

BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

Informe de CCOO CLM
elaborado en febrero de 2024
por la Secretaría de Empleo y
Políticas Sociales y la
Secretaría de Mujeres y
Políticas LGTBI



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**

ÍNDICE

- **PRESENTACIÓN** 4
- **LA BRECHA EN 10 INDICADORES** 6
- **LA BRECHA EN LOS SALARIOS** 8
- **LA BRECHA EN EL EMPLEO** 16
- **LA BRECHA EN LOS CUIDADOS** 20
- **LA BRECHA EN LAS PENSIONES** 22
- **LO QUE CCOO CLM PROPONE** 24
- **FUENTES** 32



PRESENTACIÓN

Para Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha es fundamental investigar todas las variables que influyen en la brecha salarial, y los múltiples factores que repercuten en esa desigualdad entre mujeres y hombres que viene perpetuándose desde que las mujeres se incorporaran 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 es una útil recopilación de datos objetivos, mayoritariamente de Castilla-La Mancha (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.

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, 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.

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 reivindicación histórica de CCOO de CLM y por la que continuamos luchando hasta que logremos apuntalar esa igualdad real, además de la formal, entre mujeres y hombres. Con este diagnóstico pretendemos facilitar esa visión y visibilización necesaria con las poder establecer estrategias adecuadas a las diferentes circunstancias que provocan estas desigualdades. El informe se cierra con una parte propositiva con diferentes medidas a adoptar desde distintos ámbitos, que posibilitarían esa reducción necesaria y deseada para la consecución de una sociedad justa y democrática, este año haciendo hincapié en la corresponsabilidad. Una corresponsabilidad que debe ser compartida y asumida por los poderes públicos, empresas y por los hombres y unidades familiares al completo.

LA BRECHA EN 10 INDICADORES

15%

En Castilla-La Mancha, la brecha salarial entre hombres y mujeres queda en el 15,03% según el salario medio de cada colectivo.

3.743

Las mujeres en CLM tendrían que ganar 3.742,75 euros más al año para igualarse al salario medio anual de los hombres.

3.390

La diferencia hombre-mujer en el salario mediano (el salario que queda juntos entre los salarios más altos y los más bajos) es de 3.390 euros al año.

25%

La parcialidad sigue castigando especialmente a las mujeres trabajadoras, que en muchos casos quieren trabajar más horas, pero no encuentran un empleo a jornada completa, o bien tienen que buscar fórmulas que permitan conciliar con tareas de cuidado y entonces optan por jornadas parciales: De las 368.800 mujeres ocupadas en el final de 2023 en Castilla-La Mancha el 25,1% tenían jornadas parciales, una de cada cuatro. En los hombres el porcentaje de contratos con jornadas parciales baja al 5,7%.

78,8%

Los efectos de la notable mejora del mercado de trabajo que supuso hace dos años la reforma laboral se siguen haciendo ver, con una continua mejora de la contratación indefinida. A partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística se puede ver que en el cierre de 2023, en Castilla-La Mancha el 78,8% de las mujeres asalariadas tenía un contrato indefinido, mejorando en caso dos puntos el dato de un año antes (76,9%).

LA BRECHA EN 10 INDICADORES

88,7%

El 88,7% de excedencias por cuidado de hijos el pasado año en Castilla-La Mancha fueron disfrutadas por mujeres (3.145 por 86 de hombres). El dato anterior fue del 91,94%, con lo que mejora, es decir, se va avanzando hacia una mayor presencia masculina en el cuidado de hijos e hijas, algo que con más perspectiva debería consolidarse, al calor de los avances en nuevos permisos legales y la ampliación de los permisos existentes.

75,3%

En excedencias por cuidado de familiares, en Castilla-La Mancha el 75,29% corresponden a mujeres (se concedieron 433 en total en 2022 en CLM, de ambos sexos, 326 de mujeres y 107 de hombres). En 2021 el dato de excedencias por cuidado de familiares en mujeres era del 73,3%. Aunque el dato de un año a otro empeore, es decir, haya más excedencias en mujeres, el último dato mejora sustancialmente el de la media de los últimos 10 años, cuando las excedencias por cuidado de familiares eran tomadas en casi un 79% de los casos por mujeres.

38%

Casi cuatro de cada 10 mujeres en situación de inactividad en Castilla-La Mancha lo están por dedicarse a tareas de hogar. En hombres son menos del 6%.

1.747

Euros es la base de cotización media de las mujeres en Castilla-La Mancha, un 14,2% inferior a la de los hombres, que alcanzaba los 2.035 euros.

25%

Las mujeres son el 25,2% de los profesionales empleados como directores y gerentes, pero más del 55% de quienes se emplean en ocupaciones elementales.

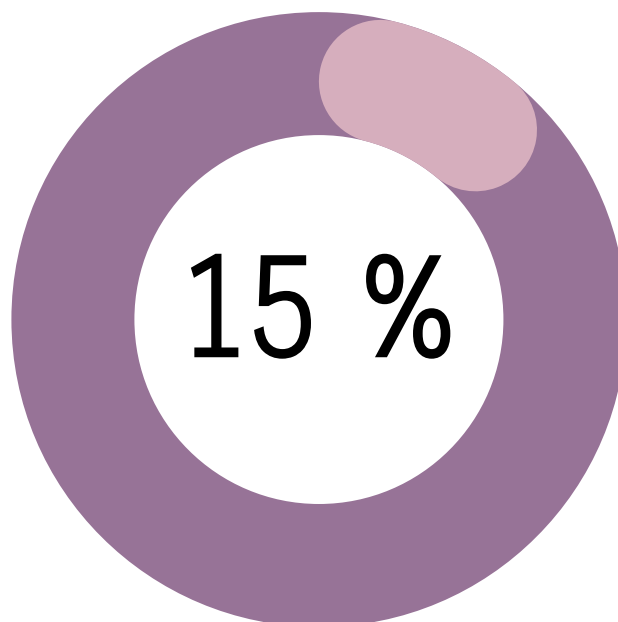


LA BRECHA EN LOS SALARIOS

Sin duda, las continuas subidas del Salario Mínimo Interprofesional tienen que ser señaladas aquí como un elemento de cambio que se hace notar en la evolución de los sueldos. Sin ir más lejos, la última subida aprobada para este año, de un 5%, vuelve a beneficiar especialmente a los colectivos más presentes en la precariedad, es decir, las mujeres. Los propios cálculos del Ministerio de Trabajo apuntan a que en Castilla-La Mancha las personas beneficiarias de esta actualización del SMI a 1.134 euros brutos en 14 pagas son 99.100, y dos de cada tres son mujeres.

En base a los datos de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Estructura Salarial sobre ganancia media anual por trabajador, en Castilla-La Mancha, la brecha salarial entre hombres y mujeres queda en el

15,03%, un punto menos que en el año anterior. Las mujeres en CLM tendrían que ganar 3.742,75 euros más al año para igualarse al salario medio anual de los hombres. Sigue siendo una brecha menor si se compara con el resultado nacional que aparece en el informe elaborado por CCOO y presentado a principios de mes, a partir de un dato estadístico que no tiene desglose por comunidades (la brecha salarial en España es del 18,6%). El dato de Castilla-La Mancha muestra cómo haber atacado la precariedad del mercado de trabajo ha beneficiado al colectivo de femenino, aunque continuemos lejos de la igualdad real y efectiva. Estos avances pueden verse también en la comparativa con una década antes en la ganancia media anual por trabajador: En hombres, esa ganancia media anual ha crecido un




LA BRECHA EN LOS SALARIOS

9,3%, mientras que en mujeres ha crecido un 17,5%, atendiendo a datos regionales. En 10 años la brecha en Castilla-La Mancha pasa del 21% al 15,03% en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial.


En cuanto a brecha según tipo de contrato, aparece vinculada a los contratos indefinidos: La diferencia de ganancia anual en personas contratadas indefinidamente es del 21,3% entre hombres y mujeres; en contratos temporales es del 2,3%, pero aparece vinculada aun más al tipo de jornada: La parcialidad sigue castigando especialmente a las mujeres trabajadoras, que en muchos casos quieren trabajar más horas, pero no encuentran un empleo a jornada completa, o bien tienen que buscar fórmulas que permitan conciliar con tareas de cuidado y entonces optan por jornadas parciales: De las 368.800 mujeres ocupadas en el final de 2023 en Castilla-La Mancha el 25,1% tenían jornadas parciales, una de cada cuatro. En los hombres el porcentaje de contratos con jornadas parciales baja al 5,7%. La diferencia está en línea con

la media nacional, donde las mujeres asalariadas con jornada parcial son el 23,5%, mientras que en hombres son el 6,4%. Esta diferencia es el factor más relevante que determina la brecha: Trabajar parcialmente es algo coyuntural para los hombres, como subraya el informe confederal de CCOO, pero es algo estructural para las mujeres.

Hay otra explicación sobre las razones de la brecha salarial, y está en la composición del salario de hombres y mujeres. Aunque también en el salario base hay importantes diferencias de género que llevan la brecha salarial al mencionado 15 % en el caso de CLM, los complementos salariales son en torno a un 30% del salario de los hombres, y se trata de complementos más presentes en puestos directivos o enfocados a nocturnidad, penosidad, disponibilidad horaria... Espacios masculinizados menos frecuentes en mujeres. Se estima que estos complementos explicarían cuatro de cada 10 euros de brecha salarial entre hombres y mujeres.



El 25,1% de las mujeres ocupadas en CLM tienen jornada parcial



Solo el 5,7% de los hombres ocupados tienen una jornada parcial



LA BRECHA EN LOS SALARIOS

Es posible observar también diferencias salariales en las personas jóvenes un análisis según grupos de edad, a partir de la fuente estadística de la Agencia Tributaria, un análisis que deja claro que la brecha es mayor en los primeros momentos de la incorporación al mercado laboral. A tenor de estos datos, la brecha salarial es de hasta el 43% en CLM para hombres y mujeres que tuvieron ingresos por trabajo antes de los 18 años, baja al 19% cuando tienen entre 18 y 25, y baja al 13% cuando tienen entre 26 y 35 años. Adjuntamos una tabla con las diferencias provinciales.

Salarios por provincia, edad y sexo				
Menores 18	Salario ambos sexos	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
CLM	1.820	2.129	1.223	43
Albacete	1.575	1.820	1.164	36
Ciudad Real	1.768	2.048	1.023	50
Cuenca	2.180	2.567	1.448	44
Guadalajara	1.722	2.271	1.200	47
Toledo	1.918	2.181	1.350	38
18-25 años				
CLM	8.308	9.087	7.329	19
Albacete	7.736	8.650	6.594	24
Ciudad Real	7.769	8.425	6.894	18
Cuenca	8.452	9.315	7.403	21
Guadalajara	8.530	9.305	7.646	18
Toledo	8.855	9.629	7.871	18
26-35 años				
CLM	17.395	18.516	16.108	13
Albacete	16.915	17.701	15.988	10
Ciudad Real	16.320	17.483	14.976	14
Cuenca	17.067	17.762	16.286	8
Guadalajara	19.449	21.128	17.608	17
Toledo	17.745	18.960	16.345	14

LA BRECHA EN LOS SALARIOS

En el análisis de los datos de la Agencia Tributaria también se pueden ver las diferencias en los ingresos salariales de hombres y mujeres en Castilla-La Mancha según la provincia donde se trabaja y según la actividad profesional que se desempeña, lo que revela también algunas diferencias notables, entre territorios, y entre sectores.

En cada tabla de las siguientes se recogen los números de las provincias.

ALBACETE

	Personas asalariadas	Mujeres	% mujeres	Salario medio anual	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
Total	172.885	76.836	44	19.680	21.243	17.726	17
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.015	3.194	25	10.002	10.874	7.318	33
Industria extractiva, energía y agua	2.081	486	23	27.892	30.051	20.816	31
Industria	21.812	5.928	27	19.564	21.261	15.016	29
Construcción y activ. Inmobiliarias	12.200	1.872	15	19.692	20.265	16.530	18
Comercio, reparaciones y transporte	33.733	13.644	40	17.818	20.333	14.115	31
Información y comunicaciones	2.506	750	30	24.202	26.133	19.679	25
Entid. Financieras y aseguradoras	2.447	1.290	53	32.861	36.786	29.337	20
Servicios a las empresas	16.689	7.996	48	15.347	18.112	12.341	32
Servicios sociales	49.095	30.314	62	27.738	31.552	25.375	20
Otros servicios personales y de ocio	19.307	11.363	59	9.690	11.533	8.401	27

LA BRECHA EN LOS SALARIOS

CIUDAD REAL

	Personas asalaradas	Mujeres	% mujeres	Salario medio anual	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
Total	202.215	88.085	44	19.438	21.155	17.214	19
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	15.503	3.408	22	8.296	8.977	5.879	35
Industria extractiva, energía y agua	2.102	354	17	30.478	31.931	23.303	27
Industria	24.577	6.399	26	23.105	25.268	16.962	33
Construcción y activ. Inmobiliarias	20.175	2.811	14	18.502	19.160	14.437	25
Comercio, reparaciones y transporte	35.430	13.998	40	17.426	20.001	13.483	33
Información comunicaciones	3.665	1.135	31	24.835	27.277	19.395	29
Entid. Financieras y aseguradoras	2.913	1.494	51	33.213	38.787	27.922	28
Servicios a las empresas	18.729	9.176	49	15.499	18.739	12.126	35
Servicios sociales	60.669	30.314	50	25.231	29.151	25.375	13
Otros servicios personales y de ocio	18.452	10.564	57	9.251	11.048	7.910	28

LA BRECHA EN LOS SALARIOS

CUENCA

	Personas asalaradas	Mujeres	% mujeres	Salario medio anual	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
Total	80.654	36.803	46	18.728	19.941	17.283	13
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6.785	1.740	26	11.001	11.685	9.017	23
Industria extractiva, energía y agua	1.018	281	28	22.673	25.095	16.308	35
Industria	10.574	3.351	32	20.656	21.955	17.857	19
Construcción y activ. Inmobiliarias	5.659	706	12	17.345	17.580	15.698	11
Comercio, reparaciones y transporte	16.818	6.942	41	16.103	18.016	13.383	26
Información y comunicaciones	979	311	32	25.205	27.615	20.017	28
Entid. Financieras y aseguradoras	1.136	578	51	33.484	37.480	29.629	21
Servicios a las empresas	7.406	3.914	53	14.479	16.984	12.244	28
Servicios sociales	22.092	14.150	64	25.841	29.535	23.767	20
Otros servicios personales y de ocio	8.188	4.829	59	10.333	11.972	9.193	23

LA BRECHA EN LOS SALARIOS

GUADALAJARA

	Personas asalariadas	Mujeres	% mujeres	Salario medio anual	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
Total	127.171	58.805	46	23.045	25.863	19.770	24
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.028	505	25	14.266	15.293	11.171	27
Industria extractiva, energía y agua	1.207	240	20	31.948	33.321	26.432	21
Industria	12.124	3.467	29	28.482	30.382	23.738	22
Construcción y activ. Inmobiliarias	9.630	1.856	19	21.498	21.950	19.606	11
Comercio, reparaciones y transporte	32.679	14.138	43	22.954	25.441	19.692	23
Información y comunicaciones	3.545	1.233	35	35.309	38.837	28.697	26
Entid. Financieras y aseguradoras	2.084	1.100	53	39.393	44.831	34.524	23
Servicios a las empresas	24.841	12.748	51	18.386	22.311	14.663	34
Servicios sociales	26.913	16.668	62	28.001	32.273	25.376	21
Otros servicios personales y de ocio	12.118	6.849	57	11.811	13.832	10.256	26

LA BRECHA EN LOS SALARIOS

TOLEDO

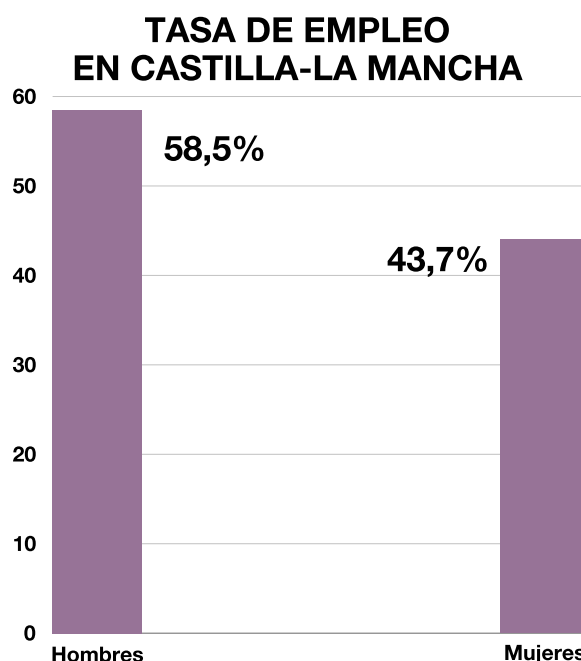
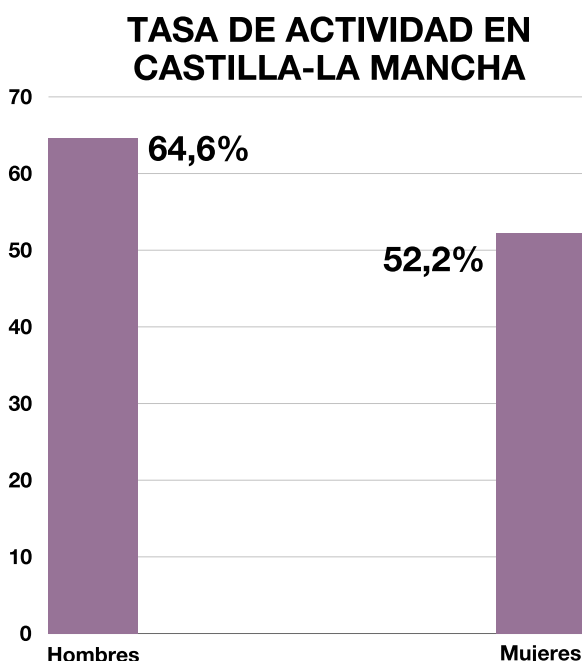
	Personas asalaradas	Mujeres	% mujeres	Salario medio anual	Salario hombres	Salario mujeres	Brecha (%)
Total	318.455	140.870	44	20.266	22.253	17.761	20
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.554	2.203	19	11.501	12.071	9.081	25
Industria extractiva, energía y agua	3.395	714	21	28.273	30.039	21.637	28
Industria	41.904	11.651	28	22.066	23.720	17.773	25
Construcción y activ. Inmobiliarias	31.102	4.760	15	19.062	19.521	16.524	15
Comercio, reparaciones y transporte	66.762	26.390	40	19.221	21.445	15.819	26
Información y comunicaciones	6.604	2.175	33	29.307	31.996	23.830	26
Entid. Financieras y aseguradoras	4.911	2.531	52	34.796	40.233	29.685	26
Servicios a las empresas	43.907	23.279	53	15.669	18.655	13.024	30
Servicios sociales	77.866	49.918	64	26.160	30.925	23.493	24
Otros servicios personales y de ocio	30.451	17.248	57	10.997	13.204	9.308	30

LA BRECHA EN EL EMPLEO

Parcialidad, temporalidad, composición del salario con un claro desequilibrio, son las causas que aparecen en esta brecha de género, y es que pese a la mejora que se observa en la tendencia, la inserción laboral de la mujer tiene lugar en condiciones diferentes que van propiciando una carrera profesional y laboral diferente, con salarios más bajos. En Castilla-La Mancha los datos del cierre de 2023 de la Encuesta de Población Activa señalan que las mujeres en situación de actividad -que están ocupadas o buscan un empleo- reducen su tasa al 52,22% (en el final de 2022 era del 52,8%). Un ligero descenso en línea con la reducción de la tasa de actividad de hombres y mujeres, pero se mantiene una importante diferencia en la tasa de actividad de los hombres que, aunque también se reduce, supera el 64% en Castilla-La Mancha.

En cuanto a la tasa de empleo, es un indicador que mide el porcentaje de personas que trabajan en relación al porcentaje de personas en edad de trabajar. En el último trimestre de 2023 mejoraba para el colectivo femenino subiendo al 43,74%. La tasa de empleo de los hombres en Castilla-La Mancha se reducía ligeramente, bajando al 58,53%. Así, la tasa de empleo femenino sigue por debajo de la media, casi ocho puntos, y casi 15 por debajo de la tasa de empleo masculino.

Como en anteriores informes, este dato que señala la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (mujeres en edad de trabajar que están trabajando) ilustra mejor las desigualdades en los cuidados cuando se pone en relación con la tasa de empleo de padres y madres. Son datos a nivel nacional, actualizados por el Instituto Nacional de Estadística, que



LA BRECHA EN EL EMPLEO

revelan las evidentes diferencias de hombres y mujeres cuando llegan el momento de la paternidad/maternidad y hay que conciliar esa situación con el trabajo: La tasa de empleo de los hombres con hijos está en el 90% (nueve de cada 10 trabajan), pero en mujeres baja al 70% (siete de cada 10). Con tres hijos o más, solo una de cada dos mujeres trabaja, mientras que en hombres son ocho de cada 10.



Hay además importantes diferencias en el mercado de trabajo para hombres y mujeres de Castilla-La Mancha cuando se miran los datos estadísticos según grupos de edad, subrayándose que el binomio mujer-joven sale perdiendo: En todos los grupos de edad la tasa de empleo masculina es superior, obviamente, pero llama la atención que las personas más jóvenes no escapan por ahora de esta brecha en el empleo: Casi el 30% de los hombres activos de CLM menores de 25 años trabajan, pero en mujeres no llegan al 23%.



LA BRECHA EN EL EMPLEO

Una mirada a los sectores donde se ocupan las mujeres en Castilla-La Mancha también es ilustrativa porque estas actividades influyen después en los salarios que cobran unos y otras. Las mujeres de Castilla-La Mancha ganan seis décimas en porcentaje de ocupación respecto a los hombres (del 42% a finales de 2022 al 42,6% a finales de 2023), y siguen siendo mayoritarias en el empleo doméstico, en el sector público y servicios a empresas (donde aparecen las ETT), y comercio.

Castilla-La Mancha	Ambos	Hombres	Mujeres	%Mujeres
Total	891,5	511	380,5	42,6%
Agricultura	54,1	42,8	11,3	19,5%
Total Industria	137,6	100,6	37	26,8%
Industria Manufacturera	126,3	92	34,3	27,1%
Construcción	79,3	74,4	4,9	6,17%
Comercio al por mayor y al por menor	240,7	128,6	112,1	46,5%
Información y comunicaciones	26,8	18,5	8,3	30,9%
Actividades financieras	18	10,1	7,9	43,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas	68,3	32,6	35,7	52,2%
Administración pública, defensa, seguridad social, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	207,6	81,2	126,4	60,8%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos	55,2	21,5	33,8	61,2%

LA BRECHA EN EL EMPLEO



En puestos de dirección y gerentes las mujeres son el 25%



En tareas elementales las mujeres son más del 55% de personas empleadas

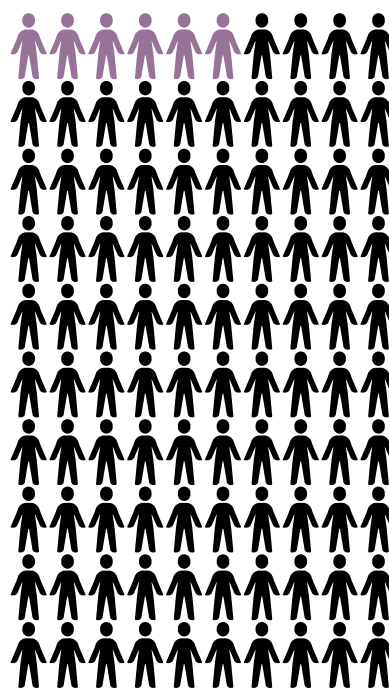
La Encuesta de Población Activa ofrece un dato también relevante que explica parte de la brecha salarial, y es el lugar que ocupan hombres y mujeres en los centros de trabajo de Castilla-La Mancha: Cuando miramos a la población ocupada, las mujeres son el 25,2% de los profesionales empleados como directores y gerentes, pero son más del 55% de quienes se emplean en “ocupaciones elementales”. En la región el porcentaje de hombres que trabajan como directores y gerentes respecto al total de hombres asalariados es del 3,7%; en mujeres, el porcentaje de directoras y gerentes en relación al total de mujeres asalariadas se queda en el 1,7%.

LA BRECHA EN LOS CUIDADOS

Como hemos visto en los datos de actividad y empleo, la brecha de género tiene que ver en una buena parte con las tareas de cuidado que asumen hombres y mujeres. Los datos de la misma Encuesta de Población Activa indican que en la comunidad autónoma, al cierre de 2023, había 415.600 mujeres en situación de inactividad, ya fuesen estudiantes, pensionistas, o personas en otras circunstancias que les impide buscar un trabajo o trabajar. El 38% de estas mujeres son en realidad personas dedicadas a tareas de hogar (aunque el dato mejora respecto a 2022, cuando era del 42%). En hombres, el porcentaje de inactivos por dedicarse a esas mismas labores de hogar es mucho menor, el 5,6%. La diferencia, aunque es notable, muestra una ligera reducción de este tipo de brecha.



Mujeres fuera del mercado de trabajo en CLM por emplearse en tareas de hogar




Hombres fuera del mercado de trabajo en CLM por emplearse en tareas de hogar

También la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas (ECEPOV) da pistas del peso de los cuidados y las tareas domésticas en hombres y mujeres: El 49,7% de las mujeres que viven en pareja se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas, frente al 4,3% de los hombres en la misma situación.


LA BRECHA EN LOS CUIDADOS

Los mismos desequilibrios se reproducen en las estadísticas que dan cuenta de las excedencias que las personas trabajadoras solicitan para cuidar bien sea de sus hijos e hijas, bien sea de algún familiar. En el primer caso, casi nueve de cada 10 excedencias (el 88,7%) por cuidado de hijos e hijas fueron disfrutadas por mujeres (3.145 por 86). El dato anterior, de 2022, fue de un 91,94% de excedencias de mujeres, con lo que mejora, es decir, se va avanzando lentamente hacia una mayor presencia masculina en el cuidado de hijos e hijas, algo que con más perspectiva debería consolidarse, al calor de los avances en nuevos permisos legales y la ampliación de los permisos existentes. Pero en todo caso, la afirmación de que la maternidad penaliza en términos laborales y profesionales sigue siendo cierta (un informe del Banco de España apuntaba que el salario femenino se recorta un 11% el primer año de maternidad, mientras que el de los hombres no sufre cambios).

Este desigual reparto de tareas de cuidados que perjudica la carrera profesional de las mujeres: En excedencias por cuidado de familiares, en Castilla-La Mancha el 75,29% corresponden a mujeres (se concedieron 433 en total en 2022 en CLM, de ambos sexos, 326 de mujeres y 107 de hombres). En 2021 el dato de excedencias por cuidado de familiares en mujeres era del 73,3%. Aunque el dato de un año a otro empeore, es decir, haya más excedencias en mujeres, el último dato mejora sustancialmente el de la media de los últimos 10 años, cuando las excedencias por cuidado de familiares eran tomadas en casi un 79% de los casos por mujeres.



Casi el 89% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas son de mujeres en CLM



El 75,3% de las excedencias por cuidado de familiares corresponden a mujeres

LA BRECHA EN LAS PENSIONES

21%

La brecha en las pensiones, acorde a los indicadores medios, es del 21% entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha.

282,3

Euros por paga tendrían que cobrar más las mujeres pensionistas castellano-manchegas para igualar la pensión media de los hombres.

59,3%

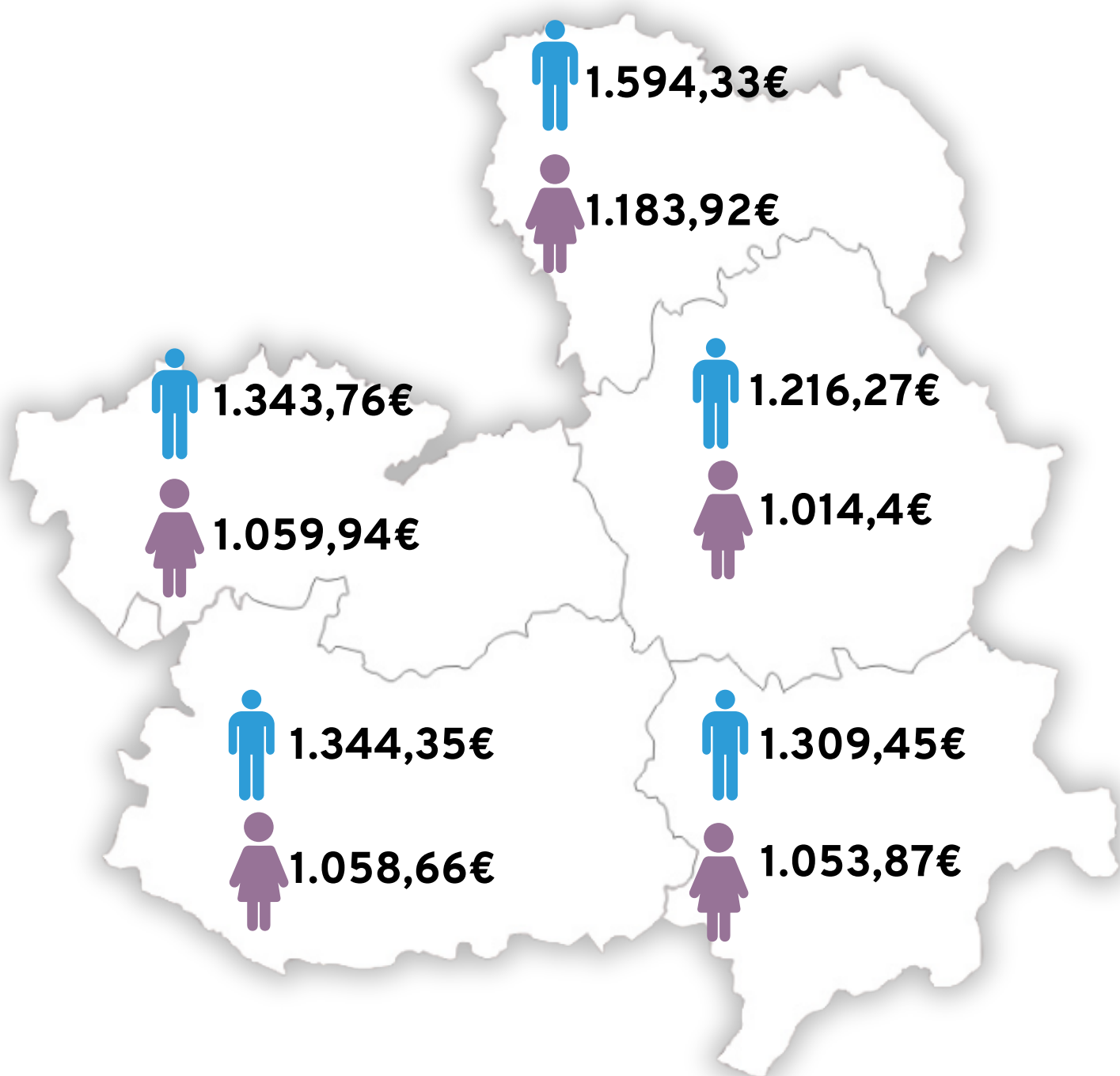
Casi seis de cada 10 mujeres pensionistas de la región perciben el complemento a mínimos en su pensión. En hombres son cuatro de cada 10.

Salarios más bajos y menores cotizaciones -1.747 euros es la base de cotización media de las mujeres en Castilla-La Mancha, un 14,2% inferior a la de los hombres- mantienen su impacto en las pensiones que llegan a cobrar las mujeres trabajadoras en Castilla-La Mancha, aunque sin duda las sucesivas mejoras en el sistema público introducidas en los últimos años desde el diálogo social de Gobierno y sindicatos han permitido que las pensiones vayan creciendo a un mejor ritmo. Los últimos datos de Castilla-La Mancha en la estadística del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones indican que hay 369.013 personas pensionistas en la comunidad, con una pensión media mensual de 1.225,94 euros. Son 153 euros menos que la media nacional. De este colectivo de pensionistas, el 44% son mujeres, pero su pensión media cae a los 1.067,65 euros. La de los hombres que cobran pensión en Castilla-La Mancha sube aun promedio de 1.350,85, 283,2 euros por encima. La brecha en las pensiones, acorde a los indicadores medios, es del 21% entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha.

Que las pensiones que consiguen las mujeres castellano-manchegas son sensiblemente inferiores también se ve en el número de pensionistas que perciben el complemento a mínimos. De hecho, ya sumando hombres y mujeres esta región es una de las que más porcentaje de pensionistas en esta situación tienen, por encima del 34%. En total, 125.985 pensionistas en la región perciben el complemento a mínimos para alcanzar el importe mínimo legal de la pensión, y el 45,9% son mujeres (solo Extremadura tiene un porcentaje más alto). Eso significa que seis de cada 10 mujeres pensionistas en la región perciben el complemento a mínimos. En los hombres, son cuatro de cada 10.

LA BRECHA EN LAS PENSIONES

En el análisis por provincias, las mayores pensiones medias están un año más en la provincia de Guadalajara. Es donde está la brecha de género en pensiones más alta, del 25,8%, mientras que la más baja está en Cuenca, del 16,6%, a tenor de estos datos. Ciudad Real (21,3%) y Toledo (21,2%) tienen porcentajes similares, y Albacete se queda en el 19,6%. En mujeres, la diferencia entre la provincia con mayor pensión media y la de menor pensión media son 130 euros por paga.



LO QUE CCOO CLM PROPONE

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 puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas.

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.

ACCIONES 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” (Gallardo-López y Gallardo Vázquez; 2018, p.3).

- ✓ Actuar 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 sociedad en general.

LO QUE CCOO CLM PROPONE

- ✓ 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. Eso implica, por ejemplo,
- ✓ Garantizar un uso de un lenguaje igualitario empleado en clase, de cómo se trata a los estudiantes independientemente de su sexo, de las reacciones a sus notas o comportamientos en las aulas y centros educativos.

ACCIONES DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

Como se ha podido ver a lo largo del informe, la brecha salarial es el resultado de una división sexual del trabajo 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.

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, por lo tanto también una mayor necesidad 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,

LO QUE CCOO CLM PROPONE

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>). Es preciso 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.
- ✓ 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.
- ✓ Atender las recomendaciones, compromisos y propuestas y organismos como la OIT, la CES, la CSI, la IPS y la Agenda 2030.
- ✓ Seguir 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.
- ✓ Seguir 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”.

LO QUE CCOO CLM PROPONE

- ✓ Aprovechar 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.
- ✓ Reforzar 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.

ACCIONES DESDE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- ✓ Aprobar una Ley Autonómica de Igualdad Retributiva y contra la Brecha Salarial entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- ✓ 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; asumiendo el trabajo del cuidado tradicionalmente realizado en la privacidad de los hogares (y de manera muy mayoritaria 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.
- ✓ Desarrollar políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.

LO QUE CCOO CLM PROPONE

- ✓ 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.

LO QUE CCOO CLM PROPONE

ACCIONES 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.
- ✓ Desarrollar medidas de 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.

LO QUE CCOO CLM PROPONE

- ✓ 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/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, con especial atención a cuando se realice de manera algorítmica para evitar discriminación por razón de género u otras.

ACCIONES


ANTE LA BRECHA SALARIAL

- ✓ Implantar sistemas de clasificación profesional contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones que conlleven la equiparación de retribuciones.
- ✓ Fomentar la negociación de Planes de Igualdad en todas las empresas de Castilla-La Mancha, sea cual sea su tamaño.
- ✓ Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, no solo en brecha de género, también en las brechas o desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural.
- ✓ 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 tareas de cuidado y responsabilidades familiares.
- ✓ Flexibilizar horarios en la entrada y la salida laboral, de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (escolarización de menores y seguimiento académico, acompañamiento a mayores o dependientes...), no supongan un menoscabo salarial.
- ✓ Implementar medidas de acción positiva de selección de mujeres para que participen en acciones formativas y prácticas de empresas tradicionalmente masculinizadas.

FUENTES ESTADÍSTICAS

- Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
- Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.
- Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas. Instituto Nacional de Estadística.
- Servicio de Estadística de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones. Agencia Tributaria.
- Informe *Con más avances sin brechas*. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO.
- Estadística de pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones.





“
Siendo corresponsables,
ganamos más igualdad salarial.
Y también ganamos
una sociedad sin brechas”.

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha