

LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA





INTRODUCCIÓN

La lucha para terminar con la brecha salarial para CCOO es una lucha histórica y dentro de este marco de lucha se encuentra este estudio sobre la brecha salarial en Castilla-La Mancha.

Con esta ya son tres las ediciones de este informe y en esta ocasión hemos querido hacer una presentación diferente, más visual, queremos utilizar la imagen para presentar la realidad de la brecha y los salarios en Castilla-La Mancha.

El estudio parte de un breve análisis del empleo de las mujeres, lo hacemos desde el convencimiento de que precisamente es el empleo al que acceden las mujeres el que determina buena parte de la brecha salarial por aspectos como los sectores precarios en los que se emplean de forma mayoritaria o el peso de las jornadas parciales y la temporalidad.

También hay un breve apartado de pensiones porque sin duda los salarios de hoy determinan las pensiones del futuro y las mujeres que ya están jubiladas arrastran la brecha que tenían cuando estaban en edad de trabajar, sin olvidar que muchas de ellas ni si quiera pudieron acceder al empleo porque se ocuparon de todas las actividades fundamentales para la vida dentro del espacio de los cuidados.

Para el estudio hemos utilizado datos procedentes del Servicio de estadística de Castilla-La Mancha, del Observatorio del mercado de trabajo, del INE, del SEPE, de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria.

EMPLEO

Actividad

La tasa de actividad de las mujeres de Castilla-La Mancha en 2019 se sitúa en el 51,51% frente al 65,43% de los hombres

Empleo

La tasa de empleo de las mujeres de Castilla-La Mancha es del 40,56% (57,42% para los hombres)

Ocupación

El 85,9% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios frente al 56,9% de ocupación en los servicios de los hombres .



Los hombres trabajan en mayor medida en la industria que supone un 21% de su ocupación mientras que entre las mujeres la ocupación industrial se queda en el 10,1%.

Respecto a las ocupaciones, el 30,4% de las mujeres de Castilla-La Mancha trabajan como trabajadoras de servicios de restauración o vendedoras de comercio (esta ocupación supone el 14,7%) entre los hombres

Entre los hombres no existe ninguna ocupación con una concentración tan alta de trabajadores, únicamente supera el 20% la de artesanos y trabajadores cualificados de la industria y la construcción con el 24,1%.

Jornada

De las 340.900 mujeres ocupadas de media en 2019 en Castilla-La Mancha, 92.100 lo han estado a jornada parcial lo que supone el 27% del total de la ocupación de las mujeres.

Entre los hombres la jornada parcial se queda en el 5,4%.

Por tanto, la jornada parcial tiene un peso destacado en la ocupación de las mujeres y las mujeres en las ocupaciones a tiempo parcial ya de las 118.300 ocupaciones a tiempo parcial que de media se registraron en Castilla-La Mancha en 2019, el 78% estaban ocupadas por mujeres.

Temporalidad

La temporalidad de las mujeres de Castilla-La Mancha es del 28,8%, dos puntos por encima de las de los hombres.

Si diferenciamos entre sector público y privado, en el privado la temporalidad de las mujeres es del 27,6% y del 28,3% entre los hombres.

Pero es en el sector público donde más precariedad en términos de temporalidad encontramos con una tasa que supera el 32% frente al 20,8% de los hombres.

Paro

Según la EPA de media en 2019 el paro se situó en 159.600 personas de las cuales 92.100 eran mujeres

La tasa de paro de las mujeres es del 21,27% frente al 12,23% de los hombres.

Respecto al paro registrado, la media de 2019 ha sido de 168.370 con un 64% de mujeres.



Inactividad

Dentro de la clasificación que ofrece la EPA de las personas que están inactivas hay una categoría denominada labores del hogar, en esta categoría en 2019 había 199.900 personas de las cuales 188.100 eran mujeres lo que supone el 94%.

Este es uno de los indicadores más llamativos de la feminización de los cuidados que dificulta el acceso al empleo de las mujeres.

Colocaciones

A lo largo de 2019 se han registrado 948.794 colocaciones, de las cuales 392.347 han sido de mujeres (41%).

Por sectores de actividad económica la mayor parte de las colocaciones de las mujeres han sido en el sector servicios (329.546, 84% del total de colocaciones)

Entre los hombres el sector servicios también tiene presencia destacada pero no tan elevada (58%)

En la industria, sector en el que la calidad del empleo suele ser mejor, las colocaciones de hombres han sido 39.247 frente a las 20.379 de mujeres.

Contrataciones

En 2019 se registraron un total de 959.623 contratos, 565.490 de hombres y 394.133 (41%) por mujeres.

De este total de contratos a mujeres, el 32% (125.726) han tenido una duración de hasta 7 días, esto es un indicador de precariedad brutal.

Entre los hombres este tipo de contratación también es muy elevada (26%) pero es 6 puntos inferior a la de las mujeres.

Por **provincias**, la contratación de hasta 7 días alcanza el 32% en Albacete, 25% en Ciudad Real, 23% en Cuenca, 40% en Guadalajara y 35% en Toledo.

Respecto a las **actividades económicas** con más contratos de mujeres, destaca con 89.095 contratos la actividad de servicios de comidas y bebidas, le sigue con 44.635 contratos la agricultura.

Por provincias, en Albacete comidas y bebidas registra el 28% del total de contratos de mujeres a lo largo de 2019 pero también tiene un peso destacado la agricultura con el 20% de los contratos, lo que supone que estas dos actividades concentran casi el 50% de las contrataciones de las mujeres.



En Ciudad Real servicios de comidas y bebidas es la actividad con más contrataciones (26% del total)

En Cuenca es la agricultura la que más contratos de mujeres registra con un 21%, aunque le sigue muy de cerca servicios de comidas y bebidas con el 20% de los contratos de las mujeres. Aquí, al igual que ocurre en Albacete, estas dos actividades concentran una parte muy destacada de los contratos de las mujeres, en este caso con el 41% del total.

Guadalajara muestra datos muy distintos a los del resto de provincias, en este caso la actividad económica que ha registrado más contratos entre las mujeres ha sido la de almacenamiento y actividades anexas al transporte con el 30% de las contrataciones de las mujeres, lo que evidencia el peso de la logística en el empleo de la provincia.

Recordar que en esta provincia el 40% de los contratos a mujeres han tenido una duración de hasta 7 días un dato que no podemos separar del hecho de que sea en la logística donde más contratos de mujeres se registran.

En Toledo, la actividad de comidas y bebidas es la que más contratos de mujeres ha registrado en 2019 con un 22% del total.

Este breve repaso de los indicadores nos muestra que las mujeres trabajan sobre todo en el sector servicios, con una fuerte presencia de la jornada parcial en sus ocupaciones al igual que ocurre con la temporalidad y con un elevado peso de la contratación de hasta 7 días.

A esta realidad hay que unir que el desempleo está muy feminizado al igual que los cuidados que se desarrollan desde la inactividad laboral.

Existe otro indicador que no queremos dejar de señalar aunque no disponemos de datos regionales y es el que se refiere a la tasa de empleo de quienes son madres o padres en función del número de criaturas.

Los hombres sin hijos tienen una tasa de empleo del 84,7%, con hijos la tasa sube hasta el 89,4%.

Entre las mujeres sin hijos la tasa de empleo es del 74,3% y del 68,2% cuando sí los tienen.

Cuando tienen dos criaturas la tasa de empleo de los hombres sube hasta el 90,3% y la de las mujeres baja hasta el 68,4%.



SALARIOS

Para analizar las diferencias salariales utilizaremos diferentes fuentes de información.

El estudio comienza con los datos de la última encuesta anual de estructura salarial con datos para 2017.

En este epígrafe analizamos la evolución de la ganancia media por sexos y por sexos y sector de actividad (para mujeres en la construcción no hay datos por la poca presencia de mujeres en este sector)

Destacar en este punto que los salarios de las mujeres están en todos los casos por debajo de los de los hombres y en el análisis por sectores, los hombres con menores ganancias están por encima de las mujeres con mayores ganancias.

También con los datos de esta encuesta analizamos la distribución salarial y vemos que las mayores diferencias las encontramos en los niveles salariales más bajos (cuartil inferior y decil 10)

Otra fuente empleada es El mercado de trabajo en las fuentes tributarias, una información de la Agencia Tributaria que nos permite hacer un análisis por tramos de edad y por provincia.

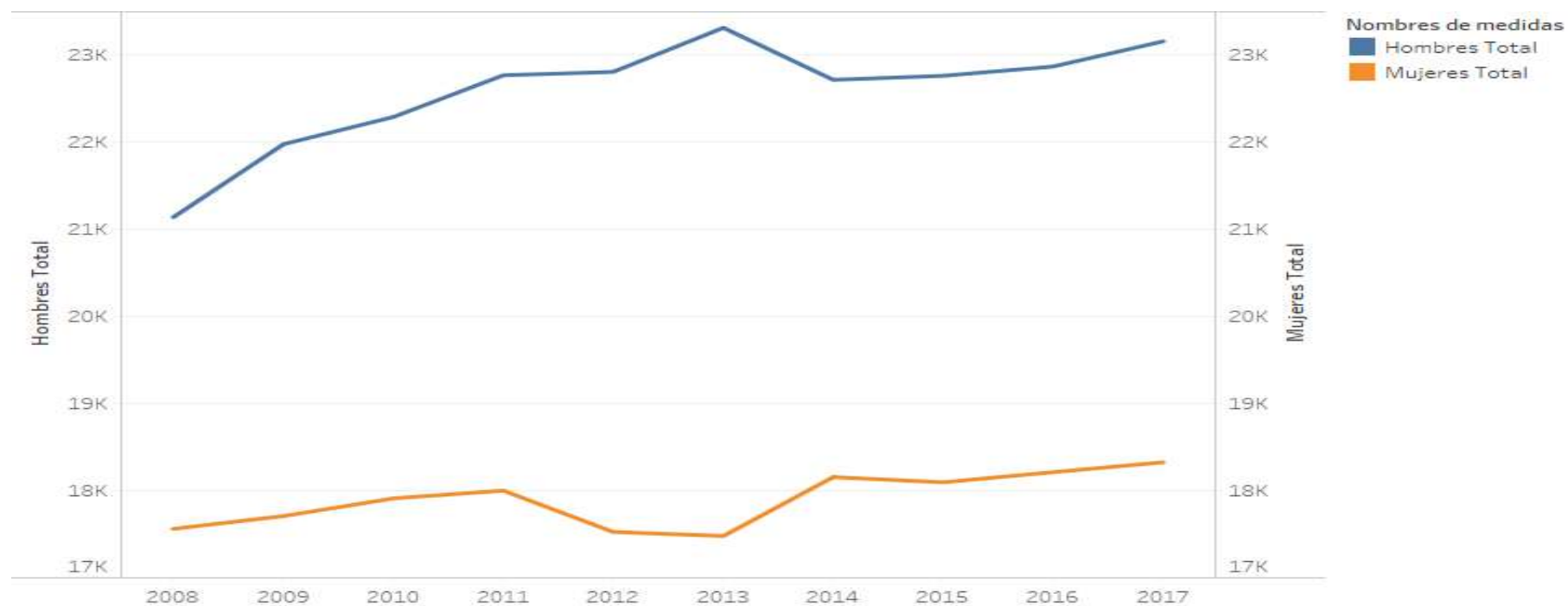
En este epígrafe analizamos el salario medio de las mujeres y los hombres por edad y la brecha por edad así como la brecha por provincias.

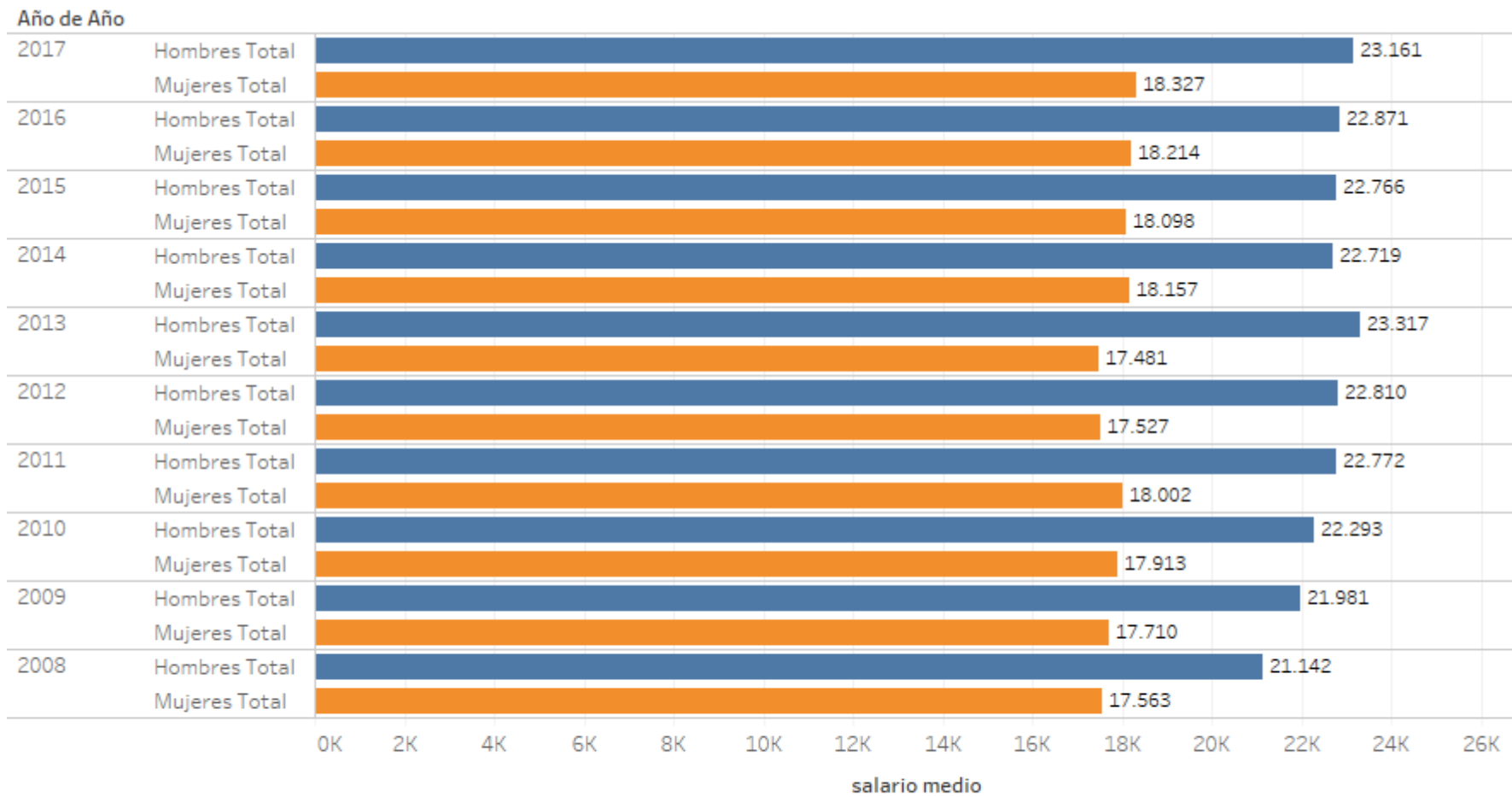
Por último y en base a los datos de la Seguridad Social estudiamos las pensiones medias de mujeres y hombres por provincias y la brecha en pensiones.



Encuesta anual de estructura salarial

Ganancia media anual por sexos. Evolución



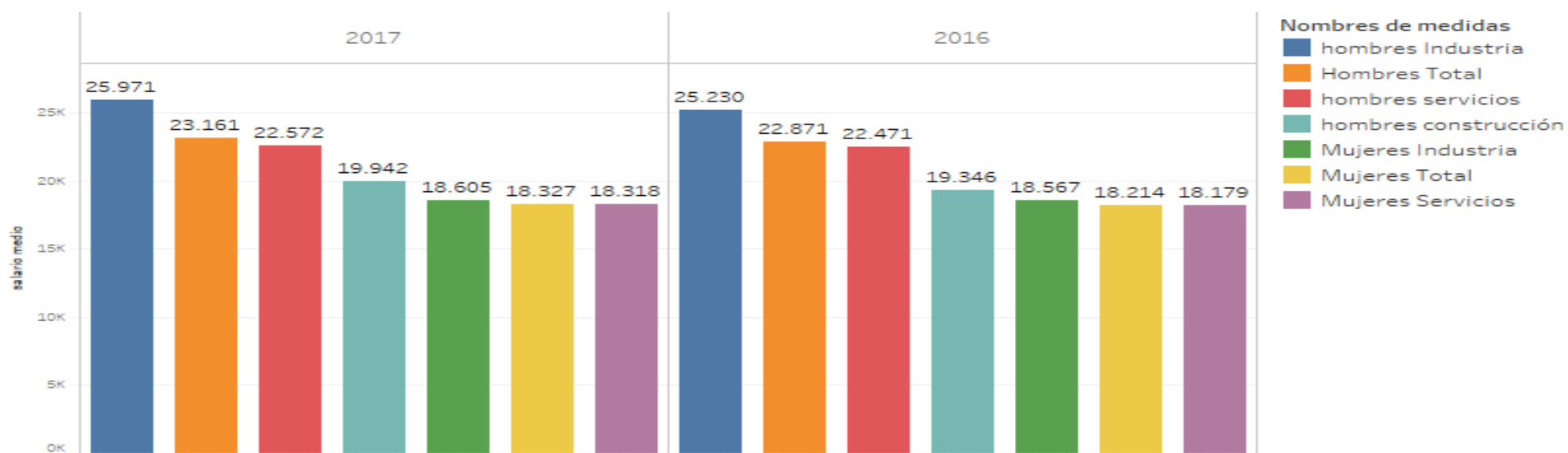


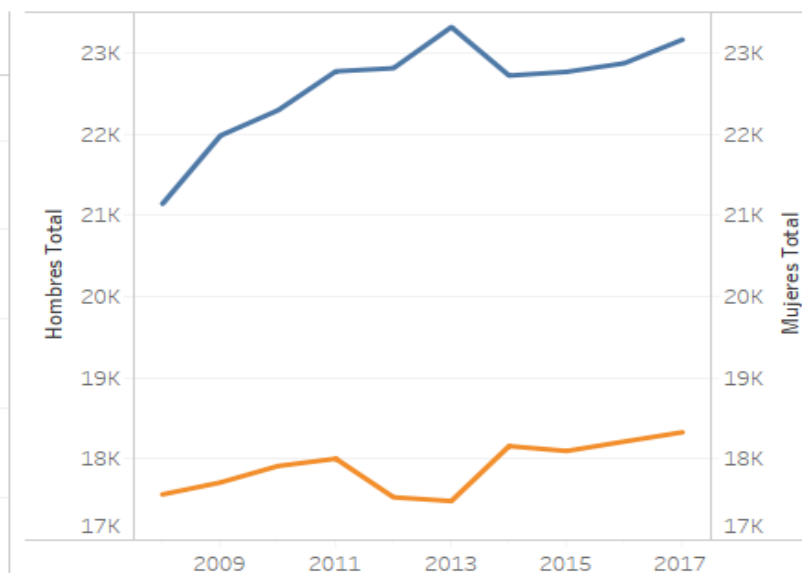
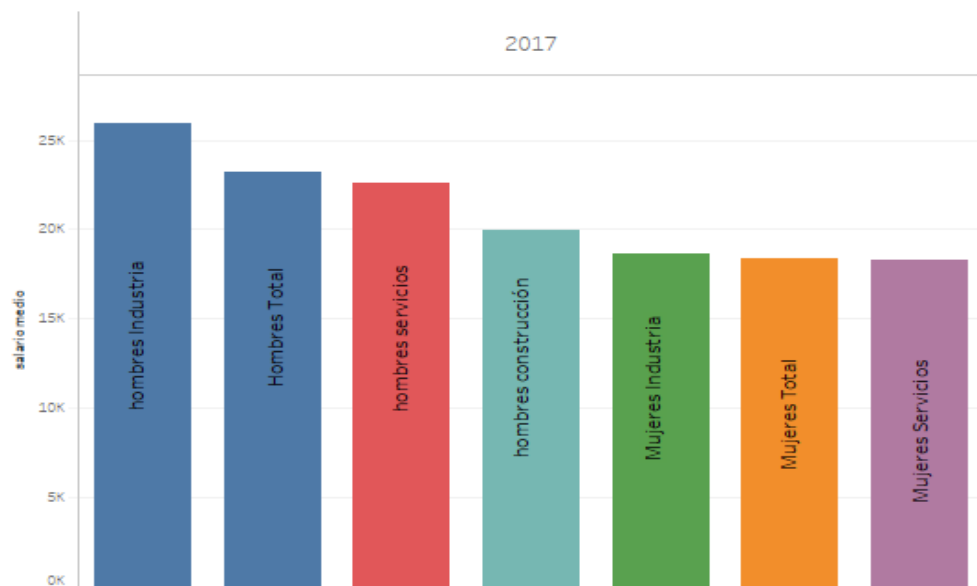
Nombres de medidas

- Hombres Total
- Mujeres Total



Ganancia media anual por sexo y sector. 2017-2016

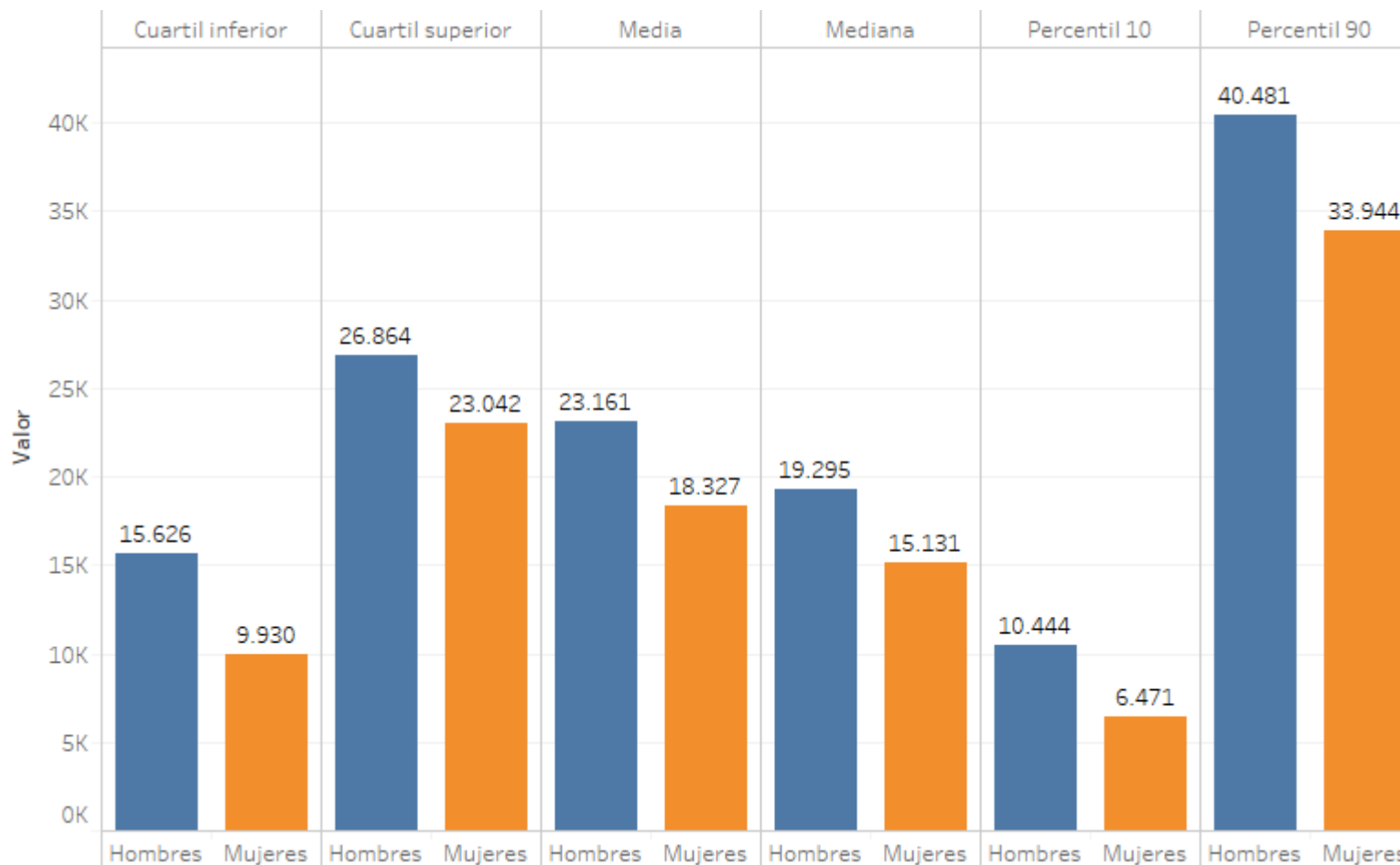




Año de Año	Categoría	Salario medio (€)
2017	Hombres Total	23.161
	Mujeres Total	18.327
2016	Hombres Total	22.871
	Mujeres Total	18.214
2015	Hombres Total	22.766
	Mujeres Total	18.098
2014	Hombres Total	22.719
	Mujeres Total	18.157
2013	Hombres Total	23.317
	Mujeres Total	17.481
2012	Hombres Total	22.810
	Mujeres Total	17.527
2011	Hombres Total	22.772
	Mujeres Total	18.002
2010	Hombres Total	22.293
	Mujeres Total	17.913
2009	Hombres Total	21.981
	Mujeres Total	17.710
2008	Hombres Total	21.142
	Mujeres Total	17.563



Distribución salarial CLM 2017





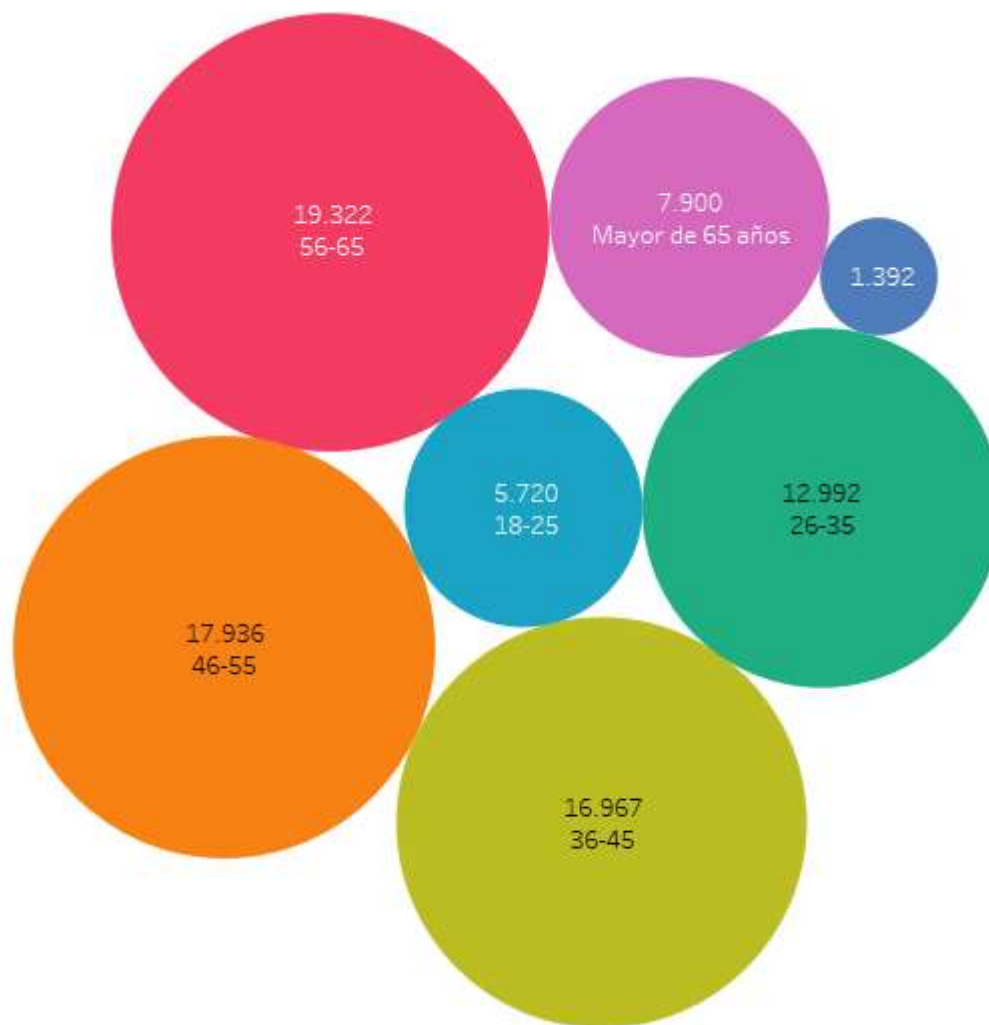
Brecha salarial





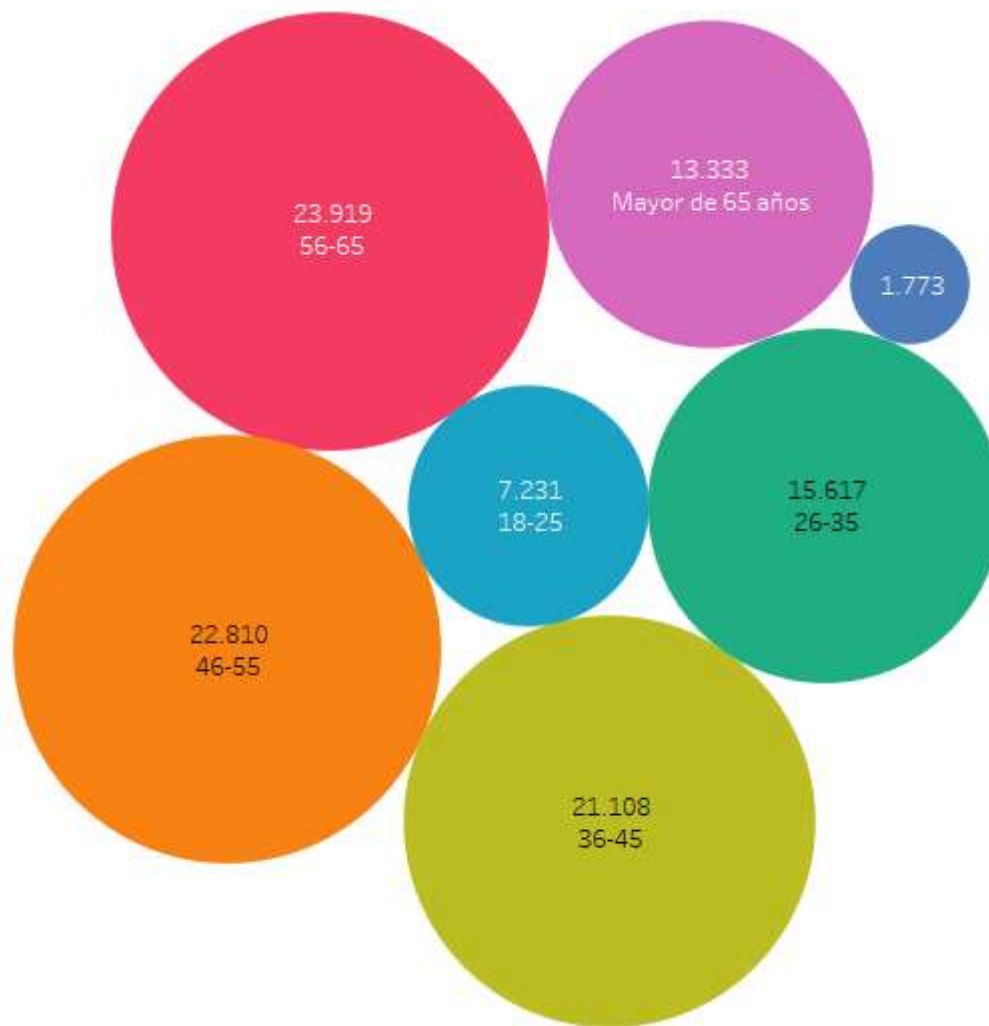
Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Salario medio por edad. Mujeres. Euros/año



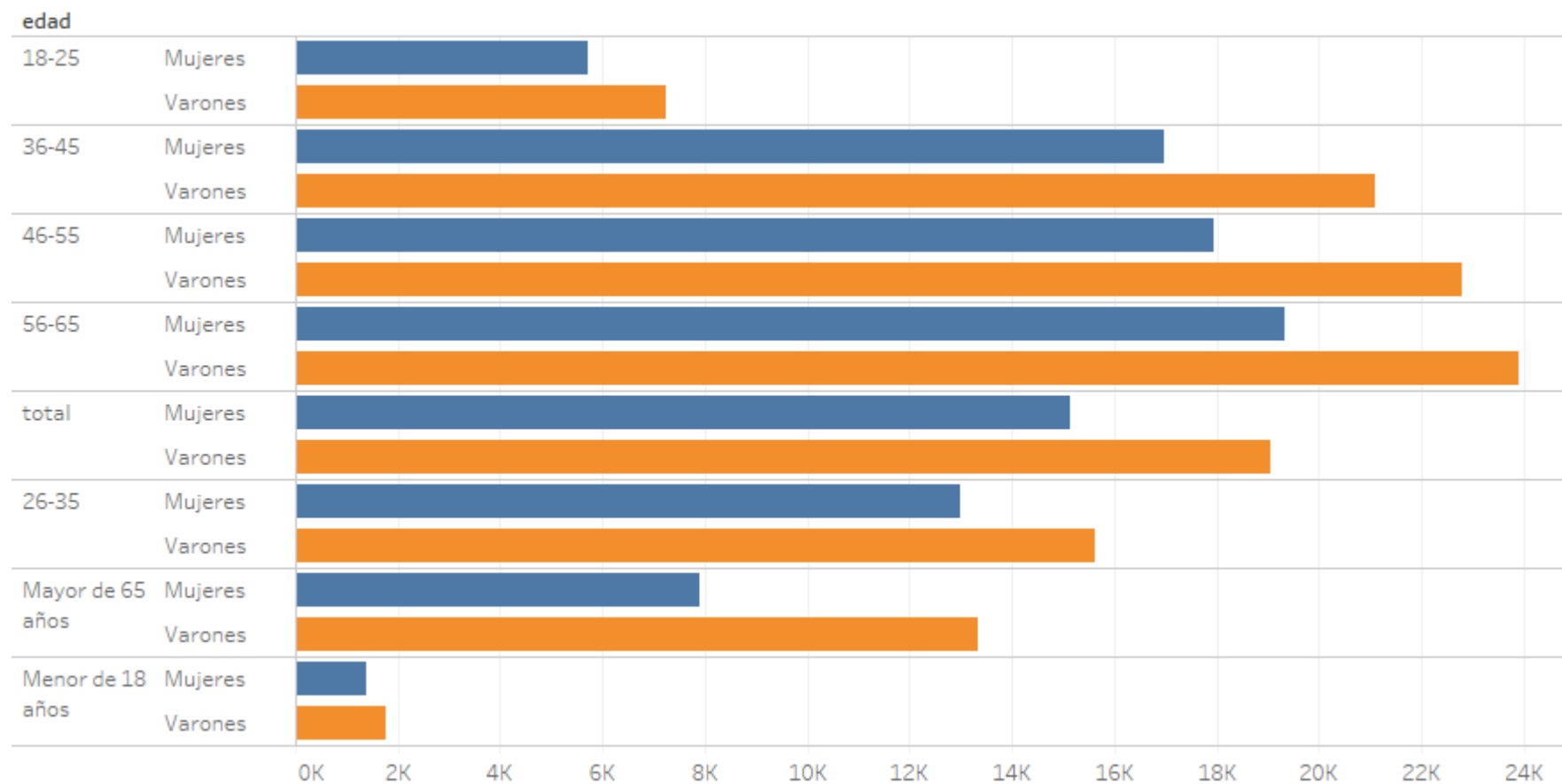


Salario medio por edad. Hombres. Euros/año



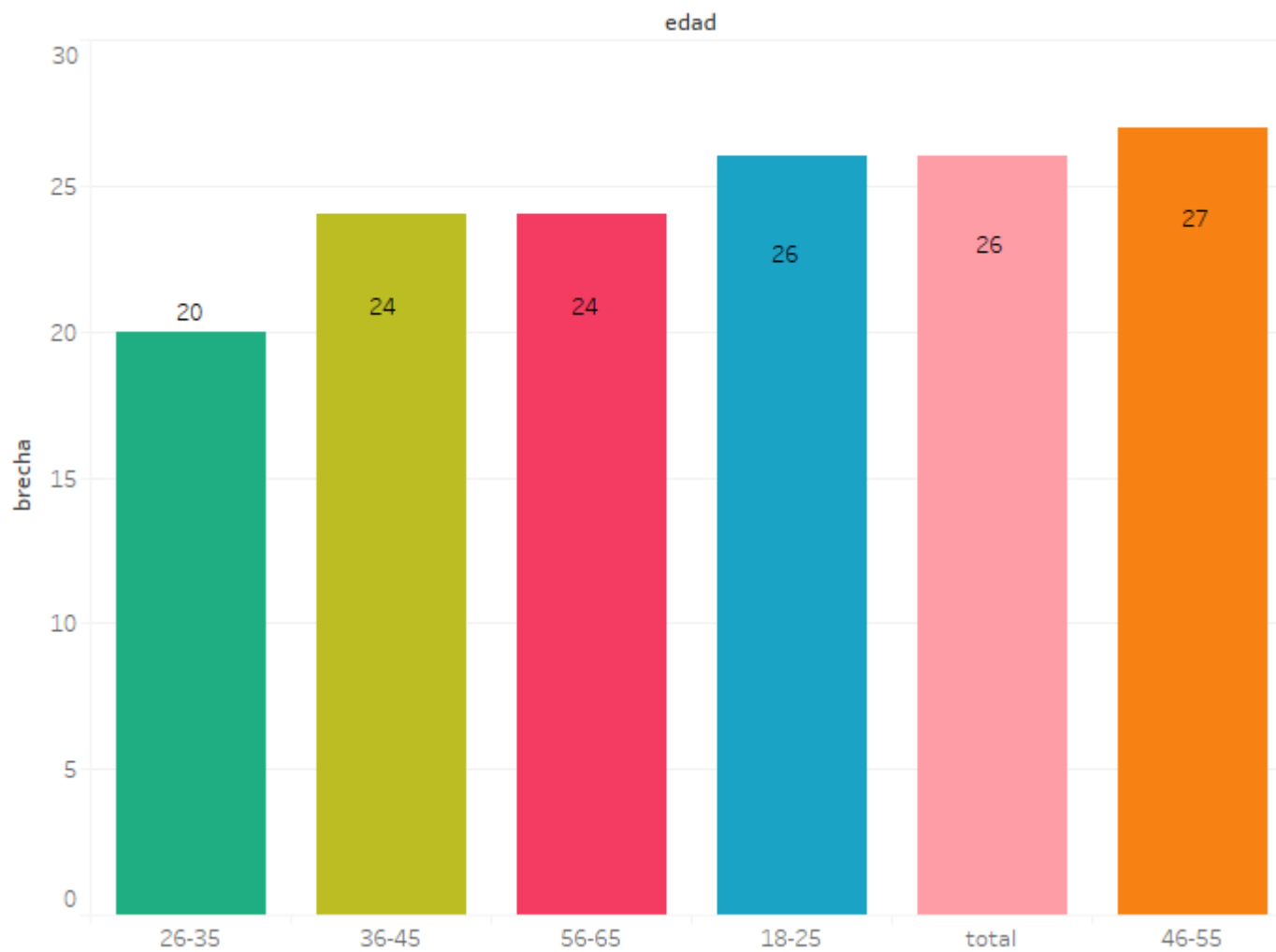


Salario medio por edad. Mujeres y hombres. Euros/año



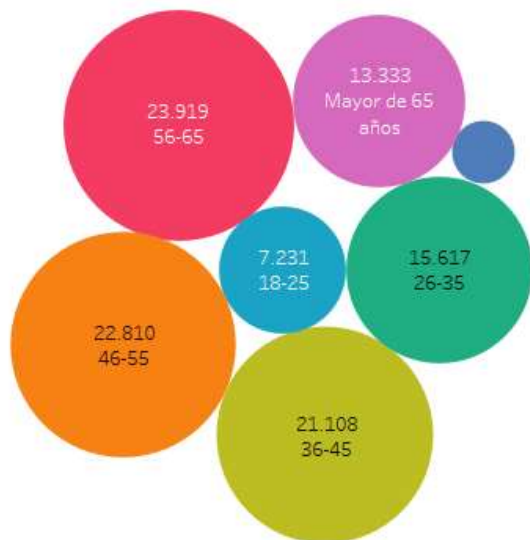


Brecha salarial en % por tramos de edad

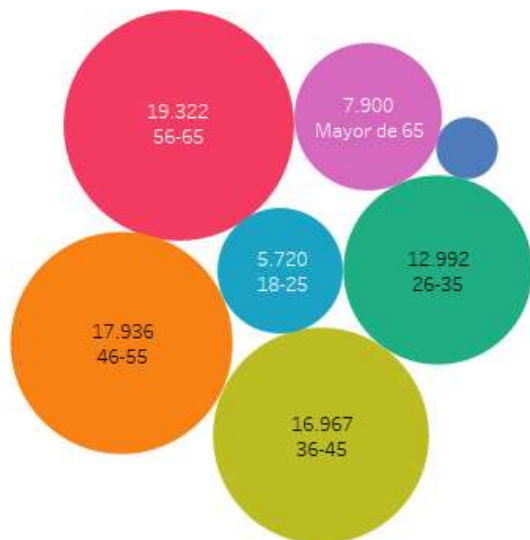




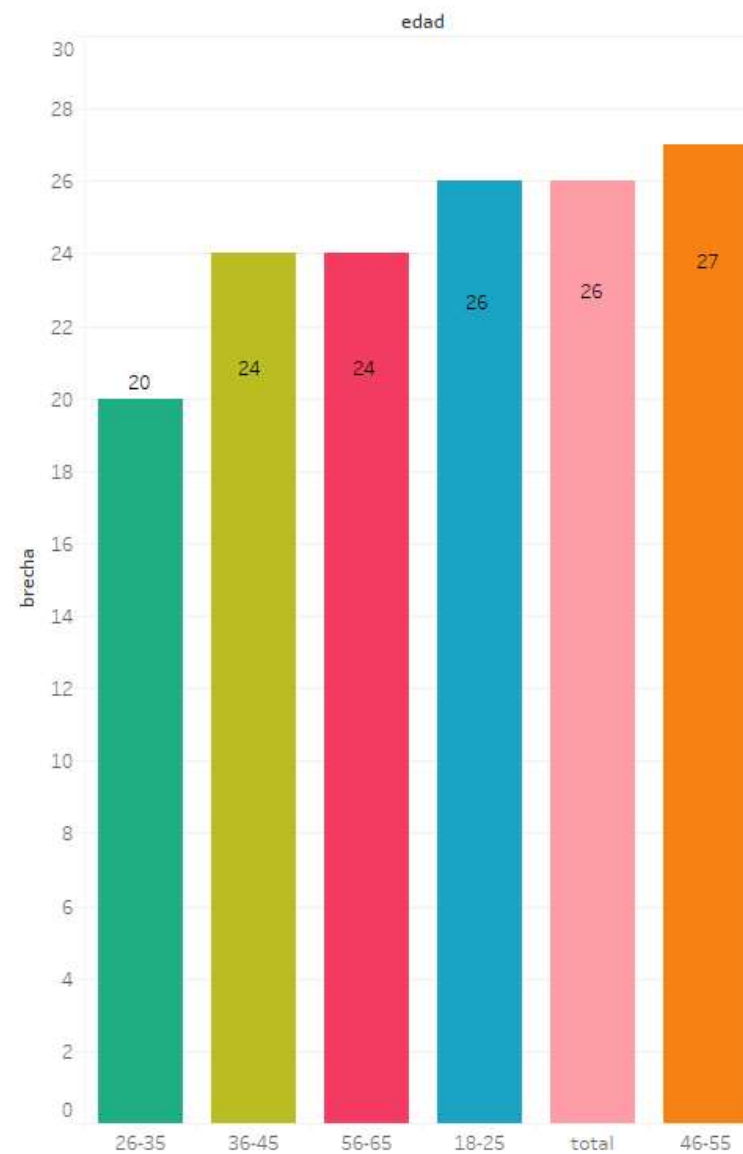
salarios hombres tramos de edad



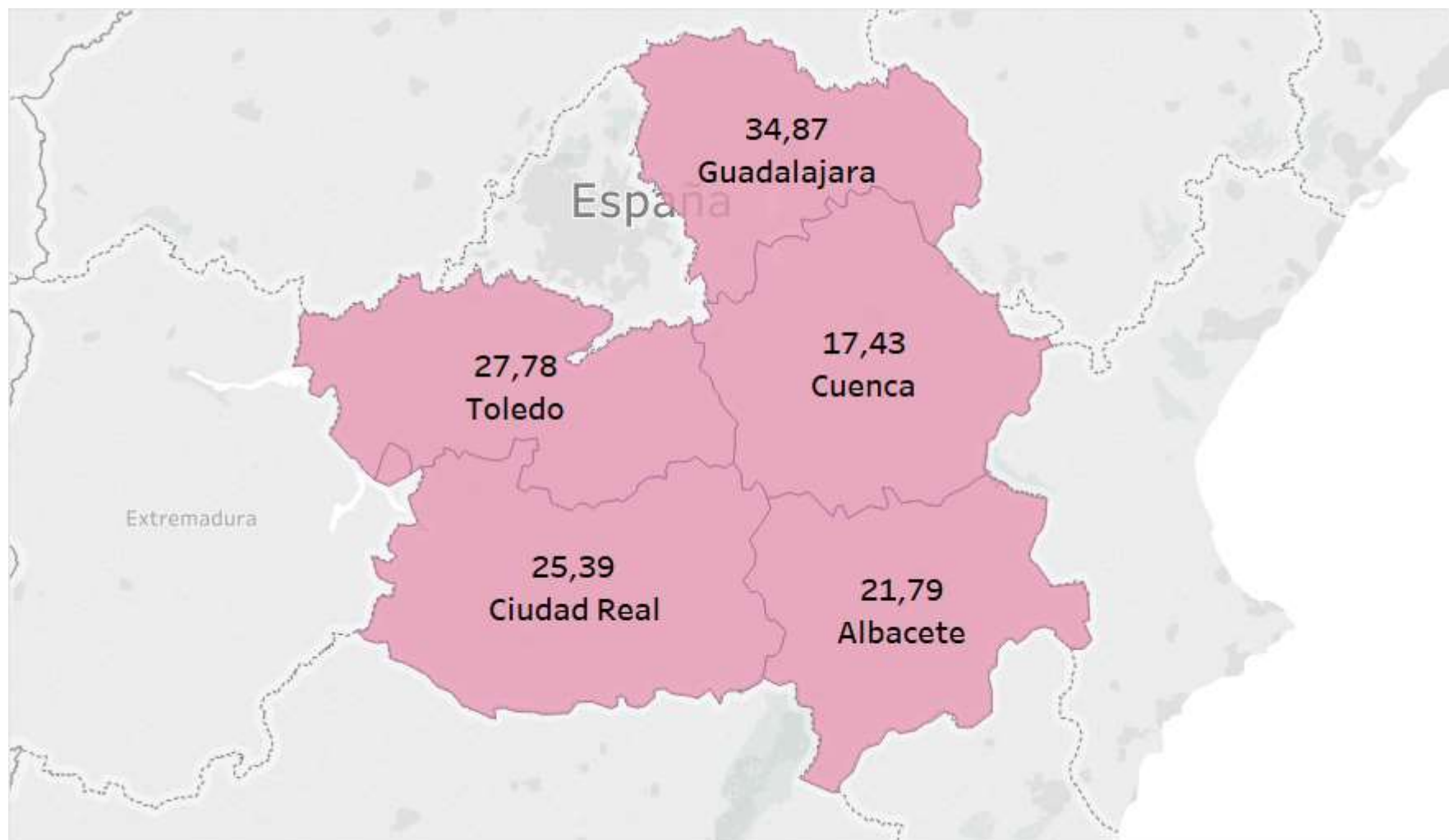
salarios mujeres tramos de edad



brecha

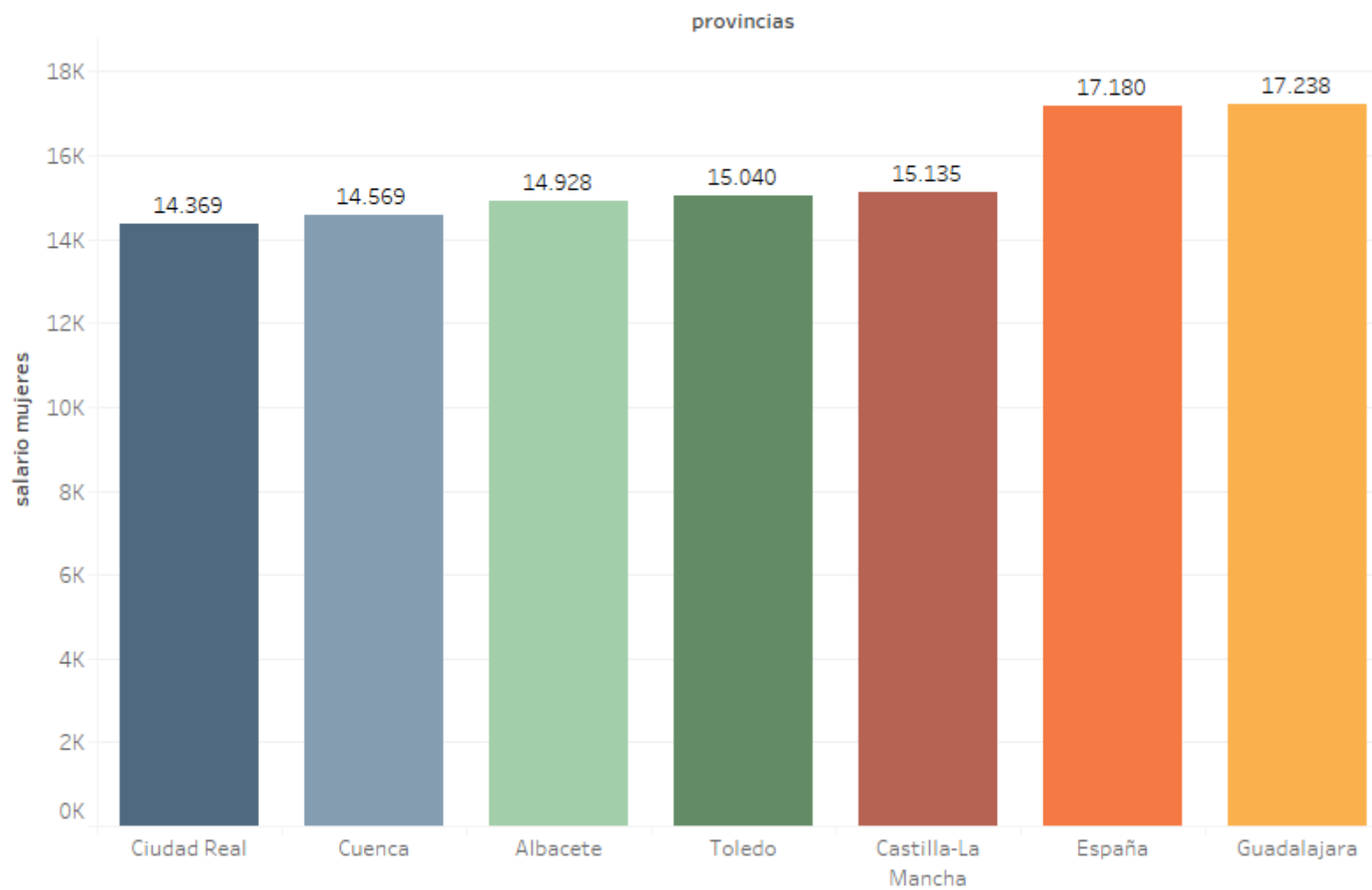


Brecha salarial por provincia. %



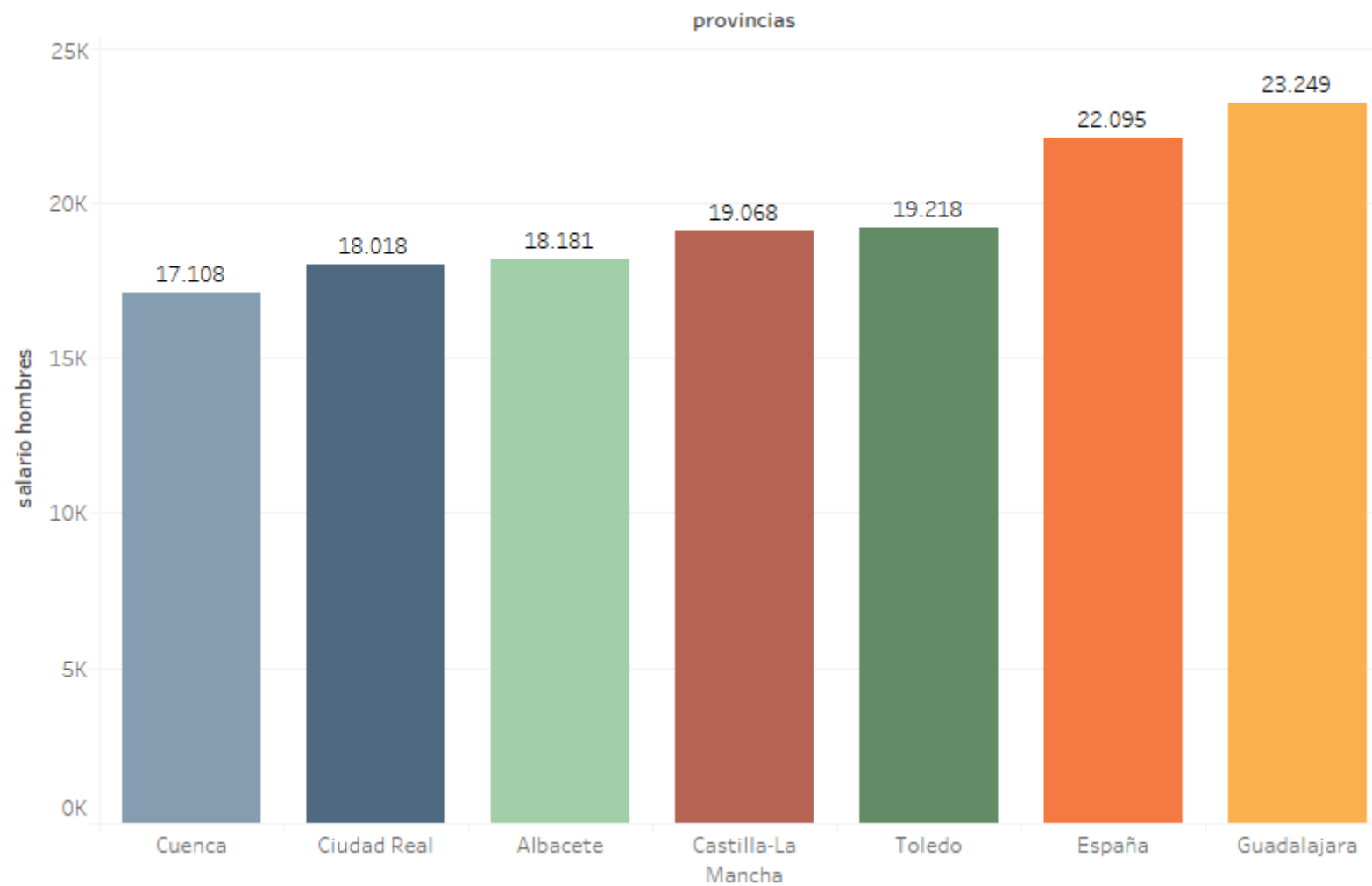


Salario mujeres



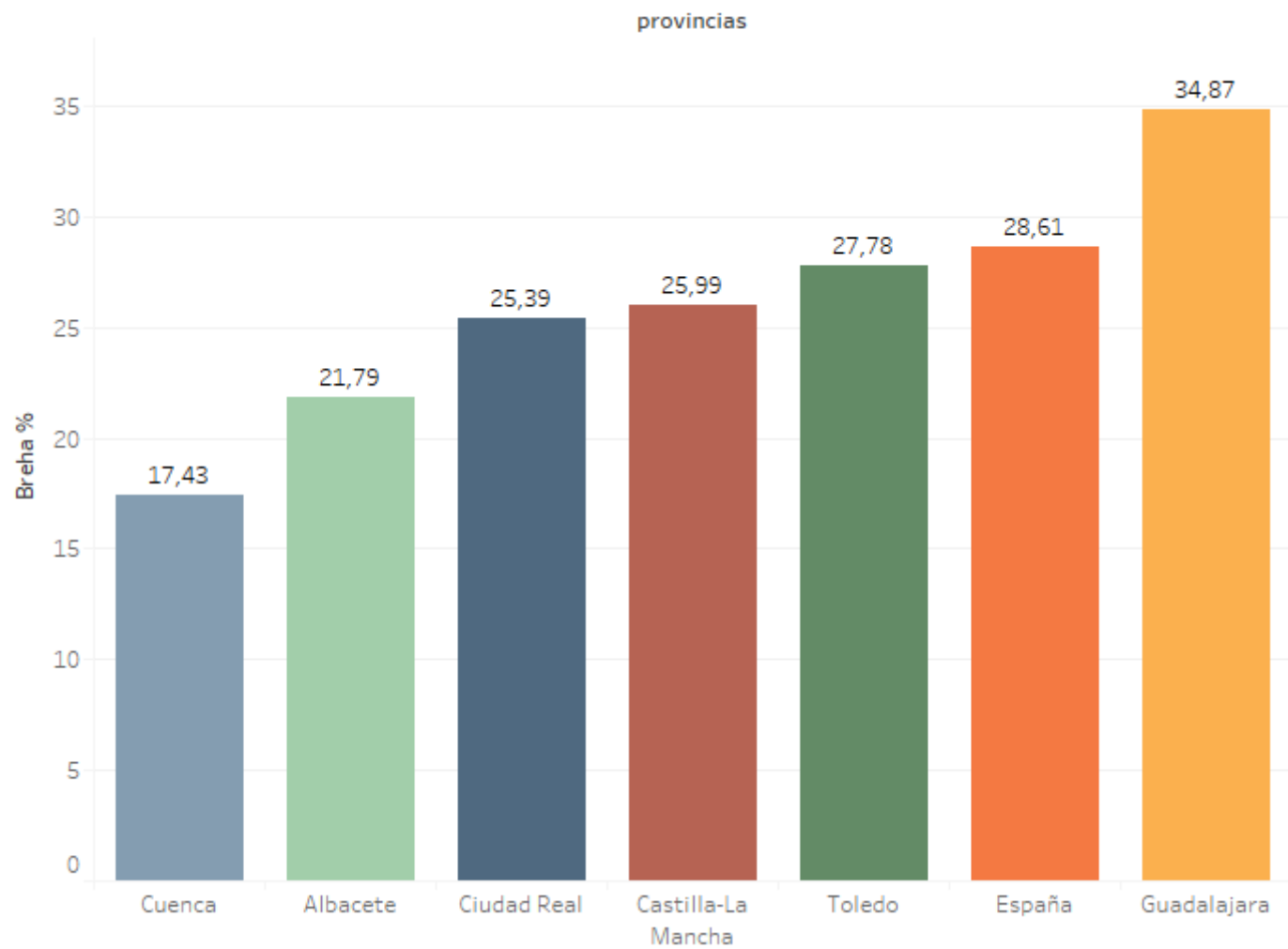


Salario hombres





Brecha provincias, Castilla-La Mancha y España



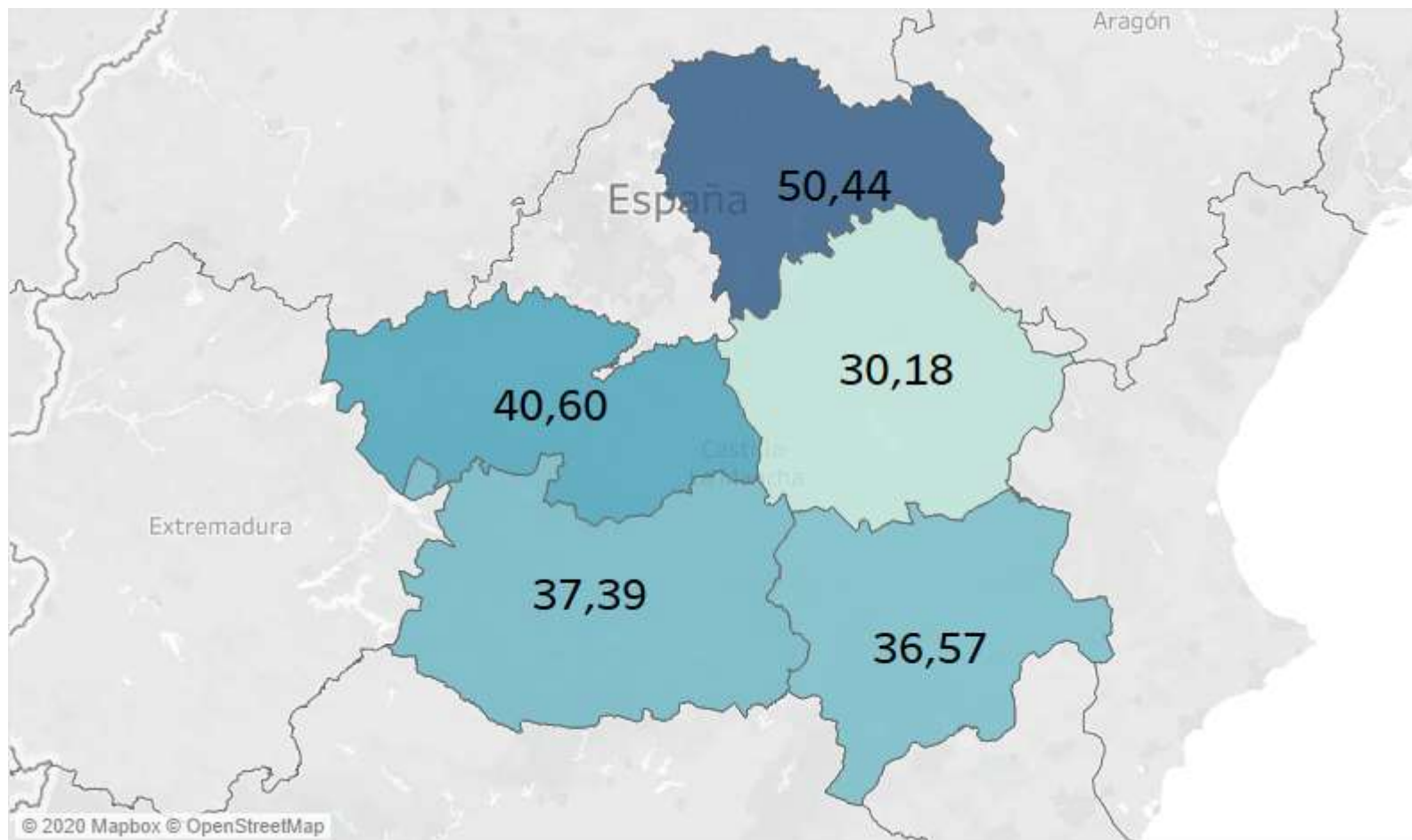


Pensiones 2019



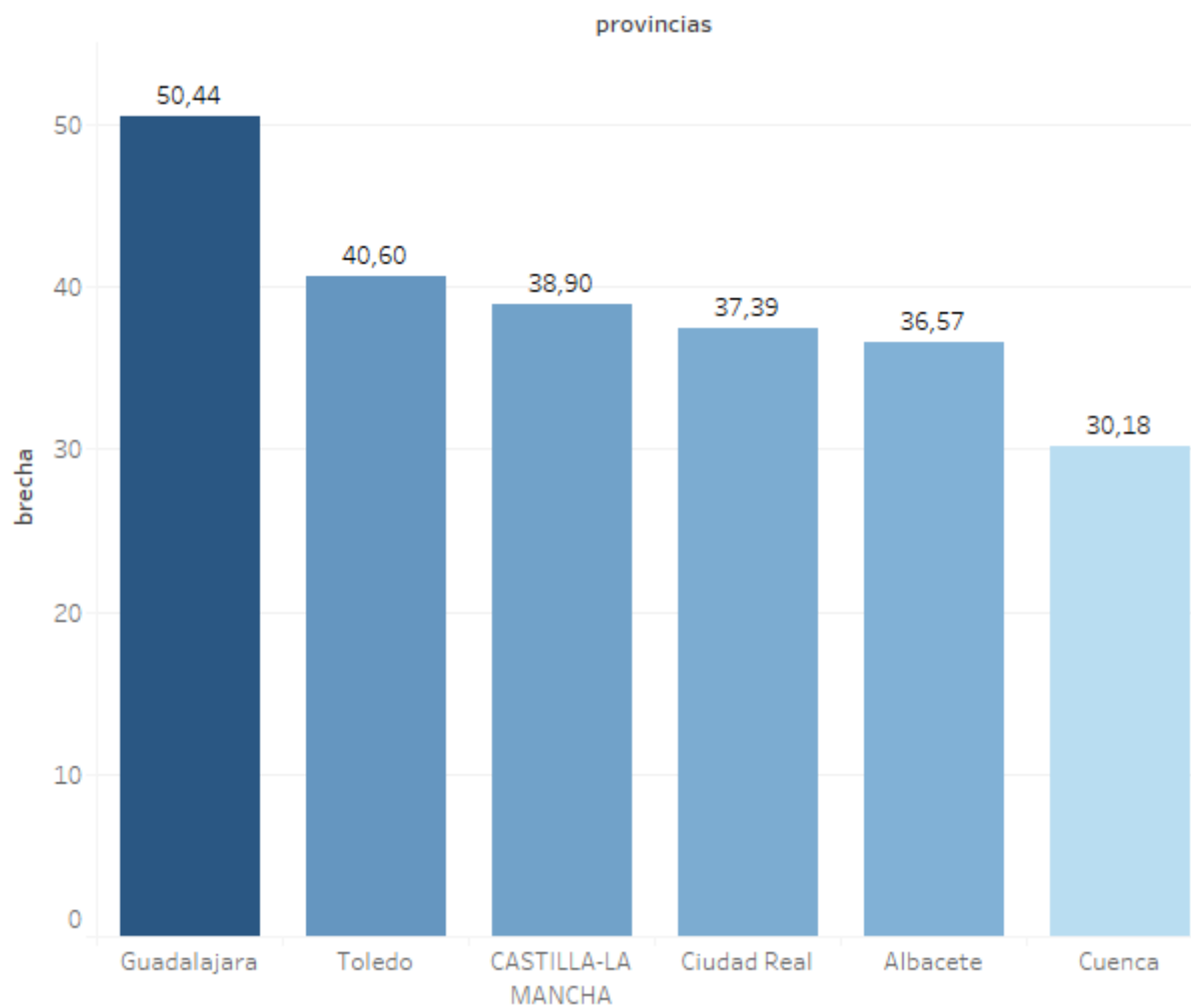


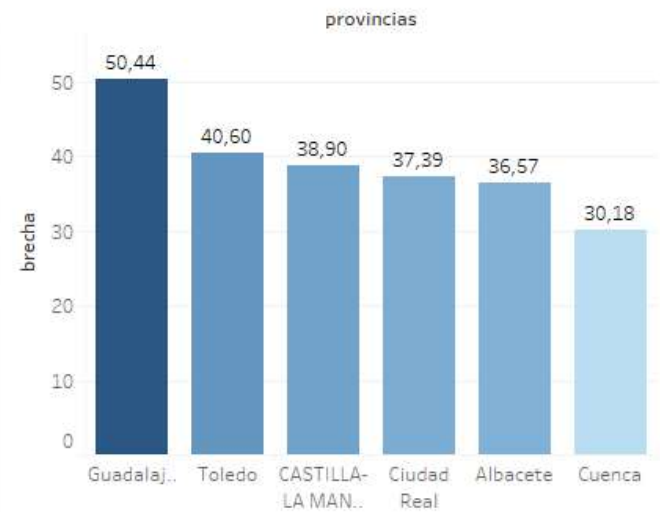
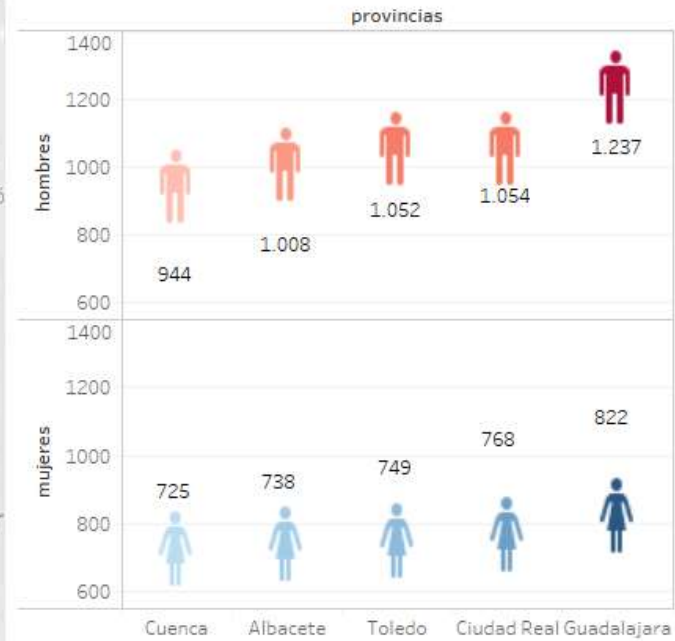
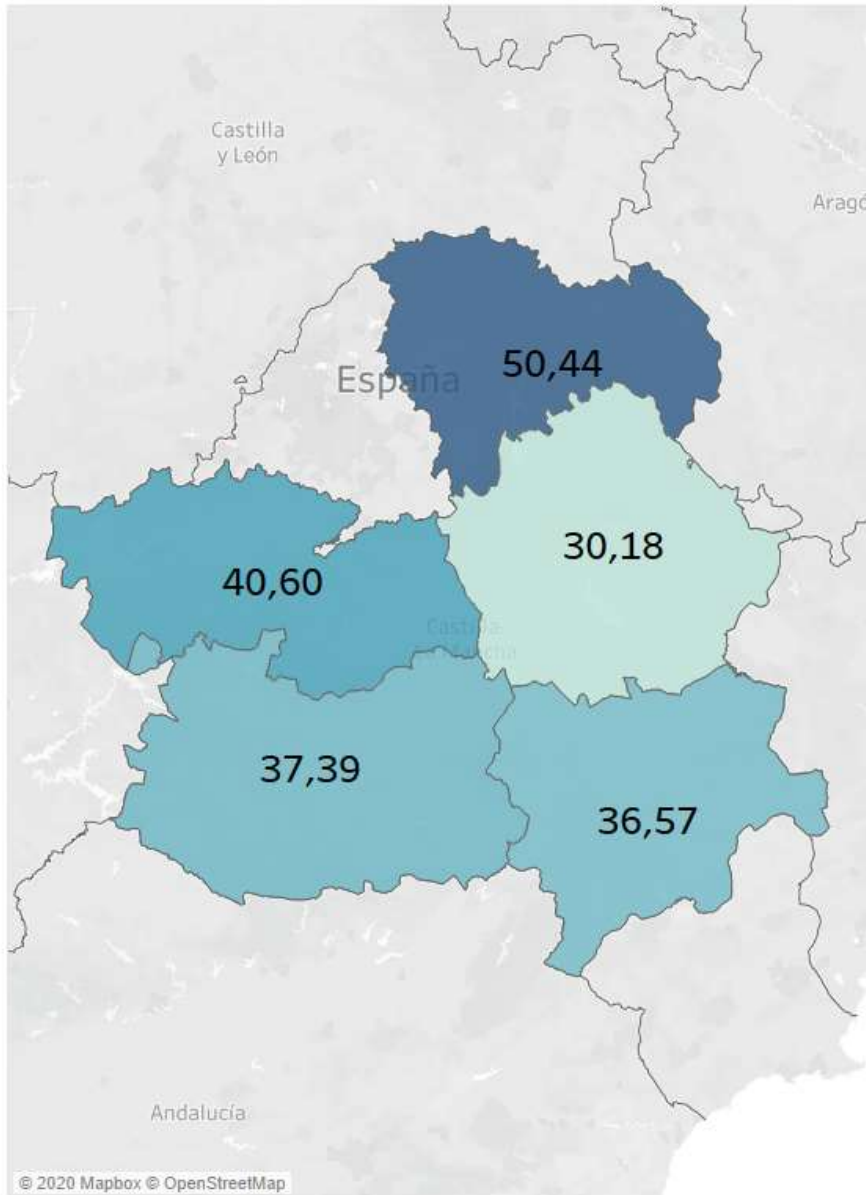
Brecha en las pensiones por provincia





Brecha en las pensiones por provincia







comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



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, removiendo 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.

Es fundamental el necesario cambio de mentalidad 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.

Se continúa penalizando a la mujer como consecuencia de la falta de valoración de sus capacidades y cualidades profesionales, de la inexistencia de una verdadera corresponsabilidad y de la perpetuación de estereotipos sexistas que alimentan la división sexual del trabajo, de cuyo producto surge la injusta brecha salarial.



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.

Desde CCOO defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres, más propensas a condiciones precarias.

Para erradicar la brecha salarial es necesario conocer el origen y las razones de su persistencia, pero también establecer medidas, que contribuyan al fin propuesto, tales 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.
- Garantizar que los procesos de acceso al empleo sean transparentes, objetivos y que no consideren el sexo de las personas candidatas.
- 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.



- Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral, mediante el establecimiento de acciones positivas en las diferentes áreas de intervención (formación, promoción, clasificación profesional, contratación).
- Promover la dignificación del empleo doméstico y su equiparación laboral; esto pasa por exigir al Gobierno la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- 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.
- 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.



- Mejorar la calidad en la contratación, regulando en el convenio colectivo 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.
- Evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.
- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo.
- Acabar con la segregación vertical, que incide en la presencia de mujeres en puestos y categorías inferiores de menor responsabilidad y salario.
- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados