



# La brecha salarial en Castilla-La Mancha





## LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA.

FEBRERO 2019

2

### 0. INTRODUCCIÓN

La lucha para terminar con la brecha salarial para CCOO es una lucha histórica en la que se han producido avances, pero a la que le queda mucho camino por recorrer al igual que al resto de reivindicaciones del feminismo.

Tras la brecha salarial existe un problema de ausencia de reparto justo de la riqueza y de las obligaciones, tras la brecha está el conflicto capital – trabajo, pero también está el patriarcado y los roles de género.

Los roles de género han situado a las mujeres en el ámbito invisible de lo doméstico, de lo reproductivo, sin reconocimiento alguno, sin remuneración por estos trabajos que han sido fundamentales para el sostenimiento de la vida, invisibilizando doblemente a todas aquellas que a lo largo de la historia se han salido de los roles marcados.

Cuando las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado lo han hecho con su carga de género, ocupándose de forma destacada de las tareas remuneradas vinculadas a los cuidados y sin dejar de atender las tareas asignadas por el patriarcado en el ámbito privado, dificultando así su incorporación plena y en igualdad, e incrementando su carga de trabajo con dobles jornadas con todo lo que esto implica, les resulta más difícil seguir formándose, tienen más riesgo de accidentes, tienen menos disponibilidad para el ocio o para la acción política y participativa.

Y no solo las mujeres se incorporan con su carga de género, quienes las emplean también asumen estos roles y dificultan su acceso a determinados puestos porque piensan que su disponibilidad y capacidad de trabajo está condicionada por las tareas que estiman que deben desempeñar en su vida privada.



Decimos que no existe un reparto justo de la riqueza porque mientras suben los beneficios empresariales el poder de compra de los salarios baja, decimos que no hay un reparto justo de las obligaciones porque las tareas de los cuidados son un requisito para una vida digna y han de ser compartidos de forma solidaria entre mujeres hombres, instituciones y empresas.

Estas cuestiones, que son políticas, están tras el perfil de las mujeres en el mercado de trabajo, y este perfil es el que está tras los salarios que cobran las mujeres y es en este punto donde la desigualdad se manifiesta en forma de brecha salarial.

## 1. LAS MUJERES Y EL EMPLEO

Las mujeres acceden al empleo en menor medida, cuando lo hacen se ocupan en servicios, sobre todo en las actividades más vinculadas a los cuidados, no tienen presencia en los puestos de mayor responsabilidad ni en las carreras prolongadas y en su contratación tiene un peso destacado la jornada parcial y la temporalidad.

El 50% de las personas en edad de trabajar son mujeres, su peso baja hasta el 44% entre la población activa, pero sí son mayoría entre las inactivas (58%) sobre todo entre quienes se declaran inactivas por “labores del hogar” donde el 95% son mujeres.

Por tramos de edad, el 74% de las personas inactivas entre los 25 y los 54 años son mujeres.

Respecto a los sectores en los que trabajan, el 86% lo hacen en el sector servicios y dentro de este el mayor número de asalariadas se encuentra en las actividades sanitarias y servicios sociales donde trabajan 45.471 mujeres lo que supone el 76% del sector.

Dentro de estas actividades se incluyen - actividades sanitarias ( con 28.072 mujeres ; 73% del sector) - Asistencia en establecimientos residenciales (11.517 mujeres; 86% del sector) - Actividades de servicios sociales sin alojamiento (5.882 mujeres; 76% del sector)

En la industria la presencia de mujeres es del 26% y dentro de la industria las actividades feminizadas son las relacionadas con la confección y la fabricación textil.

Respecto al tipo de jornada las mujeres ocupan el 77% de los puestos con jornada parcial.

La temporalidad supera el 28%.

## LOS DATOS

### a. Población activa

Según la última EPA (IVTR 2018) el 50% de las personas de más de 16 años de Castilla-La Mancha son mujeres, el porcentaje baja al 44% si nos fijamos en la población activa (436.800 son mujeres)

Por tramos de **edad** las mujeres son el 41% de la población activa entre quienes tienen de 16 a 19 años y entre quienes tienen 55 o más y el 45% para el resto de edades.

### b. Población inactiva

En la inactividad y sus causas está uno de los primeros escollos que encuentran las mujeres para acceder al empleo.

El 58% de las personas inactivas son mujeres, y la causa de inactividad mayoritaria entre las mujeres es la denominada **Labores del hogar**, de las 193.900 personas inactivas por este motivo, 183.300 son mujeres, o lo que es lo mismo el 95% de las personas que no pueden trabajar porque tienen que atender tareas vinculadas a los cuidados son mujeres, y este porcentaje ha subido dos puntos respecto a 2017.

La brecha de género en los cuidados es brutal e impide a las mujeres salir del ámbito privado.

Es conveniente recordar que aquellos aspectos vinculados a los cuidados de las personas y de los hogares son fundamentales para la vida a pesar de que se intentan invisibilizar, y son fundamentales para mujeres, para hombres y para el conjunto de la sociedad y de la economía, pero los roles del patriarcado capitalista asignan estas tareas a las mujeres, dejan esta tarea fundamental para la vida a la esfera privada, invisible y no remunerada, condenando así a muchas mujeres a no tener acceso a la formación, al empleo y a los recursos económicos, o a tener un acceso limitado e interrumpido en periodos como los de la crianza, en los que las necesidades de cuidados aumentan. Esta realidad es ya una condena a las mujeres que carecen de independencia para poder vivir sus vidas en libertad

Está claro que un 95% de mujeres frente a un 5% de hombres es un rotundo indicio de que **no existe corresponsabilidad**, está claro que 183.300 mujeres que no pueden acceder al empleo por tareas de cuidados es un claro indicio de la falta de cobertura por parte de las instituciones que tampoco cumplen con sus obligaciones en los cuidados (escuelas infantiles, ayudas a la dependencia, cuidados en hospitales, residencias de mayores)

El sistema de atención a la dependencia en Castilla-La Mancha tiene 7.126 personas a las que le han reconocido su dependencia pero están pendientes de prestación y 4.844 pendientes de valoración, estas personas necesitan atención y muchas de ellas así lo tienen reconocido aunque no se la están dando desde lo público ¿alguien tiene alguna duda de quienes son las personas que les están atendiendo de forma mayoritaria?

Hay más datos llamativos que se desprenden del análisis de la población inactiva, tan solo el 23% de las personas **inactivas por jubilación** son mujeres mientras que el porcentaje de mujeres sube al 90% cuando hablamos de otras pensiones distintas de la jubilación.

Que las mujeres no accedan al trabajo remunerado no sólo tiene consecuencias en el presente, también va a determinar un futuro de precariedad económica ya que muchos derechos se generan desde el trabajo remunerado, como es el caso de la jubilación y no generar esos derechos las condena a percibir otras prestaciones que siempre son de menor cuantía.

### c. Población ocupada

Respecto a la ocupación a finales de 2018 en CLM había 342.600 **mujeres ocupadas**, el 41% del total, de las cuales el 26% lo están a jornada parcial.

El 81% del crecimiento de la ocupación de las mujeres en el último año ha sido a tiempo parcial, en 2017 el crecimiento de la ocupación de las mujeres fue en un 100% a jornada completa.

La **parcialidad** tiene rostro de mujer, del total de personas ocupadas a tiempo parcial, el 77% son mujeres, entre los hombres el peso de este tipo de jornada es muy pequeño, el 94% de los hombres están ocupados a tiempo completo.

Por tipo de **puesto laboral**, el 76% de las mujeres son empleadas con jefes y sin personas subordinadas. Este tipo de puestos supone el 64% para los hombres.

En los **puestos de más responsabilidad** como Dirección de empresas, el 72% de los que los ocupan son hombres y aunque las mujeres han experimentado un leve incremento como directoras de pequeñas empresas, lo han perdido en la dirección de empresas grandes o medias.

Respecto a los **sectores económicos**, el 2% de las mujeres están ocupadas en la agricultura; el 10% en la industria; el 1 % en la Construcción y el 86 % en los servicios.

La distribución de los hombres por sectores es muy diferente, con un 9% en la agricultura; 20% en la industria, 14% en la construcción y 58% en los servicios.

Dentro de los **servicios** el mayor número de asalariadas se encuentra en las actividades sanitarias y servicios sociales donde trabajan 45.471 mujeres lo que supone el 76% del sector.

Dentro de estas actividades se incluyen - actividades sanitarias ( con 28.072 mujeres ; 73% del sector) - Asistencia en establecimientos residenciales (11.517 mujeres; 86% del sector) - Actividades de servicios sociales sin alojamiento (5.882 mujeres; 76% del sector)

La siguiente actividad en importancia para el empleo de las mujeres es La administración pública y seguridad social, con 40.724 asalariadas.

Dentro de esta actividad, las actividades generales de la administración pública son las que más asalariadas tienen con 38.177 lo que supone el 57% del sector.

Y, en tercer lugar, dentro del sector servicios, se sitúa el comercio con 34.252 asalariadas.

Dentro de la **industria** el grupo mas numeroso de asalariadas está en Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería actividad en la que hay 1.440 asalariadas lo que supone el 44% del sector, la siguiente actividad industrial con más asalariadas es Procesado y conservación de carne con 1.287 mujeres asalariadas (31% del sector)

Las actividades industriales en las que son mayoría las mujeres son todas las de confección y fabricación textiles.

Las mujeres cuidan y cosen dentro y fuera del ámbito doméstico.

#### **d. Temporalidad**

Del total de mujeres asalariadas el 28,9% tienen contrato temporal.

#### **e. Asalariadas y forma jurídica**

El análisis de la forma jurídica de las empresas en las que trabajan hombres y mujeres también ofrece diferencias reseñables, destacamos algunas de ellas:

- Las formas jurídicas en las que son mayoría las mujeres son
  - o Empresarios individuales con un 55% de mujeres (21.442)
  - o Asociaciones con un 67% (10.677)
  - o Organismos públicos con un 67% 26.005
  - o Congregaciones e instituciones religiosas con un 62% (3.139)
  - o Organismos de la administración del Estado y las CCAA con un 62% (18.417)

Su presencia tanto en S.A como en S.L se mantiene por debajo del 40%

#### **f. Asalariadas y grupo de cotización**

El grupo de cotización que tiene más peso entre las mujeres es el de “peones y asimilados” con 51.442 asalariadas (22% del total). El grupo con más peso entre los hombres es “oficiales 1ª y 2ª” en el que están el 32% de los hombres asalariados (87.249).



Si comparamos la presencia de mujeres y hombres en cada grupo, las mujeres son mayoría abrumadora en “auxiliares administrativos” con el 72%

#### **g. Asalariadas por año inicial de alta de actividad**

De las 19.778 personas asalariadas con alta de inicio en la actividad anterior al año 2000, el 72% son hombres

9

#### **h. Provincias**

##### ALBACETE

En Albacete hay 342.900 personas mayores de 16 años, de las cuales el 50% son mujeres.

La presencia de las mujeres baja si hablamos de población activa, y lo hace hasta el 43% y más aún si hablamos de ocupación ya que de las 158.300 personas ocupadas de la provincia de Albacete, únicamente el 41% son mujeres.

No ocurre lo mismo con el paro, el 55% de las personas en desempleo son mujeres (18.500)

También son mayoría las mujeres inactivas, en Albacete hay 80.200 mujeres inactivas, el 60% del total.

##### CIUDAD REAL

En Ciudad Real hay 209.400 mujeres mayores de 16 años, lo que supone el 51% del total.

Al igual que ocurre en Albacete el porcentaje de mujeres baja al 44% cuando hablamos de personas activas y al 40% si hablamos de ocupadas.

Entre las personas desempleadas y entre las inactivas sí son mayoría con un 63 y un 59% respectivamente.

##### CUENCA

En Cuenca hay 83.200 mujeres mayores de 16 años (49% del total)

De estas 42.700 son activas (44%) y 35.800 están ocupadas, lo que supone el 43% del total de personas ocupadas.

Respecto al desempleo, hay 6.900 mujeres paradas (52% del total)

También son mayoría en la inactividad con un 56%.



## GUADALAJARA

En Guadalajara las mujeres son el 49% de la población mayor de 16 años. El porcentaje baja al 46% si hablamos de población activa y al 45% si hablamos de ocupación.

Las mujeres de Guadalajara presentan el mayor porcentaje de la región en ocupación.

Respeto al paro, al igual que en el resto de provincias son mayoría con un 53% al igual que en la inactividad (37.700 mujeres inactivas, 56% del total)

10

## TOLEDO

En Toledo hay 560.600 personas mayores de 16 años de las cuales el 50% son mujeres.

Tal y como ocurre en el resto de provincias, el porcentaje de mujeres baja si nos fijamos en la población activa, en este caso al 44% y al 40% si hablamos de población ocupada.

Toledo junto a Ciudad Real, ambas con un 40%, son las provincias en las que las mujeres tienen menos peso en la población ocupada.

Donde sí son mayoría las mujeres es en el paro con un 62% y en la población inactiva con un 58%.

Existen pequeños matices entre las cinco provincias, pero en todas ellas se ve de forma clara una menor presencia de las mujeres entre la población ocupada y una presencia destacada en la parada y en la inactiva.

## 2. LAS MUJERES Y LOS SALARIOS

La media de la brecha salarial se sitúa en el 26% y podemos identificar como elementos determinantes de la misma los siguientes:

- La baja presencia de mujeres en la industria, sector con los salarios más altos
- A las mujeres se les encuadra en los grupos de ocupación con salarios más bajos (la brecha llega hasta el 93% en función de la denominación de la ocupación aun siendo las tareas similares)
- Las carreras profesionales de las mujeres son más cortas o tienen más interrupciones (quienes tienen más antigüedad ingresan hasta un 121% más que quienes se incorporan al mercado de trabajo)
- Los complementos salariales de los hombres son hasta un 34% mayores que los de las mujeres
- La ganancia por hora extra trabajada de un hombre es un 288% superior a la de una mujer.
- Por una hora de trabajo en una jornada completa se cobra un 27% más que por el mismo tiempo de trabajo si el contrato es a jornada parcial.

11

Un dato alarmante es la brecha en los niveles salariales más bajos que superan el 81%.

### LOS DATOS

#### a. Salarios por sectores

La **ganancia media** en Castilla-La Mancha (2016) es de 20.825,87€; 18.213,71 € en mujeres y 22.871,41€ en hombres. En la ganancia media existe una brecha del 26%.

El **sector** con mayor ganancia es la Industria con 23.607,74€; 25.230,13€ en hombres y 18.566,64€ en mujeres, aquí la brecha alcanza el 36%.

Por **ocupación** en los grupos con salarios más bajos la brecha salarial es mayor, así en las ocupaciones de los grupos 7 y 8, el salario medio de los hombres es de 18.009,23€ y el de las mujeres 12.101,46€ lo que sitúa la brecha en el 49%.

En las ocupaciones medias (Grupos 4,5,6 y 7) las mujeres cobran de media 15.495,32€ frente a los 20.759,74€ de los hombres lo que deja una brecha del 34%.

Para las ocupaciones de los grupos 1, 2 y 3 la brecha es del 24% con salarios de 26.647,54 para mujeres y de 26.647,54€ para hombres.

### **b. Salarios percentiles, jornada y tipo de contrato**

En los **percentiles más bajos** encontramos las mayores diferencias, la media del percentil 10 de las mujeres es de 5.937,41€ y la de los hombres 10.755,57€ lo que supone una **brecha del 81%**. En el **percentil 25 la brecha** es del 56%

Respecto a los **salarios medianos**, en el caso de las mujeres es de 15.670,87€ y en el de los hombres 19.380,27€, lo que arroja una brecha del 24%.

Las menores diferencias se encuentran en el **cuartil superior** con una brecha del 13% determinada por los 23.699,63€ año de las mujeres y los 26.871,63€ de los hombres.

Si introducimos la variable **tipo de jornada**, en la jornada a tiempo completo la brecha media es del 6%

Atendiendo a la **duración de los contratos**, en contratos indefinidos existe una brecha media del 29% (19.067,33€ mujeres, 24.528,03€ hombres) y del 7% en temporales (15.234,90€ mujeres; 16.324,69 hombres)

### **c. Componentes del salario bruto**

Analizando el detalle de los componentes del salario vemos dónde se encuentran las principales diferencias, en **complementos** salariales la brecha alcanza el 28%; sube al 34% en Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana; brutal es la diferencia en las horas extra que se sitúa en el 288% y no es menos significativa la diferencia en pagas extraordinarias que llega al 44%.

#### d. Antigüedad

La antigüedad es un factor determinante en los salarios, en Castilla-La Mancha, los contratos de menos de 1 año tienen un salario medio de 14.024,70€ mientras que los que tienen entre 21 y 29 años alcanzan los 30.938,86€, lo que supone una diferencia del 121%, el 79% de las personas que tienen esta antigüedad en sus contratos en CLM son hombres.

#### e. Salario hora y tipo de jornada

El salario por hora trabajada a jornada completa es un 27% superior al salario hora trabajada en una jornada parcial; el 77% de los puestos a jornada parcial son ocupados por mujeres.

#### f. Salarios en las fuentes tributarias

La Agencia Tributaria también publica información de salarios, según esta fuente el salario medio de Castilla-La Mancha en **2017** es de 16.695€ (18.298€ hombres; 14.558€ mujeres) los que deja la brecha en el 26%.

#### Por provincias

**Tabla 1** Salarios medios y brecha

total	ambos sexos	varón	mujer	brecha
Castilla - La Mancha	16.695	18.298	14.558	26%
Albacete	16.132	17.473	14.361	22%
Ciudad Real	15.795	17.200	13.821	24%
Cuenca	15.383	16.458	14.016	17%
Guadalajara	19.854	22.528	16.581	36%
Toledo	16.737	18.407	14.470	27%

Como se puede observar en la tabla, Cuenca presenta la media salarial más baja en ambos sexos y en hombres, mientras, los salarios más bajos de las mujeres están en Ciudad Real.

Los valores más altos los encontramos en todos los casos en Guadalajara.

Si nos fijamos en la brecha, precisamente en Guadalajara (provincia con los salarios más altos) tiene la mayor brecha (36%) mientras Cuenca, provincia con los salarios más bajos, tiene la brecha más pequeña (17%)

### Por sectores de actividad y provincia

**Tabla 2** Salarios medios y brecha. Agricultura

	total	varón	mujer	brecha
Castilla - La Mancha	7.061	7.634	4.879	56%
Albacete	7.350	7.988	5.181	54%
Ciudad Real	<b>5.502</b>	<b>6.074</b>	<b>3.398</b>	<b>79%</b>
Cuenca	7.871	8.397	6.010	40%
Guadalajara	<b>12.193</b>	<b>12.799</b>	<b>9.870</b>	<b>30%</b>
Toledo	7.822	8.321	5.465	52%

La agricultura presenta unos niveles salariales muy bajos y una brecha muy elevada, destaca en todo ello Ciudad Real, con los salarios medios más bajos tanto para hombres como para mujeres y la brecha más elevada (79%)

**Tabla 3** Salarios medios y brecha. Industria extractiva, energía y agua

total	total	varon	mujer	brecha
Castilla - La Mancha	25.916	27.633	18.458	50%
Albacete	24.574	26.649	16.365	63%
Ciudad Real	26.698	28.404	19.030	49%
Cuenca	<b>22.347</b>	<b>23.829</b>	<b>14.116</b>	<b>69%</b>
Guadalajara	<b>31.433</b>	<b>33.157</b>	<b>23.458</b>	41%
Toledo	25.258	26.769	18.865	42%

En este sector encontramos los segundos niveles salariales más altos tras el sector financiero.

Aquí también son muy destacadas las brechas en todas las provincias, destaca Cuenca con un 69%

Si comparamos lo que gana un hombre de la industria extractiva en la provincia de Guadalajara con lo que gana una mujer del mismo sector en Cuenca, la brecha se sitúa en el 135% o lo que es lo mismo, una mujer de Cuenca tiene que trabajar 28 meses y 5 días para ganar lo mismo que gana un hombre de Guadalajara en un año

**Tabla 4 Salarios medios y brecha. Industria**

total	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	18.882	20.737	13.930	49%
<b>Albacete</b>	<b>16.568</b>	<b>18.258</b>	<b>12.106</b>	51%
<b>Ciudad Real</b>	19.359	21.518	13.015	<b>65%</b>
<b>Cuenca</b>	17.774	19.100	14.559	<b>31%</b>
<b>Guadalajara</b>	<b>25.105</b>	<b>27.042</b>	<b>19.877</b>	36%
<b>Toledo</b>	18.345	20.165	13.632	48%

En este sector la provincia de Albacete es la que presentan niveles salariales más bajos y nuevamente Guadalajara los más altos.

La brecha media es del 49% pero alcanza el 65% en Ciudad Real

**Tabla 5 Salarios medios y brecha. Construcción y activ. Inmobiliarias**

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	15.372	15.677	13.460	16%
<b>Albacete</b>	15.519	15.871	13.257	20%
<b>Ciudad Real</b>	14.801	15.207	<b>11.809</b>	<b>29%</b>
<b>Cuenca</b>	<b>13.806</b>	<b>14.077</b>	12.138	16%
<b>Guadalajara</b>	<b>18.310</b>	<b>18.803</b>	<b>16.148</b>	16%
<b>Toledo</b>	15.074	15.297	13.649	<b>12%</b>

Este es el sector con las brechas más bajas, con un 16% de media.

También es un sector con los salarios muy bajos, las mujeres únicamente superan los 14.000 € año en Guadalajara

**Tabla 6 Salarios medios y brecha. Comercio, reparaciones y transporte**

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	15.894	18.008	12.679	42%
<b>Albacete</b>	14.899	17.063	11.572	47%
<b>Ciudad Real</b>	14.794	17.061	11.176	<b>53%</b>
<b>Cuenca</b>	<b>13.274</b>	<b>15.078</b>	<b>10.697</b>	41%
<b>Guadalajara</b>	<b>19.680</b>	<b>22.308</b>	<b>16.173</b>	<b>38%</b>
<b>Toledo</b>	15.986	17.924	12.897	39%

El sector del comercio también presenta niveles salariales muy bajos para las mujeres, por debajo de los +13.000 €/año con la excepción de Guadalajara.

A diferencia de lo que ocurría en la construcción, aquí las brechas son muy importantes con una mínima del 38% en Guadalajara y una máxima del 53% en Ciudad Real.

En estas actividades, una mujer de Ciudad Real tiene que trabajar más del doble de lo que lo hace un hombre de Guadalajara para ganar lo mismo.

**Tabla 7** Salarios medios y brecha. Información y comunicaciones

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	24.252	26.878	18.945	42%
<b>Albacete</b>	<b>20.080</b>	<b>22.499</b>	<b>14.785</b>	<b>52%</b>
<b>Ciudad Real</b>	20.854	23.137	15.939	45%
<b>Cuenca</b>	21.164	23.726	15.971	49%
<b>Guadalajara</b>	<b>31.706</b>	<b>34.835</b>	<b>25.423</b>	37%
<b>Toledo</b>	23.915	26.623	18.764	42%

También con brechas destacadas, el sector de la información y comunicaciones presenta notables diferencias entre las mujeres en las distintas provincias, así las mujeres de Guadalajara tienen salarios que superan los 25.423€/año mientras las mujeres de Albacete no llegan a los 15.000 euros año

**Tabla 8** Salarios medios y brecha. Entid. financieras y aseguradoras

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La</b>	31.812	37.030	25.976	43%
<b>Albacete</b>	30.602	36.018	24.811	45%
<b>Ciudad Real</b>	31.584	37.388	24.969	50%
<b>Cuenca</b>	<b>28.908</b>	<b>32.831</b>	<b>24.377</b>	<b>35%</b>
<b>Guadalajar</b>	<b>36.399</b>	<b>42.459</b>	<b>29.988</b>	42%
<b>Toledo</b>	31.304	36.112	25.783	40%

El sector de entidades financieras y aseguradoras es el que mayores salarios presenta tanto entre las mujeres como entre los hombres, pero eso no determina que la brecha



no exista o que sea baja, así la brecha está entre el 35% de Cuenca y el 50% de Ciudad Real

**Tabla 9** Salarios medios y brecha. Servicios a las empresas

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	13.778	16.628	10.901	53%
<b>Albacete</b>	<b>12.056</b>	<b>13.917</b>	10.023	<b>39%</b>
<b>Ciudad Real</b>	13.175	16.362	<b>9.798</b>	<b>67%</b>
<b>Cuenca</b>	12.386	14.994	10.081	49%
<b>Guadalajara</b>	<b>15.941</b>	<b>19.404</b>	<b>12.356</b>	57%
<b>Toledo</b>	13.855	16.678	11.147	50%

Los servicios a las empresas es uno de los sectores con salarios muy bajos, por debajo incluso de los 10.000 euros en las mujeres de Ciudad Real, provincia en la que la brecha alcanza el 67%.

**Tabla 10** Salarios medios y brecha. Servicios sociales

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	21.853	24.993	19.810	26%
<b>Albacete</b>	23.159	26.197	21.083	24%
<b>Ciudad Real</b>	<b>20.791</b>	<b>23.530</b>	<b>19.024</b>	24%
<b>Cuenca</b>	21.775	24.439	20.099	<b>22%</b>
<b>Guadalajara</b>	<b>23.414</b>	<b>26.635</b>	<b>21.226</b>	25%
<b>Toledo</b>	21.330	24.920	19.063	<b>31%</b>

Este sector con diferencia es el que más mujeres asalariadas tiene y además está muy feminizado, el 67% de los empleos asalariados son de mujeres, pero aún así, la brecha existe, es cierto que es mas baja que en la mayoría de los sectores, pero también es muy destacada, con un 26% de media y un pico del 31% en Toledo.

**Tabla 11** Salarios medios y brecha. Otros servicios personales y de ocio

	total	varon	mujer	brecha
<b>Castilla - La Mancha</b>	8.547	10.296	7.152	44%
<b>Albacete</b>	7.777	9.322	6.597	41%
<b>Ciudad Real</b>	<b>7.711</b>	<b>9.301</b>	<b>6.440</b>	44%
<b>Cuenca</b>	8.273	9.677	7.198	<b>34%</b>
<b>Guadalajara</b>	<b>10.341</b>	<b>12.359</b>	<b>8.738</b>	41%
<b>Toledo</b>	8.989	10.949	7.359	<b>49%</b>

Este es el tercer sector en importancia para las mujeres, y como se puede observar presenta niveles salariales extremadamente bajos, no podemos olvidar que estos datos nos hablan de la realidad declarada a la Agencia Tributaria, por tanto son miles de mujeres de la región las que en 2017 tuvieron estos niveles de ingresos tan bajos, que en ningún caso llegan a los 10.000 euros.

Y aún siendo unos niveles salariales bajos, la brecha no lo es y alcanza el 49% en Toledo.

Tabla 12 Salarios medios y brecha. Resumen todos los sectores

	Personas asalaradas		Salario Medio Anual		Varones		mujeres		brecha	% mujeres
	Asalaradas	Salario Medio Anual	Asalarados	Salario Medio Anual	Asalaradas	Salario Medio Anual	Asalarados	Salario Medio Anual		
total clm	844.497	16.695	482.567	18.298	361.930	14.558	11.766	4.879	26%	43%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	56.534	7.061	44.768	7.634	11.766	4.879			56%	21%
Industria extractiva, energía y agua	8.926	25.916	7.256	27.633	1.670	18.458			50%	19%
Industria	103.001	18.882	74.935	20.737	28.066	13.930			49%	27%
Construcción y activ. inmobiliarias	70.118	15.372	60.466	15.677	9.651	13.460			16%	14%
Comercio, reparaciones y transporte	170.694	15.894	102.959	18.008	67.736	12.679			42%	40%
Información y comunicaciones	13.035	24.252	8.720	26.878	4.315	18.945			42%	33%
Entid. financieras y aseguradoras	15.417	31.812	8.139	37.030	7.277	25.976			43%	47%
Servicios a las empresas	97.910	13.778	49.194	16.628	48.716	10.901			53%	50%
Servicios sociales	220.741	21.853	87.035	24.993	133.706	19.810			26%	61%
Otros servicios personales y de ocio	88.122	8.547	39.095	10.296	49.026	7.152			44%	56%

### g. El desempleo en las fuentes tributarias

La Agencia Tributaria también nos da información de las personas que han percibido algún tipo de prestación o subsidio por desempleo y los importes anuales medios.

**Tabla 1.** Prestaciones medias (incluye la totalidad de las percepciones correspondientes a las prestaciones o subsidios por desempleo, independientemente de cuál sea su forma de pago)

20

	Total		Varón		Mujer	
	Desempleados	Prestación media anual	Desempleados	Prestación media anual	desempleadas	Prestación media anual
Castilla - La Mancha	212.929	2.858	109.352	2.965	103.577	2.745
Albacete	42.504	2.758	21.489	2.836	21.015	2.678
Ciudad Real	56.645	2.780	29.732	2.862	26.913	2.689
Cuenca	18.133	2.798	9.178	2.918	8.955	2.676
Guadalajara	22.981	3.097	11.689	3.251	11.292	2.938
Toledo	72.666	2.917	37.264	3.045	35.402	2.782

A lo largo de 2017 212.929 personas recibieron algún tipo de prestación o subsidio por desempleo, de este total el 49% son mujeres.

A pesar de que las mujeres son muy mayoritarias entre las personas paradas, no ocurre lo mismo entre las que han cobrado algún tipo de prestación.

También aquí las prestaciones medias de los hombres son mayores que las de las mujeres, pero la brecha es mucho menor que cuando hablamos de salarios (no hay que olvidar que la prestación por desempleo está topada y aún viniendo de un salario elevado no se puede cobrar por encima de ese tope)

Con todo la brecha se sitúa de media en el 8%; 6% en Albacete; 6% en Ciudad Real; 9% en Cuenca; 11% en Guadalajara y 9% en Toledo.

### 3. LAS MUJERES Y LAS PENSIONES

Pensiones a 31 de diciembre de 2018. Fuente: Seguridad Social

#### a. Total pensiones

**Tabla 1.** Total pensiones. Ambos sexos

	Todas las pensiones	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	72.608	850,71
Ciudad Real	99.000	893,86
Cuenca	44.657	816,00
Guadalajara	41.262	1.011,19
Toledo	115.239	885,33
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>372.766</b>	<b>886,48</b>

**Tabla 2.** Total pensiones. Mujeres

	Todas las pensiones	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	32.962	702,45
Ciudad Real	43.330	730,80
Cuenca	19.684	692,76
Guadalajara	18.828	785,47
Toledo	50.352	714,10
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>165.156</b>	<b>721,75</b>

**Tabla 3.** Total pensiones. Hombres

	Todas las pensiones	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	39.646	973,98
Ciudad Real	55.670	1.020,77
Cuenca	24.973	913,14
Guadalajara	22.434	1.200,63
Toledo	64.887	1.018,21
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>207.610</b>	<b>1.017,52</b>

Que los salarios de las mujeres sean bajos y que su trabajo remunerado sea escaso o precario determinan que las pensiones futuras también sean bajas.

En diciembre de 2018 en Castilla-La Mancha había un total de 165.156 pensiones percibidas por mujeres, con un importe medio de 721,15€.

Las pensiones de los hombres alcanzan las 207.610 y el importe medio es de 1.017,52€, lo que sitúa la brecha de las pensiones en el 41% para el conjunto de la región

Por provincias, y en consonancia con lo que ocurre con los salarios, los importes de las pensiones más elevadas están en Guadalajara (785,47 € las mujeres y 1.200,63 € los hombres) y las más bajas en Cuenca (692,76 € mujeres y 913,14 € hombres)

Respecto a las brechas en pensiones en todas las provincias es muy elevada con Guadalajara a la cabeza con un 53% y Cuenca con la brecha más baja con un 32%.

Como hemos podido ver también en el análisis de los salarios, la provincia con pensiones más altas es la que más brecha presenta.

Si comparamos la pensión media de una mujer de Cuenca con la de un hombre de Guadalajara la brecha se eleva al 73%.

#### **b. Pensiones de jubilación**

Si nos fijamos únicamente en las pensiones de jubilación, tan solo el 24% de las mismas las perciben mujeres.

**Tabla 4.** Pensiones de jubilación. Ambos sexos

	Jubilación	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	42.631	973,86
Ciudad Real	52.254	1.049,14
Cuenca	25.435	926,64
Guadalajara	24.487	1.172,70
Toledo	70.511	1.015,11
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>215.318</b>	<b>1.022,67</b>

**Tabla 5.** Pensiones de jubilación. Mujeres

	Jubilación	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	10.986	798,65
Ciudad Real	10.634	852,24
Cuenca	5.756	792,43
Guadalajara	6.880	883,31
Toledo	17.071	815,10
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>51.327</b>	<b>825,88</b>

**Tabla 6.** Pensiones de jubilación. Hombres

	Jubilación	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	31.645	1.034,68
Ciudad Real	41.620	1.099,44
Cuenca	19.679	965,90
Guadalajara	17.607	1.285,79
Toledo	53.440	1.079,00
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>163.991</b>	<b>1.084,27</b>

La pensión media de jubilación de las mujeres de Castilla-La Mancha es 825,88€ y la de los hombres 1.084,27, por tanto, la brecha en las pensiones de jubilación es del 31%.

Por provincias encontramos las mismas dinámicas que para el conjunto de todas las pensiones, las pensiones de jubilación más altas están en Guadalajara, tanto para los hombres como para las mujeres y las más bajas en Cuenca y al igual que ocurre para el conjunto de pensiones, la mayor brecha en las pensiones de jubilación está en Guadalajara con un 46% y la más baja en Cuenca con el 22%.

### c. Pensiones de viudedad

Pero el grueso de las pensiones de las mujeres lo ocupa la pensión de viudedad con un 56% del total. Esta es una pensión muy feminizada, el 95% de quienes la perciben en la región son mujeres.

**Tabla 7.** Pensiones de viudedad. Ambos sexos

	Viudedad	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	18.952	656,20
Ciudad Real	27.259	696,88
Cuenca	11.452	645,27
Guadalajara	9.397	720,06
Toledo	29.490	663,28
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>96.550</b>	<b>674,76</b>

**Tabla 8.** Pensiones de viudedad. Mujeres

	Viudedad	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	17.978	664,60
Ciudad Real	26.186	703,69
Cuenca	10.908	654,15
Guadalajara	8.804	730,93
Toledo	27.870	672,67
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>91.746</b>	<b>683,33</b>

**Tabla 9.** Pensiones de viudedad. Hombres

	Viudedad	
	Número pensiones	Pensión media
Albacete	974	501,14
Ciudad Real	1.073	530,72
Cuenca	544	467,26
Guadalajara	593	558,63
Toledo	1.620	501,72
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>4.804</b>	<b>511,20</b>

Respecto a la pensión media en este caso sí es mayor entre las mujeres, lo cual sigue la lógica de que son los hombres los que tienen mayor salario y mayores bases de cotización.

La pensión de viudedad media en Castilla-La Mancha para las mujeres es de 683,33€ (511,20 para los hombres)

Por provincias, no llegan a los 700 euros en Cuenca, Albacete y Toledo, los supera por poco Ciudad Real y como en todos los casos estudiados, Guadalajara está a la cabeza con 730,93€ mes



#### 4. ACCIONES ANTE LA BRECHA

El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal, garantizado en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos, así como en la Constitución Española donde consagra a los poderes públicos el poder de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas

La promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres requiere la adopción de políticas públicas que garanticen la reducción de situaciones de discriminación que por razón de sexo sufren las mujeres, evitando todos aquellos obstáculos que impidan una participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en ámbitos públicos como privados.

Todo ello pasa por la promoción de plena incorporación de las mujeres a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

Tenemos que tener en cuenta que no habrá igualdad social, si no hay igualdad laboral, porque el empleo de calidad y la independencia económica es un factor clave para el desarrollo individual de cualquier persona, especialmente para las mujeres y para poder alcanzar una sociedad igualitaria.

Es fundamental el necesario cambio de mentalidades a favor de la igualdad real y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los ámbitos públicos y privados de la vida así como la necesaria modificación de normativa en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres encuadrándose en un marco de objetivos más amplios.

La LOIEMH tiene como principio inspirador fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el artículo 14.1, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Resulta imprescindible resituar la Igualdad de Oportunidades en la agenda política, con el fin de incidir en los factores estructurales “a priori” del mercado laboral que causan la desigualdad salarial, a través de actuaciones públicas en el empleo como:

- La adopción de diferentes regulaciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo en las empresas de Castilla-La Mancha.
- Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad.
- Eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho, entre mujeres y hombres dentro de las empresas de Castilla-La Mancha para incidir en el progresivo cierre de la brecha de género y la eliminación del techo de cristal.
- Favorecer la capacidad de organización de hombres y mujeres dentro de las empresas y promover la corresponsabilidad, para promover la igualdad real y efectiva.
- Dar visibilidad al trabajo de la mujer, tanto al que se desarrolla en la empresa, como fuera de ella, ya que esta invisibilidad de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo.
- Favorecer la composición paritaria de los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Castilla-La Mancha, de toma de decisiones.
- Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, ya que hay una brecha importante entre las desigualdades y desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.
- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- Fomentar la corresponsabilidad, garantizando la aplicación de medidas positivas para ello y teniendo en cuenta la diversidad de tipos de familias, así como tanto la atención y cuidado de menores como de personas mayores o dependientes, especialmente en la regulación de los permisos de maternidad y paternidad de

manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

- Establecer la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en todas las empresas de Castilla-La Mancha independientemente del número de trabajadores/as que tengan.
- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia, que posibiliten el acceso de las mujeres al empleo, especialmente en el medio rural.
- Combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo.
- Fomentar el conocimiento, acceso y utilización, en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de eliminar la brecha tecnológica existente en Castilla la Mancha.
- La adopción de diferentes regulaciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo en las empresas de Castilla-La Mancha.
- Priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial; y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias, en definitiva, mejorando la calidad del empleo.
- Evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.
- Acabar con la segregación vertical, que incide en la presencia de mujeres en puestos y categorías inferiores de menor responsabilidad y salario.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.

- El papel de la Inspección de trabajo debe ser más relevante en la eliminación de la brecha salarial, con mayores recursos para que puedan incrementar 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.
- Racionalizar los horarios, para hacer un mejor uso del tiempo. 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.
- Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales de acuerdo a la voluntad de las personas trabajadoras.
- Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en ese ámbito.
- Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto