

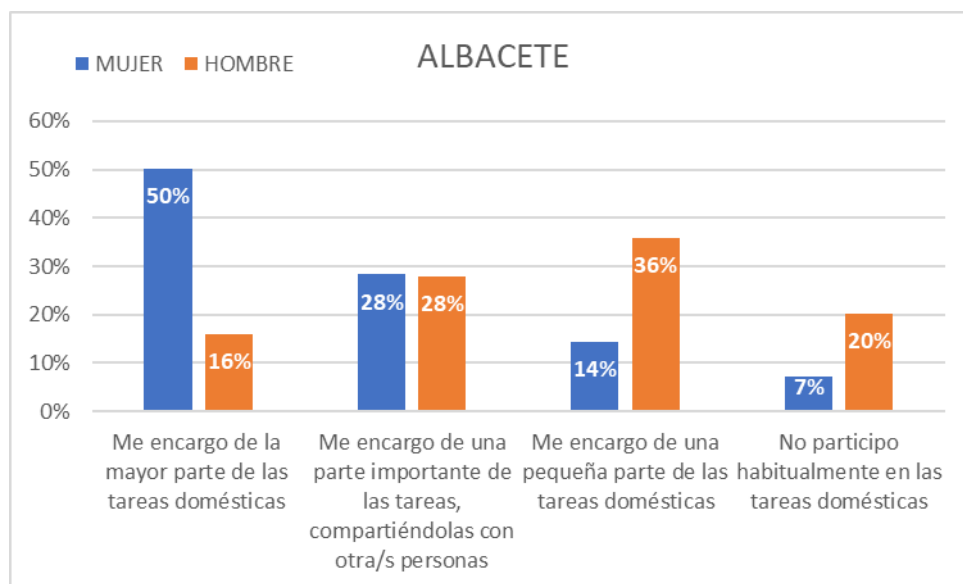
Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo y provincia

Albacete

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
ALBACETE					
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	107.972	25.812	82.160	16%	50%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	91.734	45.297	46.437	28%	28%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	81.628	58.148	23.480	36%	14%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	44.347	32.747	11.600	20%	7%
Total	325.682	162.005	163.677	100%	100%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

El 50% de las mujeres de Albacete se encarga de la mayor parte de las tareas domésticas frente al 16% de los hombres.

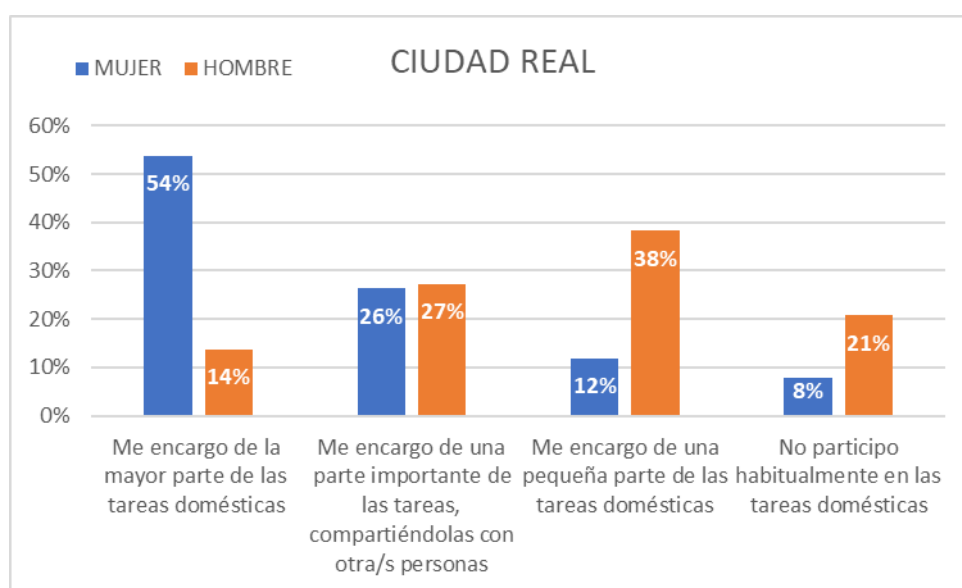
El 20% de los hombres de Albacete no participa habitualmente en las tareas domésticas frente al 7% de las mujeres

Ciudad Real

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
CIUDAD REAL					
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	139.838	27.760	112.078	14%	54%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	110.197	55.449	54.748	27%	26%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	102.480	77.696	24.784	38%	12%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	58.718	42.171	16.546	21%	8%
Total	411.233	203.077	208.156	100%	100%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

En la provincia de Ciudad Real es aún mayor el porcentaje de mujeres que se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, en este caso alcanza el 54% frente al 14% de los hombres.

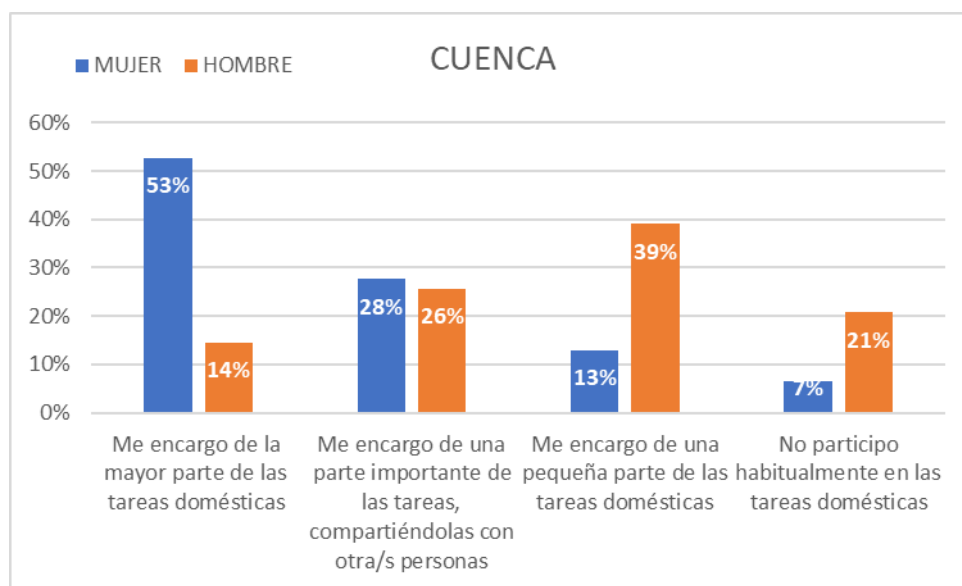
También es mayor el porcentaje de hombres que no participan en estas tareas con un 21%.

Cuenca

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
CUENCA					
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	56.365	12.394	43.971	14%	53%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	45.096	22.067	23.028	26%	28%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	44.297	33.468	10.829	39%	13%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	23.272	17.764	5.508	21%	7%
Total	169.030	85.693	83.337	100%	100%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

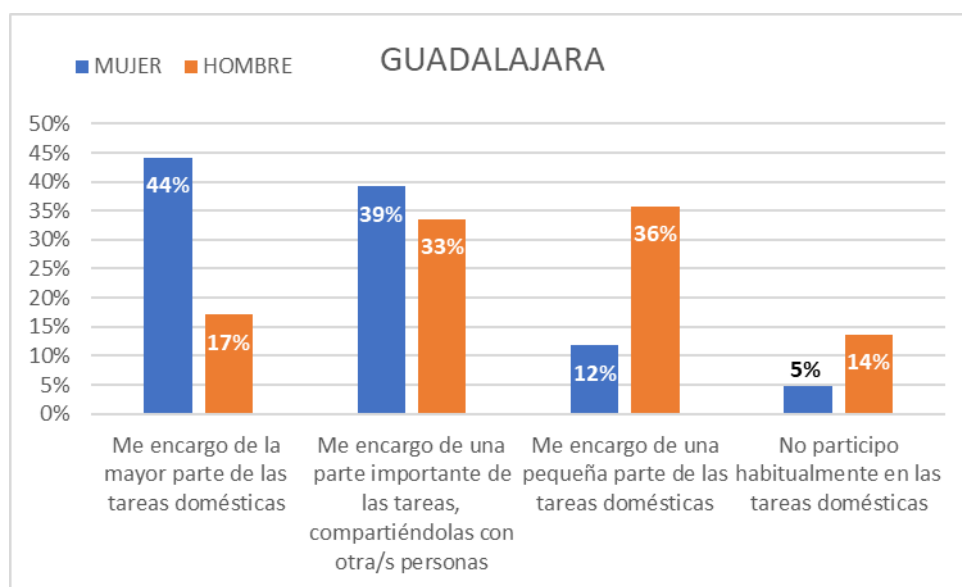
En Cuenca el 53% de las mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas y el 21% de los hombres no participan en las mismas.

Guadalajara

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
GUADALAJARA					
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	65.729	18.743	46.986	17%	44%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	78.532	36.829	41.703	33%	39%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	51.941	39.381	12.560	36%	12%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	20.075	15.004	5.070	14%	5%
Total	216.277	109.957	106.320	100%	100%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

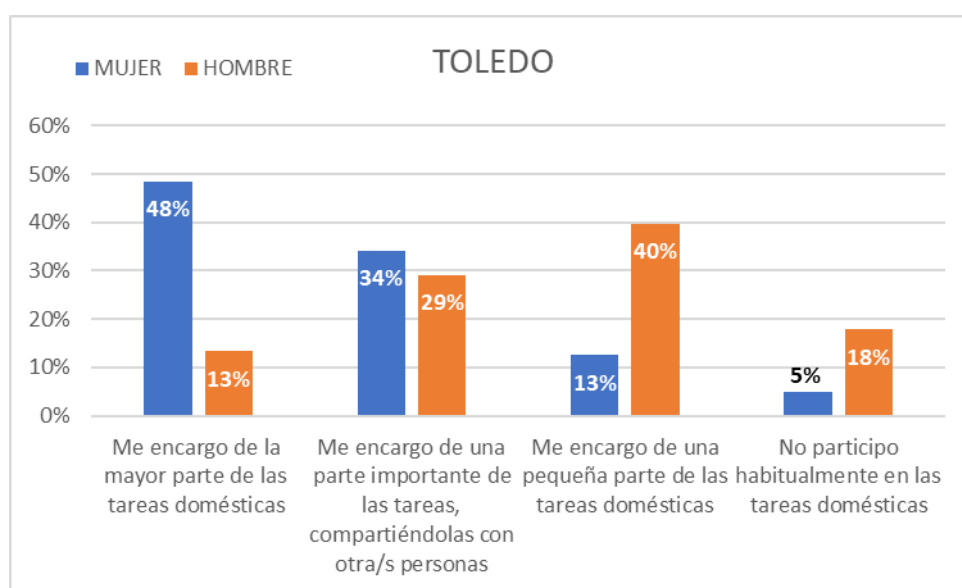
En Guadalajara las tareas domésticas también recaen de forma mayoritaria en las mujeres pero aquí los porcentajes son menores que en el resto de provincias, así el 44% de las mujeres de la provincia se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, porcentaje muy elevado pero como señalamos el más bajo de CLM mientras que el 17% de los hombres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, porcentaje bajo pero el mayor de Castilla-La Mancha, por tanto dentro de la desigualdad generalizada en los cuidados Guadalajara es la provincia en la que esta desigualdad es menor.

Toledo

Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo.

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
TOLEDO					
Me encargo de la mayor parte de las tareas domésticas	176.383	38.541	137.842	13%	48%
Me encargo de una parte importante de las tareas, compartiéndolas con otra/s personas	181.178	84.126	97.052	29%	34%
Me encargo de una pequeña parte de las tareas domésticas	150.464	114.742	35.722	40%	13%
No participo habitualmente en las tareas domésticas	65.403	51.453	13.950	18%	5%
Total	573.428	288.862	284.566	100%	100%

Fuente: ECEPOV



Fuente: ECEPOV

En Toledo el 48% de las mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas frente al 13% de los hombres, por tanto la carga de los cuidados recae también sobre las mujeres.

Personas de 16 años o más que conviven con otras personas según el grado de participación en **CUIDADOS A MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES** dentro del hogar por sexo.

Castilla-La Mancha

	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
Me encargo de la mayor parte de los cuidados	127343	14003	113340	2%	15%
Me encargo de una parte importante de los cuidados, compartiéndolos con otra/s personas	199.928	97.653	102.275	13%	14%
Me encargo de una pequeña parte de los cuidados	112.091	86.914	25.176	12%	3%
No hay personas menores ni personas dependientes en el hogar	767.605	392.860	374.745	53%	50%
No participo habitualmente en los cuidados	288.065	153.531	134.535	21%	18%
Total	1.495.032	744.961	750.071	100%	100%

Fuente: ECEPOV

El 49% de la población de 16 años o más de Castilla-La Mancha reside en hogares con alguna persona dependiente (incluyendo menores de edad)

El cuidado de estas personas dependientes recae mayoritariamente en las mujeres

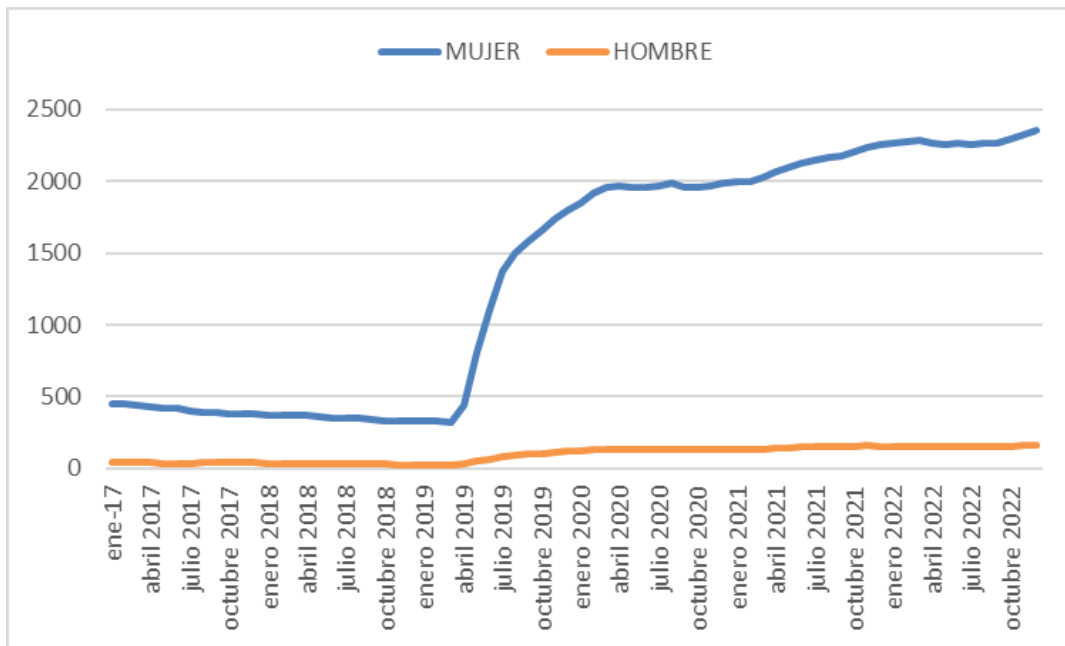
El 15% de las mujeres de Castilla-La Mancha mayores de 16 años que conviven con otras personas se encargan de la mayor parte de los cuidados de menores o dependientes con los que conviven frente al 2% de los hombres.

Si únicamente nos fijamos en quienes conviven con menores o dependientes, **el 30% de las mujeres se encargan de la mayor parte de sus cuidados frente al 4% de los hombres.**

Cuidadores no profesionales

En este apartado recogemos los datos de afiliación a la Seguridad Social de cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia perceptoras de la prestación económica determinada dentro del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, hablamos de personas que cuidan a dependientes dentro del ámbito familiar.

En el siguiente cuadro vemos la evolución de esta figura por sexos en Castilla-La Mancha



Fuente: Seguridad Social

Esta figura también está muy feminizada, a cierre de 2022 en Castilla-La Mancha el 93% de las personas afiliadas en este apartado son mujeres.

El salto que se observa en el gráfico se debe a que desde 2019 se recupera la financiación por parte del Estado del Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

ACCIONES ANTE LA BRECHA

Como hemos visto con el análisis de los datos, son muchos los factores que hacen que se produzcan estas 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 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), 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 por trabajos de igual valor y trabajos similares.

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres, por tanto, solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. 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 justa 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 la desigualdad de género y requiere de una verdadera transformación social, que realmente 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

- 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 de enseñanza. Es importante implicar a toda la comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias, tutoría legal, personal de los centros y toda la sociedad en general.
- Ampliar la educación en igualdad, no sólo la igualdad entre sexos, sino también a las que se refiere a la educación en la igualdad de derechos en un sentido más amplio, como de las minorías étnicas, colectivos homosexuales, personas con diferentes nacionalidades y/o personas con discapacidad.
- Fomentar la participación de las mujeres en las formaciones científicas y técnicas vinculadas a la transición digital y a la transición verde.

Desde las administraciones públicas

- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, 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.
- 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.
- 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 y reparto corresponsable 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.

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, con fórmulas de discriminación positiva, según el sector y lugar, en la búsqueda de la eliminación de estereotipos de género.
- Equiparar los complementos de trabajo 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/necesidad de las personas trabajadoras.
- Evitar la segregación ocupacional que determina la presencia feminizada de sectores, ocupaciones y tareas.

- 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 que, contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, 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 de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos ligados a la escolarización de menores y su seguimiento académico, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.
- Acciones de selección de mujeres para que participen en acciones formativas y prácticas de empresas tradicionalmente masculinizadas.