

Estrategia 2019-2021

PARA LA

ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

en la Región de Murcia



Estrategia 2019-2021
para la
ELIMINACIÓN
DE LA BRECHA
SALARIAL
en la Región de Murcia



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO	7
2. Líneas de acción impulsadas por la Unión Europea en la Comunicación de 20 de noviembre de 2017 de la Comisión al Parlamento, al Consejo Europeo y al CES europeo y confrontación con las propuestas efectuadas	13
3. PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO FEMENINO EN LA REGIÓN DE MURCIA EN 2018.....	17
3.1 La tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral	19
3.2 Trabajadoras en el mercado laboral.....	23
3.3 Iniciativa emprendedora	27
3.4 Evolución del paro femenino.....	29
3.5 El empleo estable y la parcialidad de la jornada.....	33
4. SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA.....	39
5. PROPUESTAS SOBRE MATERIAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	43
PROPUESTAS QUE SE INSTAN AL GOBIERNO DE LA NACIÓN.....	45
6. PROPUESTAS SOBRE MATERIAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	47
PROPUESTAS AUTONÓMICAS	
6.1. PROPUESTAS GENERALES.....	49
6.2. PROPUESTAS PARA EMPRESAS	53
6.3 PROPUESTAS EN LA ADMINISTRACIÓN.....	55
7. SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA.....	59





INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

La participación en igualdad de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la realización efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y basamento de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral en cualquier sociedad democrática avanzada.

Sin embargo, **la desigualdad y la discriminación** por razón de género en el ámbito laboral **se encuentra presente en todos los países europeos** y con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su último informe rubricado “Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016” ha abordado una serie de cuestiones (segregación sectorial y ocupacional, brecha salarial y estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral) que por su importancia han entrado a formar parte de la Agenda de Desarrollo Sostenible, adoptada por Naciones Unidas el 29 de septiembre de 2015 para definir el futuro de la humanidad hasta el año 2030.

De este informe se obtienen una serie de **conclusiones que dibujan la situación de la mujer** en el ámbito laboral:

- **Entre 1995 y 2015 la brecha de género** en las tasas de empleo y participación en la fuerza de trabajo, **apenas se ha reducido**. De no abordar ninguna política de corrección, la brecha no se cerrará antes de transcurridas dos o tres generaciones ocupadas.
- **Las mujeres jóvenes están abocadas a una mayor tasa de desempleo**. La diferente situación de hombres y mujeres se advierte desde los primeros niveles educativos hasta la educación superior.
- **La segregación sectorial y ocupacional**, tanto en términos de cantidad de empleos como de calidad, **gira en torno al sector servicios y en ocupaciones elementales**.
- Una mayor ocupación de las mujeres en tareas no retribuidas, tales como **labores domésticas y cuidado** de ascendientes y descendientes, **supone una menor representación en tareas retribuidas**.
- **La mayor dedicación de las mujeres a tareas no retribuidas repercute directamente en menores prestaciones sociales**, especialmente en maternidad y jubilación. En consecuencia estas tareas han de ser reconocidas y redistribuirse entre hombres y mujeres.

La OIT en el artículo 41 de su Constitución y posteriormente en el Convenio 100 de 1951 ya **mandató la igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres**, más allá de la mera comparación entre trabajos iguales.

Ese concepto ha evolucionado y se ha acuñado dentro del acervo normativo comunitario europeo, ofreciendo una definición de brecha salarial entre hombres y mujeres como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (2014)

Esta definición ha impregnado el desarrollo normativo europeo, entre el que destaca **el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea** (Roma, 1957), que estableció el **principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres** como instrumento dirigido a evitar la competencia desleal por parte de los eventuales países que legitimaran que el trabajo de las mujeres fuera peor retribuido que el de los hombres.

En los años 70, **la Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución, **extendió el concepto de igualdad retributiva ante trabajos de igual valor**.

Un año más tarde, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto Defrenne II, fue determinante para la normativa posterior al reconocer que el principio de igualdad retributiva forma parte de los fundamentos de la Unión Europea, con una funcionalidad no sólo económica sino también de justicia social. Surge así la **Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976**, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, formación y promoción profesional, **extendiendo el principio de no discriminación por razón de sexo al ámbito de la seguridad social, el autoempleo, incluso el acceso a los bienes y servicios**.

Dos décadas después, **el Tratado de Ámsterdam en 1996 incorporó el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres**, incorporándolo al artículo 141 del TCEE, actual artículo 157 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.

Tendremos que esperar hasta la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre de 2002, modificada por la Directiva 2006/54, para comprobar un avance más en la legislación sobre no discriminación retributiva. En concreto, el artículo 2.1.a) de la Directiva 2006/54, define la discriminación directa por razón de sexo como:

“La situación en que una persona sea, o haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en una situación comparable”,

de esta forma ya no será necesario acreditar la existencia de otro puesto de trabajo igual con mayor retribución, sino que en base al concepto de “comparador hipotético” **se permite que para probar la discriminación sea suficiente con una prueba de indicios**, por la que en atención al comportamiento general de la empresa, pueda inferirse que se ha producido un tratamiento distinto con la mujer al que se habría seguido respecto a un hombre.

Por su parte, la discriminación indirecta también fue objeto de definición por la Directiva 2002/1973, y reformulada por el artículo 2.1.b de la Directiva 2006/54, definiéndola como

“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”

En una primera aproximación, y en lo referente a la carga de la prueba se entenderá que existe discriminación indirecta cuando *“una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”*

Una vez definidos los contornos de la delimitación conceptual de la discriminación retributiva directa o indirecta, podría seguir quedando a la discrecionalidad empresarial el uso de sus prerrogativas para configurar condiciones retributivas especiales adicionales a las establecidas en el convenio colectivo. Para luchar contra esta particularidad, **la Comisión Europea ha emanado la Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.**

En esta Recomendación por primera vez se establece la obligación de establecer una **definición legal del concepto de trabajo de igual valor**; se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por sexo; que habrá de ser periódica en las empresas de más de 50 personas empleadas, generando la obligación de auditorías salariales periódicas en empresas con más de 250 personas empleadas.

En el ordenamiento jurídico interno, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores preceptúa: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

De otro lado la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional la acoge el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores al establecer que *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”*

Constituye también un hito de indudable valor la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en nuestro ámbito regional, la Ley 7/2007, de 4 de abril para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, cifrando la diferencia salarial como uno de los factores que vetan la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Queda aún mucho por recorrer respecto de los países más avanzados de nuestro entorno en el ámbito de igualdad salarial. Tal es el caso de Islandia, donde la Ley sobre Igualdad de Estatus e Igualdad de Derechos de Mujeres y Hombres, ha acogido una modificación, cuya entrada en vigor el 1 de enero de 2018 ha supuesto la **obligación de las empresas de certificar una retribución igualitaria a sus trabajadores/as** en función del puesto realizado y sin discriminación de género.

Pues bien, a pesar de que nuestro Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 28 la obligación de retribución igualitaria salarial o extra salarial entre mujeres y hombres, la realidad aún se aleja del resultado pretendido de una sociedad igualitaria.

Según el informe de UGT publicado el 20 de febrero de 2017, que lleva por rúbrica “*La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*”, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en España en 2014 se sitúa en un 28,46% en las empresas privadas y en un 10,93% en aquellas en las que el control es público, mientras dichos porcentajes eran del 28,30% y 12,29% respectivamente en el año 2010.

Entre las **causas de la brecha salarial**, se encuentran la **segregación laboral** (que margina a las mujeres en actividades con escasa valoración social o con modalidades contractuales precarias). **A pesar de que las mujeres representan un 60% de las personas con título universitario, tienden a predominar en sectores peor remunerados**, mientras que los hombres son mayoría en aquellos con salarios más elevados, como las ingenierías y profesiones científicas o técnicas.

Asimismo, con respecto a contratos de duración determinada o por tiempo indefinido, la brecha salarial es de un 12,61% en los primeros, mientras que se alcanza un 24,47% de diferencia en los segundos, lo que implica que las mujeres con un contrato indefinido, dejan de percibir al año casi 7.000 euros con respecto a un hombre que realice un trabajo de igual valor.

También asistimos al llamado “*techo de cristal*” (que dificulta el ascenso de la mujer y desenvolvimiento adecuado) debido posiblemente a la asunción en mayor medida de la responsabilidad en las tareas familiares.

En relación con la conciliación, debe tenerse en cuenta que **en la mayoría de los casos son las mujeres quienes se encargan del cuidado de menores y familiares**, soportando el peso del trabajo del hogar no remunerado y, por tanto, realizando menos horas de trabajo remunerado. Por ello, suelen desempeñar trabajos a tiempo parcial, con menos probabilidades de resultar designadas para puestos de responsabilidad.

En el informe de Comisiones Obreras titulado “La brecha salarial. Factor de quiebra democrática”, publicado en febrero de 2018, se citan asimismo como elementos que intervienen en la brecha salarial; la edad, así como las interrupciones de la vida profesional ocasionadas por la maternidad, incrementándose la brecha conforme aumenta la edad de las mujeres. Según el INE, en menores de 25 años, la brecha salarial es de un 5,7%; entre 25 y 34 es de un 6,6%; entre 35 y 44 un 11,5%; entre 45 y 54 un 19,5%, entre 55 y 64 un 21,2%, y de 65 ó más años alcanza un 45,3%.

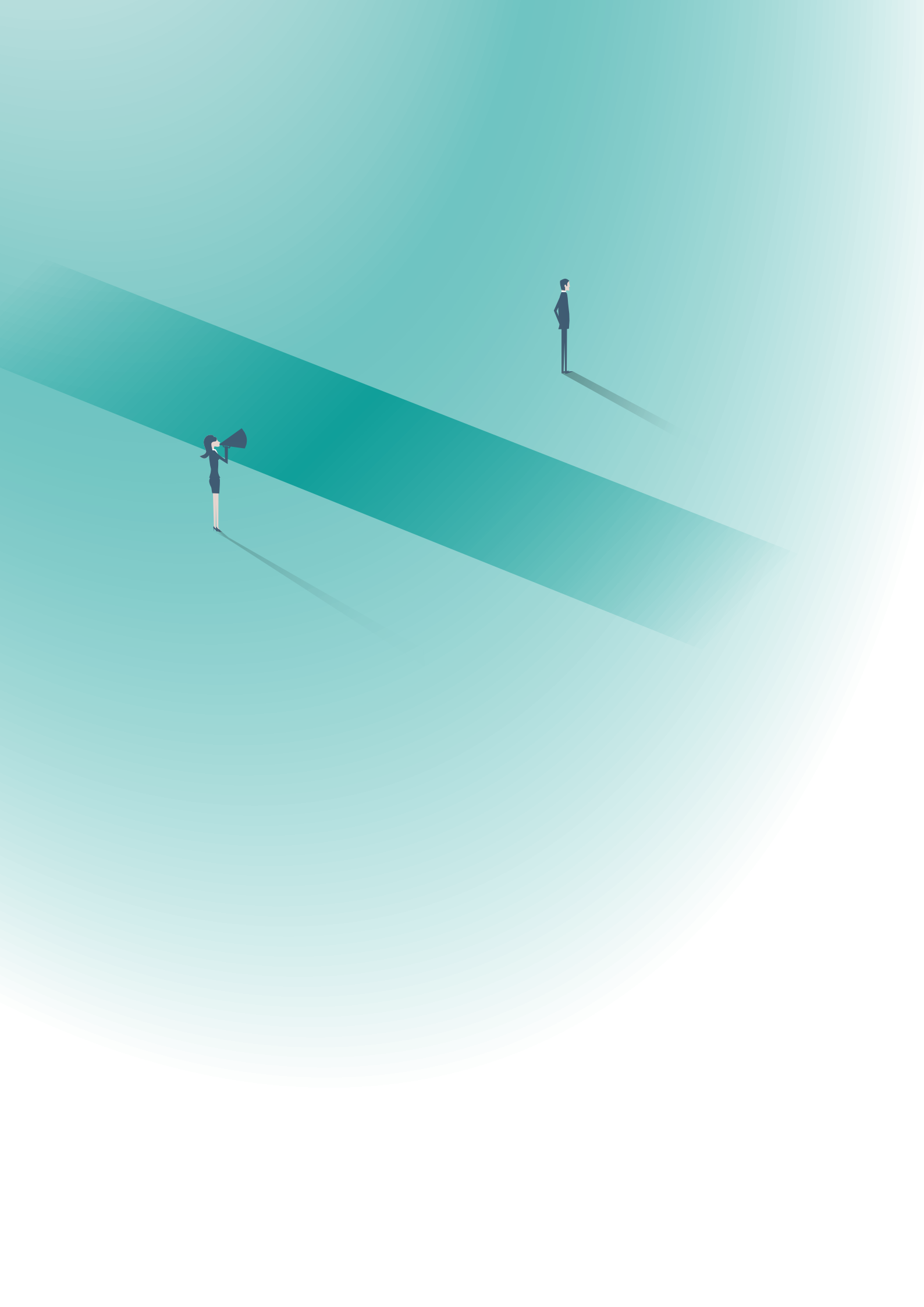
Se destaca también la modalidad contractual, y tipo de jornada, que en el caso de las mujeres se aproxima a las formas de contratación temporal y jornada parcial, en orden a permitir la conciliación de la vida familiar y laboral; y los complementos salariales, dirigidos con demasiada frecuencia a retribuir aspectos “masculinizados” como penosidad, nocturnidad, o disponibilidad horaria.

La concurrencia de todas estas circunstancias se han evidenciado en las sesiones colaborativas del Grupo de Trabajo de elaboración del Estrategia 2019-2021 para eliminar la brecha salarial en la Región de Murcia. En las mismas se ha puesto de manifiesto que **la brecha salarial no es más que una consecuencia de la brecha de género**, de las desigualdades entre hombre y mujer cuyos primeras expresiones se hacen presentes en los ciclos de educación infantil y primaria, por lo que resulta necesaria una educación con perspectiva y transversalidad de género, ausente de estereotipos sexistas, basada en una formación en igualdad y en diversidad e impartida en todos los niveles educativos por profesionales de la enseñanza que posean la adecuada formación.

Asimismo, **las enseñanzas de formación profesional deberán fomentar la presencia de la mujer en profesiones masculinizadas y en los ciclos universitarios las vocaciones tecnológicas.**

El ingreso y la permanencia de la mujer en el mercado laboral, el emprendimiento y el trabajo asalariado por cuenta ajena, han de estar marcados por una asunción igualitaria de las responsabilidades familiares, favorecida por las políticas públicas de apoyo a la familia a través de centros de atención a menores y dependientes, y por la facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos progenitores a través del teletrabajo, flexibilidad horaria o permisos de conciliación compartidos.

Es por ello que siendo tan amplio y ambicioso el trabajo que se avecina para los próximos años, sea necesario contar con el impulso de todos los departamentos autonómicos que de forma transversal colaboren en la consecución de la igualdad plena y en particular, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades a través del Plan Estratégico Regional de Igualdad, que encuentra concreción en el ámbito del empleo público en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia, actualmente en proceso de revisión y nueva aprobación para este año.



2

LÍNEAS DE ACCIÓN IMPULSADAS POR LA UNIÓN EUROPEA EN LA COMUNICACIÓN DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2017 DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO, AL CONSEJO EUROPEO Y AL CES EUROPEO Y CONFRONTACIÓN CON LAS PROPUESTAS EFECTUADAS

Con carácter previo a la descripción de las causas de la brecha salarial por razón de género, es conveniente traer a colación la Comunicación de 20 de noviembre de 2017 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, inscrito dentro del Plan de Acción de la Unión Europea 2017-2019, dirigido a Abordar la Brecha Salarial entre hombres y mujeres.

Considera la comunicación que “Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una etapa fundamental de cara a la realización tanto del objetivo general consistente en lograr la igualdad de género como de los objetivos de desarrollo sostenible tal como se establecen en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Contribuye igualmente a consolidar el pilar europeo de los derechos sociales [proclamado por el Parlamento, el Consejo y la Comisión en la Cumbre Social para Empleos Justos y Crecimiento, que tuvo lugar el 17 de noviembre en Gotemburgo], en particular su principio n.º 2, relativo a la igualdad de género en todos los ámbitos, y su principio n.º 3, relativo a la igualdad de oportunidades.”

El Plan de acción comunitario incluye ocho líneas de acción principales y un conjunto de actividades dirigidas a la consecución de los objetivos marcados. Son líneas de acción:

1. “Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución
2. Combatir la segregación profesional y sectorial.
3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
4. Abordar la penalización por cuidados.
5. Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
6. Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
7. Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
8. Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres”.

La presente Estrategia de la Región de Murcia articula las medidas de intervención dando respuesta a estas 8 líneas principales en torno a tres apartados: propuestas generales, propuestas a adoptar en empresas y propuestas a desarrollar en la Administración Pública. Respecto de algunas de ellas se proponen actuaciones concretas a desarrollar desde el Gobierno Regional; sin embargo en otras, por ser de competencia estatal, la administración autonómica adopta el compromiso de instar al Gobierno de la Nación su inmediata adopción.



3

PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO FEMENINO EN LA REGIÓN DE MURCIA EN 2018

Para la elaboración del análisis de datos sobre empleo, cuando se trata de datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), se ha mantenido el criterio de utilizar como dato actual el dato referido al cuarto trimestre de 2018, y cuando se trata de datos de afiliación, el dato a 31 de diciembre de 2018, en ambos casos por tratarse de las últimas cifras a año cerrado. En los datos de la EPA en cambio, en ocasiones se hace referencia a la media anual, en cuyo caso se especifica en el texto.

Para el análisis de la evolución anual, en los datos de la EPA se compara el cuarto trimestre de 2018 con el cuarto trimestre de 2017 y en el caso de la afiliación, diciembre de 2018 con diciembre de 2017. Para la evolución con respecto a la situación anterior a la crisis se toma como referencia el cuarto trimestre de 2007, si se trata de datos de la EPA, o diciembre de 2007 si se trata de datos de afiliación. Finalmente, cuando en el texto se realizan comparaciones con el momento de inicio de la recuperación económica se ha tomado como referencia el cuarto trimestre de 2013 si se trata de datos de la EPA, o diciembre de 2013 si son datos de afiliación.

Los datos de empleo que se muestran proceden en su mayor parte de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística trimestralmente y que ofrece datos estimados, por tratarse de una encuesta, de población activa, ocupada y parada, así como sus tasas de actividad, empleo y paro respectivamente. También se han incluido datos de personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social de sus estadísticas de afiliación a último día de mes.

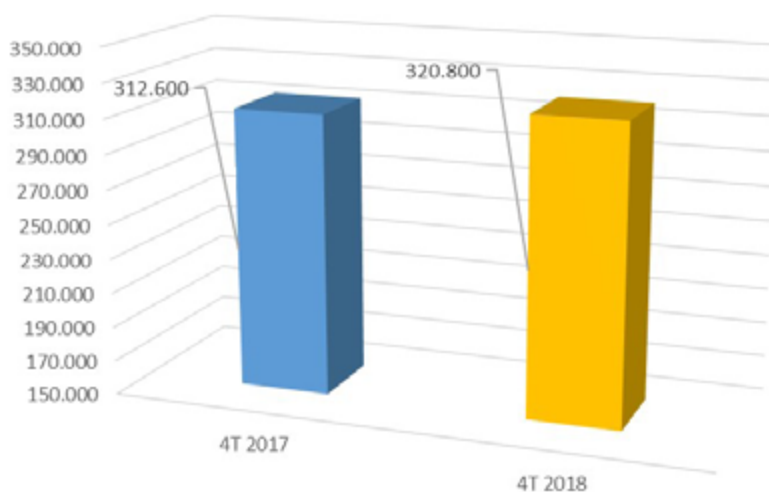
3.1

LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La tasa de actividad en la Región de Murcia, es decir, el porcentaje de población mayor de 16 años que se encuentra en el mercado laboral (ya sea trabajando o buscando empleo activamente) se calcula a partir del número de activos. En el caso de las mujeres, en 2018 el total de mujeres activas según la EPA asciende a 320.800 en el cuarto trimestre.

Un año antes había 312.600 mujeres activas, luego la participación en el mercado laboral de las mujeres es ahora un 2,62% mayor.

Evolución de las mujeres activas 2017-2018



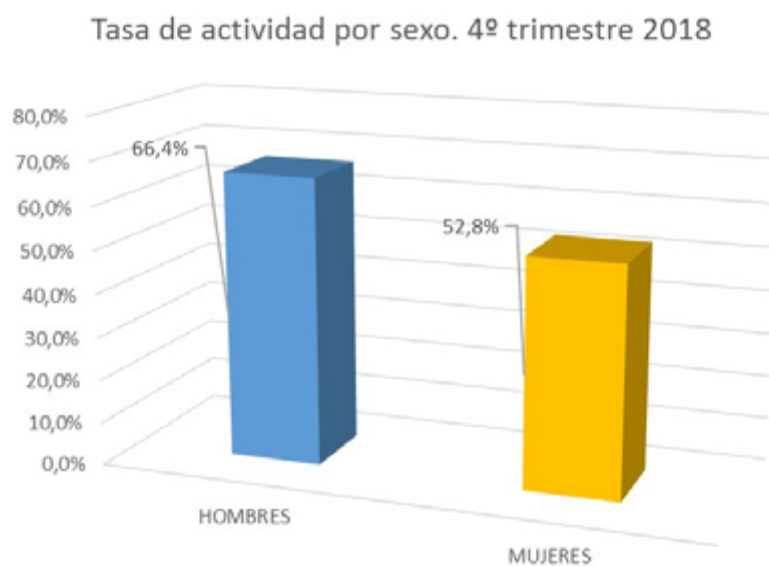
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Es sabido que muchas mujeres se incorporaron al mercado laboral en los años de crisis, pero también es cierto que desde la recuperación económica muchas de ellas permanecen en el mercado laboral y es por eso que a día de hoy sigue habiendo más mujeres activas que antes de la crisis, ya que en el 4º trimestre de 2007 eran 276.100.



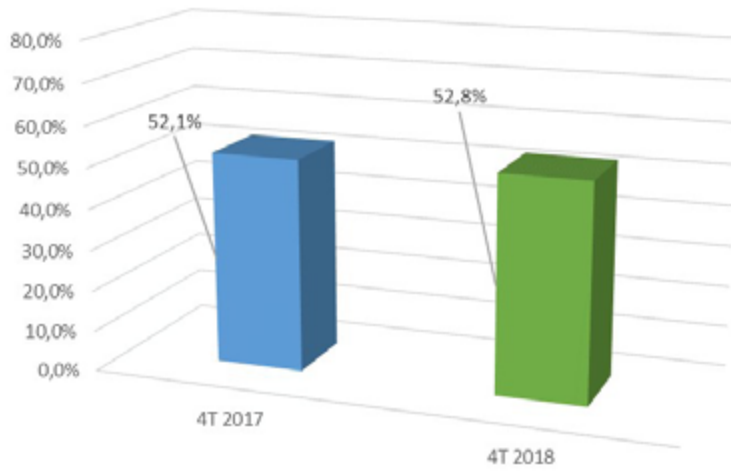
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

La tasa de actividad, por tanto, es en el cuarto trimestre de 2018 del 52,8%, mientras que hace un año era del 52,1% y antes de la crisis (4º trimestre de 2007) del 48,6%. Es verdad que la tasa de actividad masculina es mayor, del 66,4% en 2018, pero esta diferencia de 13,6 puntos es menor que la que había antes de la crisis, cuando era de casi 24 puntos.



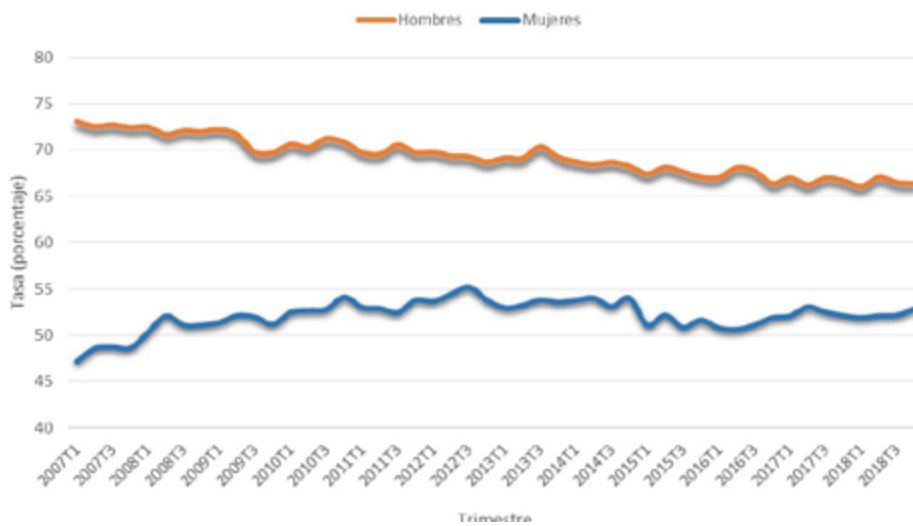
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Evolución de la tasa de actividad femenina 2017-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa

Evolución de la tasa de actividad por sexo 2007-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa

3.2 TRABAJADORAS EN EL MERCADO LABORAL

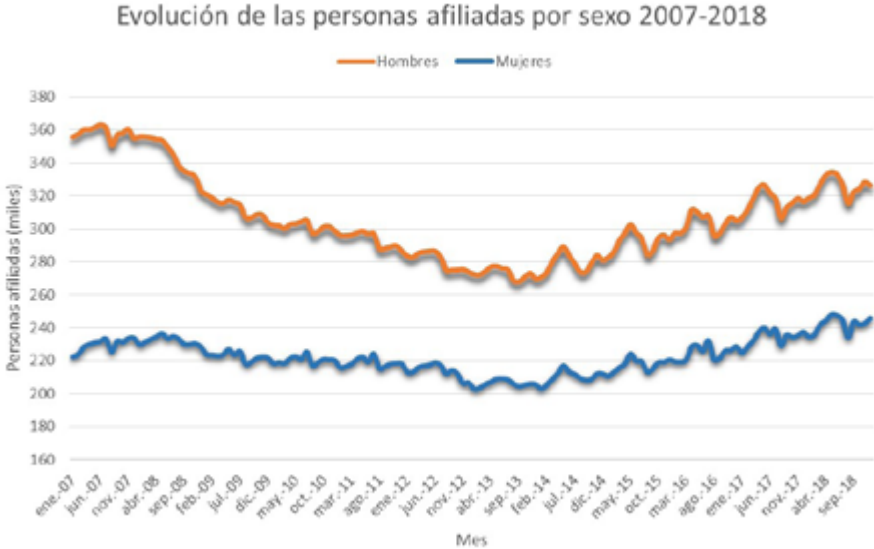
A último día de 2018 había en la Región de Murcia 572.162 personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, de las que 245.725 eran mujeres, es decir, el 43%. Es evidente que si la proporción de mujeres en la población es mayor que ese 43%, significa que las mujeres están infrarrepresentadas en el mercado laboral respecto a su peso poblacional.

No obstante los últimos años muestran un aumento del empleo femenino que en algunos casos es incluso superior al de los hombres. Si entre diciembre de 2017 y diciembre de 2018 el empleo en la Región creció un 3,31% (con 18.314 nuevos afiliados), en el caso de las mujeres este aumento fue del 3,54% con 8.407 nuevas mujeres afiliadas a la Seguridad Social.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

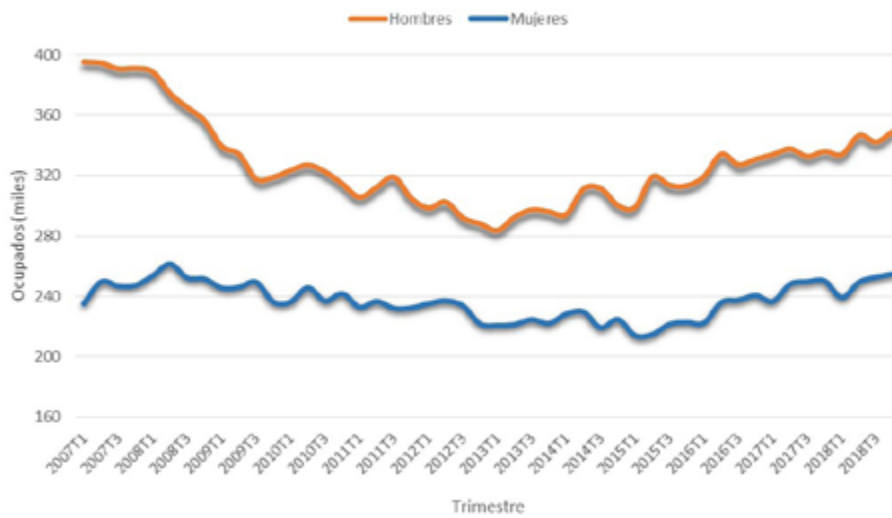
Pero más significativo aún es que, mientras que entre la población general aún no se han alcanzado los niveles de afiliación que había antes de la crisis, con 588.718 personas afiliadas en diciembre de 2007, en el caso de las mujeres ya hay ahora más trabajadoras que las que había entonces, con 233.501 afiliadas al cierre de 2007. Así, mientras que entre los hombres desde 2007 se han perdido hasta diciembre de 2018 todavía 28.780 empleos (un 8,10%) en el caso de las mujeres ya son 12.224 afiliadas más que en diciembre de ese año (un aumento del 5,24%).



Si en vez de afiliación a la Seguridad Social tomamos los datos de ocupación que ofrece la EPA, éstas reflejan un mayor crecimiento del empleo masculino en el último año (el 4,02% frente al 1,88% en las mujeres), un aumento del empleo durante la recuperación económica también algo menor en las mujeres (el 14,76% frente al 18,03% desde el 4º trimestre de 2013 y hasta ahora) y unas cifras de mujeres ocupadas que son hoy mayores que antes de la crisis, algo que no sucede en los hombres. En efecto, en el 4º trimestre de 2018 la EPA estima en 255.000 las mujeres ocupadas en la Región (y 349.600 los hombres) mientras que en el 4º trimestre de 2007 eran 247.400 las mujeres trabajadoras y 391.000 los hombres.



Evolución de las personas ocupadas por sexo 2007-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Que desde la recuperación económica el empleo ha crecido más en los hombres se ve también si tomamos las cifras de empleo medio anual; si bien la población ocupada ha crecido en 77.400 personas respecto a la media de 2013, en el caso de los hombres el aumento fue de 50.600 ocupados y en el de las mujeres, de 26.800 ocupadas.

Pese a todo, con las cifras que hemos mostrado se puede concluir que las diferencias por sexo son ahora menores que antes de la crisis y no sólo porque la crisis destruyera más empleo masculino, sino porque el empleo femenino incluso ha crecido en estos años.

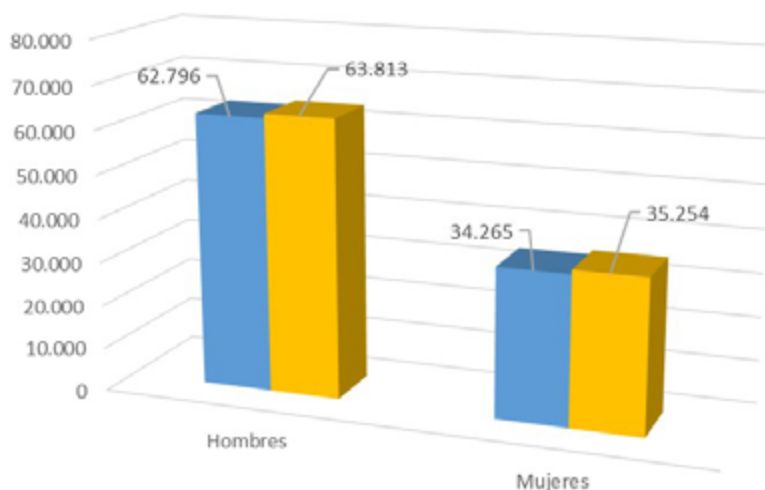
No en vano, en el grupo de edades comprendido entre 20 y 24 años, tal como destaca el Consejo Económico y Social en su Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia 2017, la tasa de empleo de la mujer es superior a la del hombre en 9,9 puntos porcentuales. Estos datos, sigue reseñando el CES, pueden convertirse en un síntoma de la mejora de la empleabilidad de las mujeres en un grupo de edad en el que ya han podido completar su etapa formativa.

3.3 INICITIVA EMPRENDEDORA

Si atendemos a las cifras de afiliadas al régimen de autónomos, en diciembre de 2018 eran 35.254 las mujeres en autoempleo y 63.813 los hombres. Es decir, el peso de las mujeres en el autoempleo es de casi el 36%.

Un año antes, en diciembre de 2017, la cifra de autónomas era de 34.265, por lo que ha crecido en un año un 2,89% (989 mujeres autónomas más). En el caso de los hombres el aumento ha sido del 1,62% (1.017 autónomos más).

Evolución de los autónomos por sexo 2017-2018



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Al inicio de la recuperación económica, en diciembre de 2013, la cifra de autónomas mujeres era de 31.260 y de 30.315 antes de la crisis, en diciembre de 2007. Por tanto el emprendimiento femenino medido en número de mujeres autónomas ha crecido un 12,78% con la recuperación económica que son 3.994 mujeres más (frente al 6,87% que creció entre los hombres) y un 16,29% desde 2007, que son 4.939 autónomas más (frente a un descenso del 7,34% de autónomos hombres).

Así las cosas, el peso de las mujeres en el empleo autónomo ha pasado del 31% antes de la crisis (diciembre de 2007) al ya mencionado 36% actual, recortando las diferencias con los hombres, tanto en términos de inicio como de cese de actividad.

3.4 EVOLUCIÓN DEL PARO FEMENINO

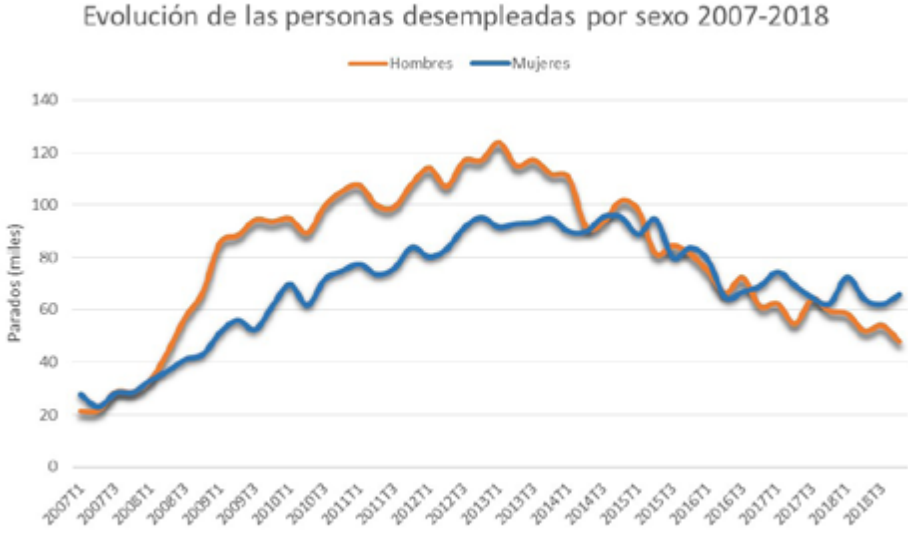
La EPA cifra en 65.800 las mujeres paradas en el 4º trimestre de 2017 frente a 47.900 parados hombres. En el último año el paro ha aumentado en 3.400 mujeres (un 5,45%) mientras que entre los hombres descendió en 11.600 (un 19,50%).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

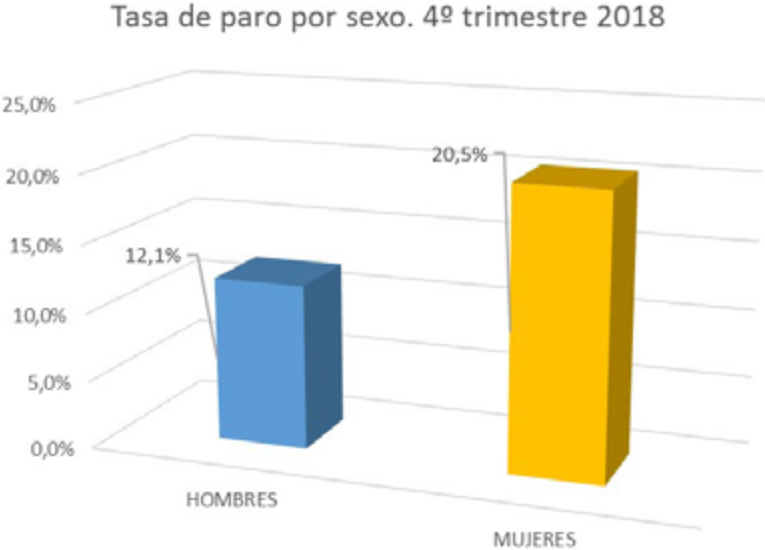
Desde el inicio de la recuperación económica (desde el final de 2013) el descenso del paro masculino ha sido del 57,15% (es decir, se ha reducido a menos de la mitad), mientras que entre las mujeres ha sido del 30,59% (lo que supone restar 29.000 mujeres paradas, un tercio menos que al inicio de la recuperación).

Si nos vamos a las cifras anteriores a la crisis, en el 4º trimestre de 2007, la cifra de mujeres paradas era de 28.700, igual que la de los hombres, por lo que comparado con las cifras actuales, aún hoy en día tenemos más del doble de mujeres paradas que antes de iniciarse la crisis.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

En cuanto a la tasa de paro, es en el cuarto trimestre de 2018 del 20,50% en el caso de las mujeres y del 12,05% en el caso de los hombres. En el último año la tasa de paro femenina ha aumentado 0,56 puntos (era del 19,94%) y la de los hombres en cambio se ha reducido en 3 puntos (era del 15,05%).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Si tomamos la tasa de paro media de 2017, en la Región de Murcia fue del 21,57% en el caso de las mujeres y del 15,22% en el caso de los hombres, lo que supone que desciende respecto a la tasa media de 2018 un total de 1,07 puntos en las mujeres y en los hombres 3,17 puntos.

Si comparamos la tasa actual del 4º trimestre de 2018 con la tasa de paro del cuarto trimestre de 2013, punto de partida de la recuperación económica, la tasa de paro femenina se ha reducido en 9,39 (era del 29,89%) y en 15,36 puntos la de los hombres (era del 27,41%) confirmando este dato que las mujeres no han participado en la misma medida que los hombres en la creación de empleo durante el período de recuperación.

Si nos vamos a la situación anterior a la crisis, tomando el 4º trimestre de 2007, la tasa de paro era del 10,39% en las mujeres y del 6,84% en el caso de los hombres, es decir, 10,11 puntos menos que ahora en las mujeres y 5,21 puntos menos en los hombres.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Apunta el CES en su Memoria sobre la situación socioeconómico y laboral de la Región de Murcia 2017 que el mayor paro en las mujeres acarrea no solamente las consecuencias económicas derivadas de la ausencia de una actividad no retribuida sino otras de carácter psicológico de todos conocidas: la "reclusión en el hogar" con la consiguiente privación y obsolescencia de conocimientos y competencias propias de una actividad productiva.

Para luchar contra esta realidad, es esencial la intervención de programas de reciclado y formación en las mujeres, así como itinerarios tutelados de obtención de empleo.

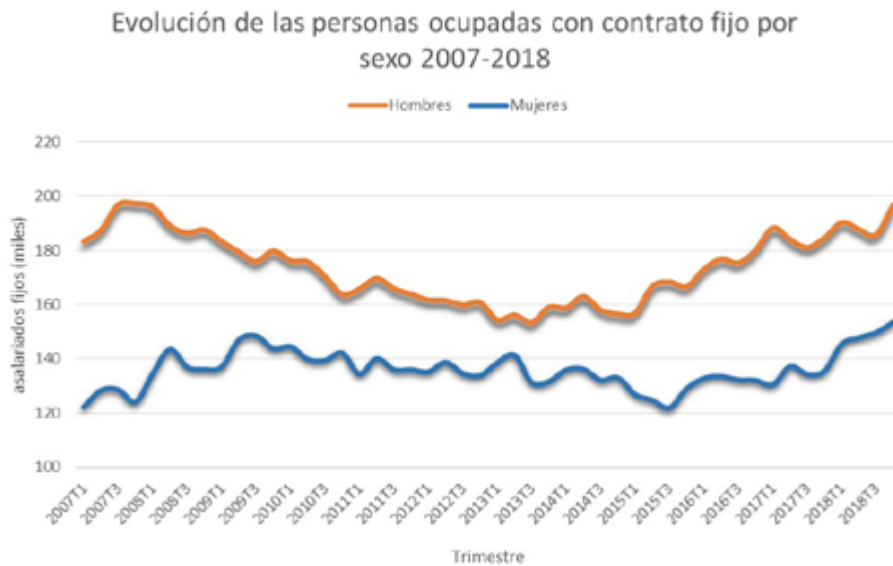
3.5 EL EMPLEO ESTABLE Y LA PARCIALIDAD DE LA JORNADA

El total de mujeres asalariadas con contrato fijo es en el 4º trimestre de 2017 de 135.400, mientras que hace un año era de 153.500, un aumento del 13,37% (superior al de los hombres, que en el último año ha sido del 6,67%).



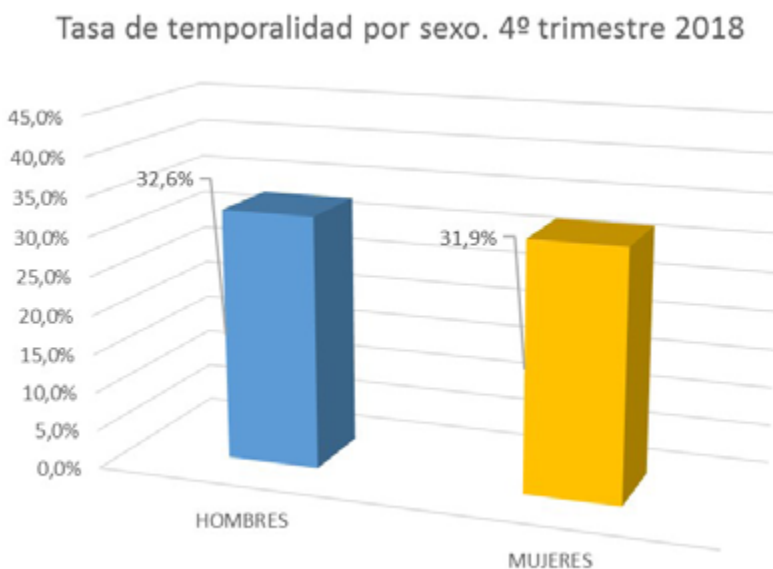
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Antes de la crisis (4º trimestre de 2007) había 123.900 asalariadas fijas en el mercado laboral regional, por lo que desde entonces el empleo estable ha crecido un 23,89%, mientras que entre los hombres aún no se ha alcanzado, aunque por muy poco, la cifra de asalariados fijos que había en el 4º trimestre de 2007 (cuando eran 197.200), ya que en la actualidad son 196.800.



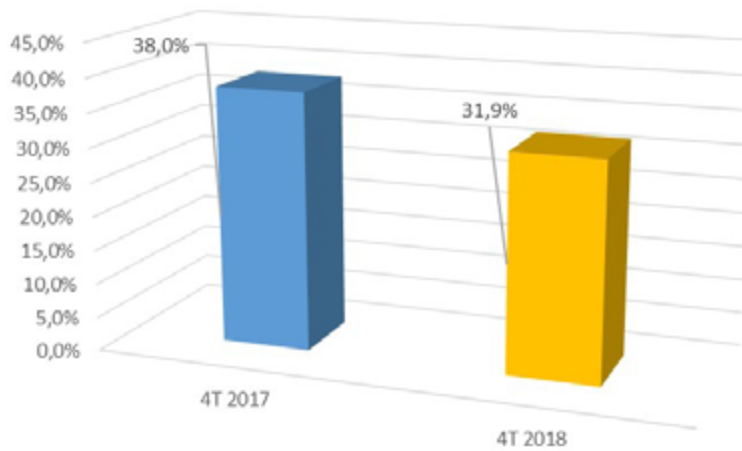
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Así, la tasa de temporalidad, es en el 4º trimestre de 2018, entre las mujeres menor que entre los hombres, del 31,9% y del 32,6% respectivamente. Esta tasa ha descendido 6,1 puntos entre las mujeres en el último año, mientras que entre los hombres ha bajado 0,6 puntos.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

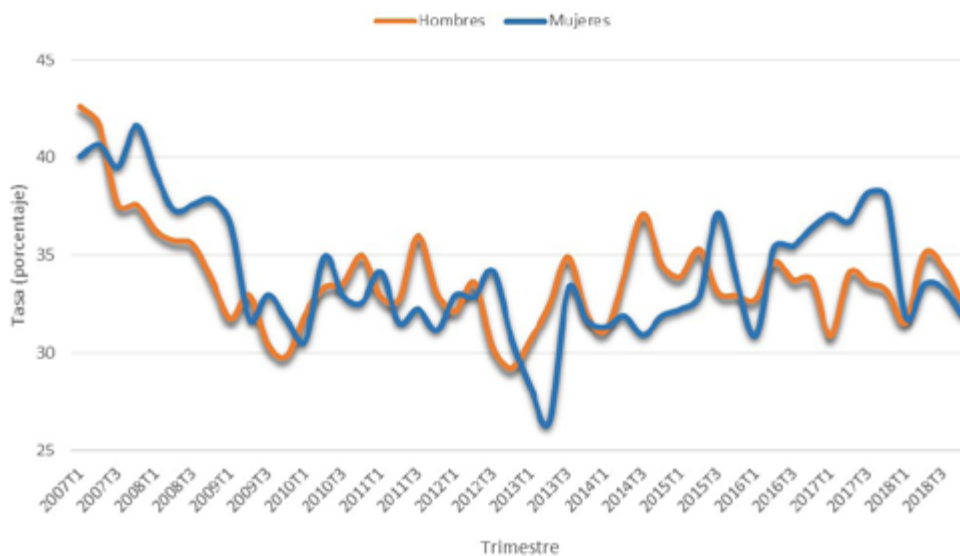
Evolución de la tasa de temporalidad femenina 2017-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Es verdad que en el período de recuperación económica la temporalidad ha aumentado en ambos sexos, pero lo ha hecho en menor medida en las mujeres, 0,3 puntos en la tasa de temporalidad (era del 31,6% en el 4º trimestre de 2013) frente a un aumento de 0,7 puntos entre los hombres. Con todo, la tasa de temporalidad actual es menor que la de antes de la crisis, ya que en el 4º trimestre de 2007 era del 41,6% en las mujeres y del 37,6% en los hombres.

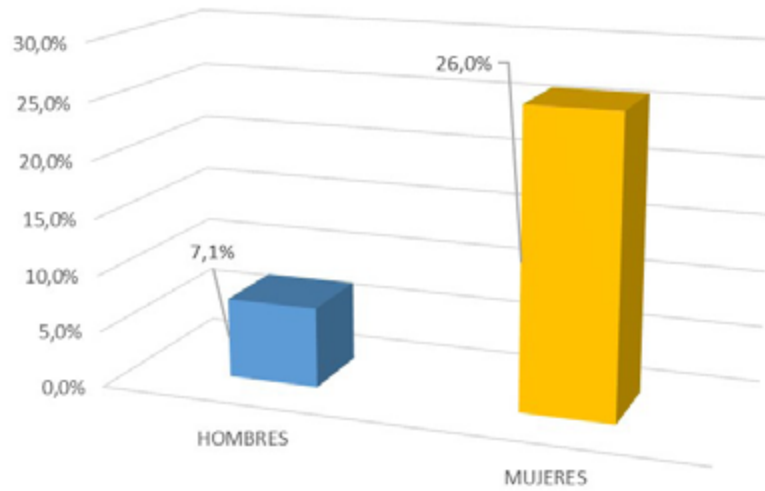
Evolución de la tasa de temporalidad por sexo 2007-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Finalmente, según la EPA, en el 4º trimestre de 2018 el 26% de las mujeres asalariadas trabajaba a tiempo parcial, cuando este porcentaje es del 7,1% en los hombres. Aquí sí existe aún una diferencia muy importante entre ambos sexos, aunque siempre hay que recordar que no es lo mismo la parcialidad que la parcialidad no deseada, ya que una parte de las personas con este tipo de jornada la pueden haber elegido voluntariamente por interés personal.

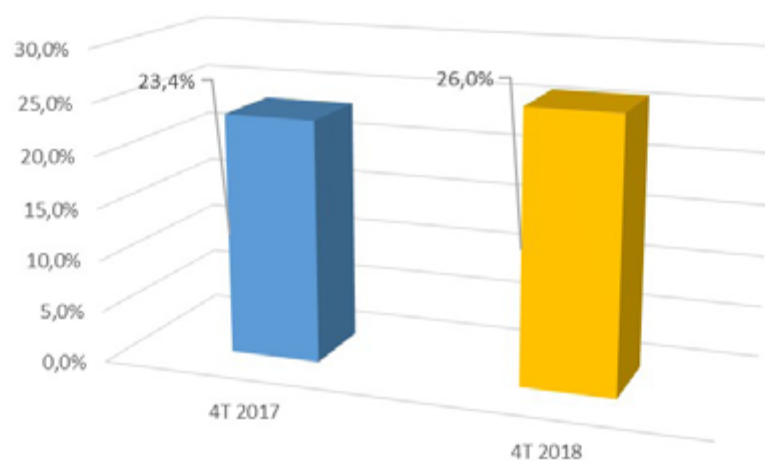
Tasa de parcialidad por sexo. 4º trimestre 2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa

Hace un año la tasa de parcialidad entre las mujeres era del 23,4% y antes de la crisis, en el cuarto trimestre de 2007, del 22,2%, por lo que se movía en porcentajes similares a los actuales (aproximadamente una cuarta parte del total).

Evolución de la tasa de parcialidad femenina 2017-2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa





SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA

Según la encuesta anual de estructura salarial del INE existe una importante brecha salarial por género. Esta es una de las principales manifestaciones de la mayor precariedad que sufren las mujeres en el mercado laboral, siendo necesario su reducción hasta una total eliminación. Así también lo ha evidenciado el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia en su informe sobre la situación sociolaboral de la mujer en la Región de Murcia (Memoria situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia, 2017).

Mientras que esa brecha salarial, en salarios medios anuales, en España, se sitúa en 2016 en el 22,35%, en la Región asciende al 24,70%, reduciéndose en 1,52 puntos respecto al año anterior (en 2015 era del 26,22 %), pero manteniéndose por encima de la brecha que teníamos en 2008 (el 24,34 %). Así lo recoge la última Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE) publicada en mayo de 2018, con datos de 2016.

Esta reducción de la brecha salarial de género (1,52 puntos) ha sido mayor en la Región que en el conjunto de España, lo que ha hecho recortar las diferencias salariales de la mujer de la Región de Murcia con la media nacional.

Si trasladamos el porcentaje de brecha a euros, constatamos que **las mujeres en nuestra Región ganan**, en media anual, **5.914,94 euros menos que los hombres**.

Además la encuesta pone de manifiesto que si la diferencia del salario medio anual en 2015 de las mujeres murcianas era de 2.511 euros respecto al salario medio nacional femenino, en 2016 fue de 2.098 euros. Esta reducción de la distancia en 413 euros anuales ha sido mayor que en el caso del salario medio en hombres (que fue de 243 euros anuales). Esta cuantía en brecha salarial se ve reducida en la región respecto al año anterior, en 317,88 euros.

En cuanto a la diferencia salarial en función del sector económico, **en nuestra Comunidad Autónoma las mujeres perciben salarios más bajos que los hombres** en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones, siendo el mejor retribuido el sector industrial. Esta diferencia se produce con independencia de que el contrato de trabajo sea a tiempo completo o parcial, indefinido o temporal. Y aunque las diferencias pueden ser mayores o menores según estas variables, su presencia sistemática lleva a la conclusión de que la brecha salarial obedece a una infravaloración de un trabajo igual desarrollado por mujeres.

Así también lo ha puesto de manifiesto el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia en su informe sobre la situación sociolaboral de la mujer en la Región de Murcia (Memoria situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia, 2017) al reseñar: *“la observación de los datos hasta 2015 pone de manifiesto que la mujer recibe un salario inferior al del hombre en todos los sectores, siendo el mejor retribuido el sector industrial. Además la mujer ocupa puestos de bajo rango, posiblemente debido a su ubicación en actividades menos cualificadas y consiguientemente peor remuneradas.”*

La contratación indefinida garantiza cierta continuidad en el empleo, pero no la igualdad salarial entre mujeres y hombres ya que es, precisamente, entre las asalariadas con contrato fijo donde mayor es la brecha salarial de género.

Mientras que las asalariadas de la Región con un contrato indefinido perciben salarios un 29,49% inferiores a los asalariados, las que tienen un contrato temporal ganan solo un 5,67% menos que sus compañeros varones con ese mismo tipo de contrato, una brecha que es, a diferencia de lo que ocurre con las primeras, de las más bajas del país.

Salarios Medios Anuales por Sexos y Sectores (euros)

	Industria		Brecha salarial en la Industria	Servicios		Brecha salarial en Servicios
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Región de Murcia	25.849,24	16.759,79	-9.089,45 (-35,16%)	23.332,78	17.645,16	-5.687,62 (-24,38%)
España	28.663,97	27.103,53	-1.560,44 (-21,54%)	25.497,29	22.367,40	-3.129,89 (-22,2%)
Diferencia entre R. Murcia/España (euros y %)	-2.814,73 (-9,8%)	-10.343,74 (-38,2%)		-2.164,51 (-8,5%)	-4.722,24 (-21,1%)	

Fuente: Elaboración UGT a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE)

Salarios Medios Anuales por tipo de contrato

	Hombres	Mujeres	Brecha en %
Personas asalariadas con contrato indefinido	25.248,89	17.803,05	-29,49%
Personas asalariadas con contrato de duración determinada	17.341,95	16.358,92	-5,67%

Fuente: Elaboración UGT a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE)

Todo esto, concluye el CES, pone de manifiesto la doble segregación ocupacional y salarial, que soportan las mujeres trabajadoras, muy especialmente en los niveles ocupacionales inferiores en la Región de Murcia.

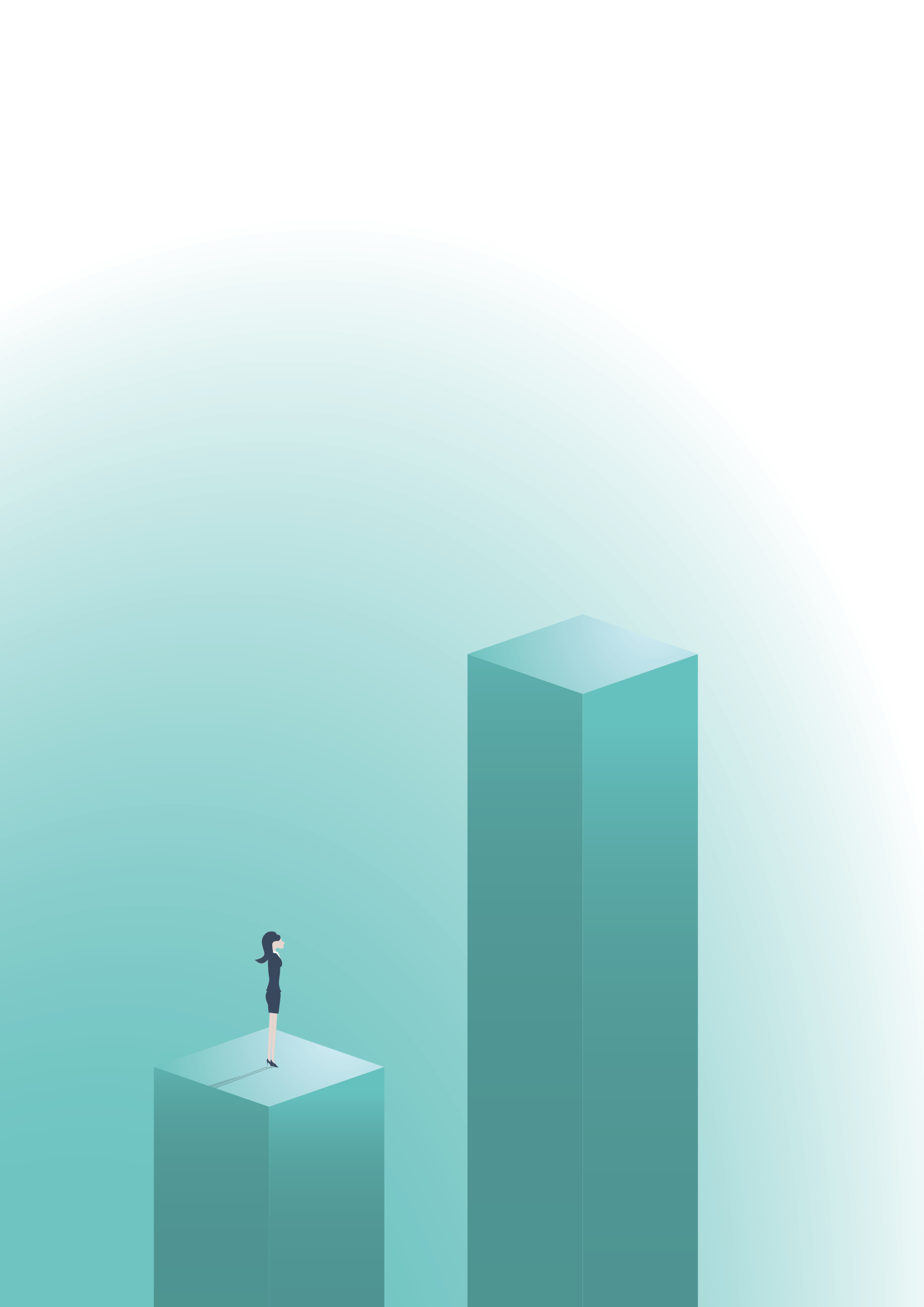


5

PROPUESTAS SOBRE MATERIAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO
DE COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL
ESTADO

PROPUESTAS QUE SE INSTAN AL GOBIERNO DE LA NACIÓN

1. **Priorizar y aumentar el empleo de las mujeres** así como calidad del mismo, **reduciendo la precariedad, la temporalidad y la parcialidad**. Fomentar especialmente la contratación a tiempo completo.
2. Elaboración y **desarrollo de una Ley de Igualdad Salarial** para:
 - **Crear un órgano público** (Consejo o Comité para la igualdad salarial) con representación de los Interlocutores Sociales y el Gobierno, **que pueda manejar datos reales** de las empresas **y revisar convenios colectivos** para detectar discriminaciones y desigualdades salariales.
 - **Incentivar a las empresas** de 25 o más trabajadores/as **a someterse a auditorias periódicas de igualdad salarial** a instancia de parte, incluida la representación del personal trabajador y/o sindical.
3. **Proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social** así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y en su caso con cargo a financiación complementaria.
4. Atendiendo al tejido empresarial de nuestro país, conformado en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, debería **revisarse el número mínimo de trabajadores determinado que obliga a tener un plan de igualdad, debiendo rebajar ese número establecido**.
5. Respecto a la actual regulación de los planes de igualdad, sería adecuado **establecer un método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia del tamaño o del sector**.
6. Es necesario **actuar para reforzar los procedimientos de tutela de derechos fundamentales**, en concreto por discriminación por razón de sexo, para que adquiera un mayor valor la prueba estadística.
7. En referencia a la Inspección de Trabajo, sería conveniente **convocar una Mesa de Trabajo en la que participen la Inspección de Trabajo y Administración Regional**, abordando los siguientes puntos.
 - **Reforzamiento del Plan de Inspección 2019** para detectar incumplimientos en materia de igualdad salarial.
 - **Mejora de los mecanismos de control** de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación **y abordando el fenómeno de la economía sumergida** comenzando por sectores típicamente feminizados, como el comercio, la hostelería y el empleo del hogar.
 - **Supervisión del cumplimiento de los Planes de Igualdad** en aquellas empresas que hayan obtenido fondos públicos para su implantación.
 - **Profundización en la obtención de una formación adecuada por el personal de la Inspección en políticas de igualdad**, así como mayor asignación de recursos humanos y materiales para incrementar las actuaciones programadas en materia de brecha salarial y vigilancia de cumplimiento del principio de igualdad.



6

PROPUESTAS SOBRE MATERIAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO
COMPETENCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA
REGIÓN DE MURCIA

PROPUESTAS AUTONÓMICAS

6.1 PROPUESTAS GENERALES

Desde el Gobierno regional se establecerán líneas de colaboración con programas para la eliminación de la brecha salarial por razón de género, a desarrollar por las organizaciones sociales más representativas, en el programa presupuestario de las respectivas Consejerías con competencia en la materia.

1. **Incorporar** dentro del Plan estratégico Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres **un programa de igualdad salarial**.
2. **Entrega de los Premios Regionales sobre Buenas Prácticas en Igualdad y Conciliación en la Empresa** (anuales). El premio recogerá varias categorías, pequeña y mediana empresa, empresariado, trabajadoras y trabajadores.
3. Promocionar y fomentar el **Distintivo de Igualdad en Empresa**.
4. **Conmemoración del Día de la Igualdad Salarial** en empresas, centros de enseñanza y universidades, así como en eventos impulsados desde la Administración regional.
5. Elaboración de un informe anual por el **Observatorio de Negociación Colectiva** para analizar la evolución de las políticas de igualdad salarial.
6. **Creación** a través de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales **de una línea de trabajo formativa en materia de igualdad** dirigida a agentes sociales.
7. El Observatorio de Negociación Colectiva elaborará una **Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar** para la redacción de los convenios colectivos regionales.

En la misma se recogerán al menos los siguientes puntos:

- **Definición o aplicación de responsabilidades**, requisitos formativos, capacidades y distribución de funciones de forma clara y transparente.

Mecanismos para garantizar una retribución salarial igualitaria estableciendo de forma transparente las clasificaciones profesionales y una valoración no sexista de los puestos de trabajo, adquiriendo la obligación de revisar anualmente clasificaciones profesionales y valoraciones de puestos de trabajo.

- **Fomento de la corresponsabilidad** así como la aplicación de acciones positivas, como el uso de los permisos de forma equilibrada entre trabajadores y trabajadoras.

- **Desarrollo de políticas de promoción** y ascenso de mujeres.

8. Se propondrá el desarrollo normativo necesario para que el Observatorio de la Negociación Colectiva de la Región, con carácter previo a la publicación de los convenios colectivos, emita un **informe sobre la incidencia del convenio en la igualdad entre los hombres y mujeres de su ámbito subjetivo**.
9. Educación en la Formación Profesional: **Campaña de sensibilización** en la Formación Profesional **para favorecer la presencia de mujeres en profesiones “masculinizadas”**.
10. Educación Universitaria: puesta en funcionamiento de programas como el denominado **“Piedad de la Cierva”** como medio para **fomentar la incorporación de las estudiantes universitarias a carreras STEAM**.
11. Edición de una guía para facilitar la reducción de la brecha salarial, y visibilizar que **la igualdad real entre hombres y mujeres es beneficiosa para la economía y la sociedad**.
12. **Desarrollar y probar herramientas estandarizadas de selección neutras en cuestión de género**, que puedan ser puestas a disposición de forma gratuita para su uso tanto en el ámbito laboral como en el del acceso a la formación. La acción se enmarcará en el **proyecto europeo GENEUS** en el que participa el SEF con la misión específica de probar la eficacia de las herramientas diseñadas en el acceso a la formación ofertada en la Administración Pública.
13. **Campañas de sensibilización en redes sociales y medios de comunicación**.

6.2 PROPUESTAS PARA EMPRESAS

14. En las bases generales de las convocatorias de subvenciones **se ponderará favorablemente la aplicación de planes de igualdad en las empresas** (que no estén obligadas a tenerlo), sometimiento a auditorías de remuneración o adopción de medidas de transparencia salarial. **Se propone la inclusión de esta previsión en la ley de subvenciones de la CARM.**
15. La evaluación de proyectos de I+D+i contemplará como **criterio ponderable** que la verificación y resultados de dichos proyectos tengan en cuenta **el impacto de los mismos por género** cuando sea aplicable.
16. Fomentar la Implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, ofreciéndoles un paquete formativo sobre las **ventajas de respetar el principio de igualdad en la empresa y sobre la elaboración de planes de igualdad en colaboración con las trabajadoras y trabajadores.**

La formación incluirá el compromiso de mejora en el diagnóstico y de los métodos de seguimiento y evaluación que faciliten comprobar la eficacia de los mismos.

El contenido formativo y su formato serán consensuados por la Administración y los agentes sociales.
17. **Mejorar el Programa de ayudas** o deducciones para las empresas **para promover la adecuación de instalaciones que contribuyan a implementar planes de conciliación** (salas de maternidad, guarderías...).
18. Puesta en marcha de **líneas de ayudas que cofinancien el desarrollo de planes de igualdad** en las empresas de la Región, bien directamente a través de asociaciones empresariales que lo impulsen o bien a través de ayudas dirigidas a empresas con más de dos personas trabajadoras.
19. **Ayudas a las empresas que fomenten la participación de mujeres en acciones formativas** (de carácter técnico o especializada, estudios universitarios, master) **con el fin de promocionar en su puesto de trabajo** (Plan promoción).

6.3 PROPUESTAS EN LA ADMINISTRACIÓN

20. **Revisión y cumplimiento de los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas** en coordinación con la legislación de Función Pública, para mejorar la integración de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector público.

21. Incorporación de **cláusulas sociales** en la contratación pública **que favorezcan la igualdad de género y fomenten la eliminación de la brecha salarial.**

Dentro de la actividad propia de la Administración Pública es posible introducir **cláusulas específicas** en los contratos que **favorezcan los principios de igualdad** por razón de género.

22. Desde la Dirección General competente en materia de función pública se realizarán los estudios pertinentes dirigidos a **habilitar espacios**, al igual que se solicita para la empresa privada, **que faciliten la conciliación** como son: salas de maternidad, ludotecas, guarderías, etc... que ayuden al colectivo funcional a la asistencia de actividades fuera de su horario habitual, como pueden ser acciones formativas o incluso prolongaciones de jornada o similares.

23. **Fomentar más experiencias de teletrabajo** en la Administración.

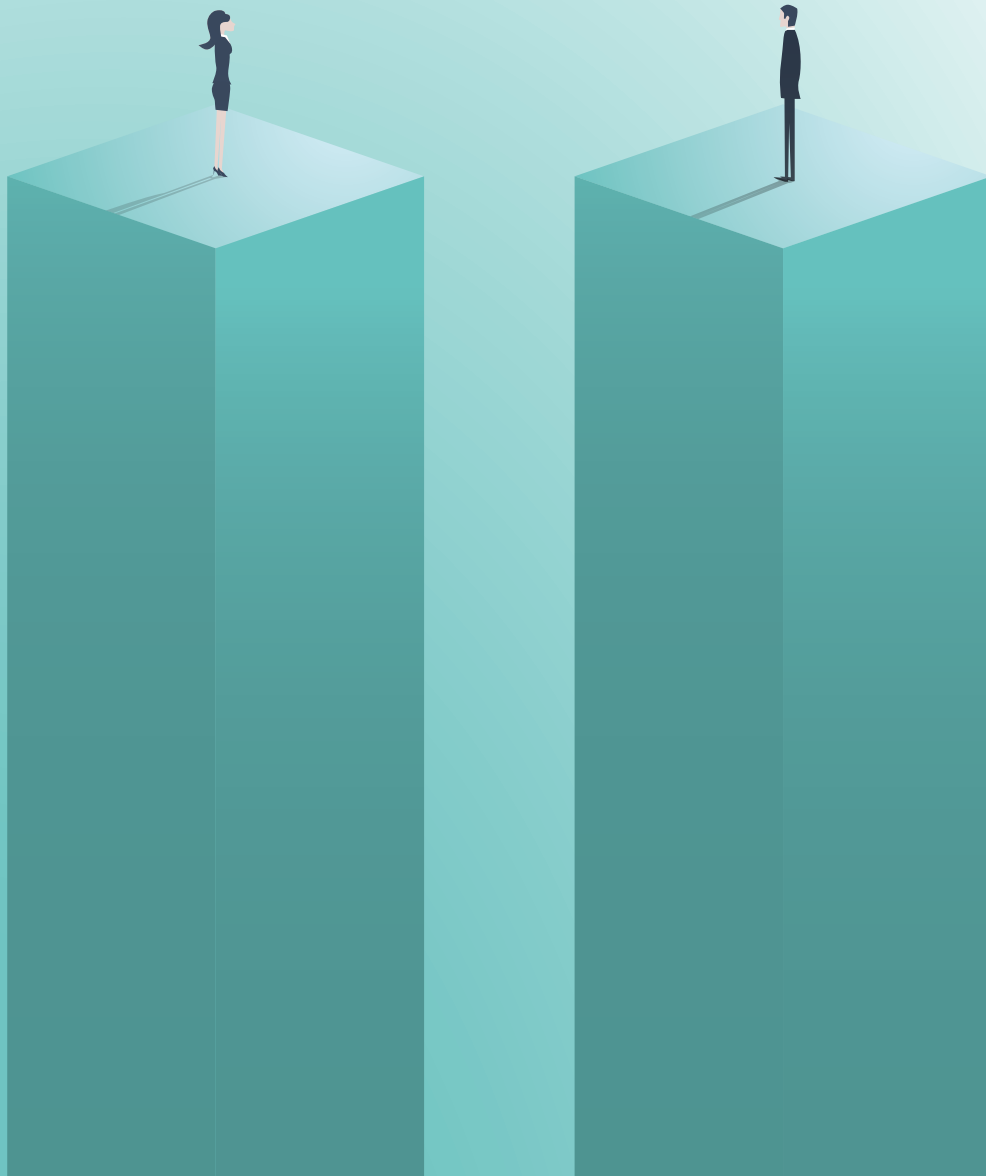
24. **Promover entre el personal funcionario el ejercicio de derecho de presencia** (mayor flexibilidad horaria, adaptación de la jornada) en detrimento de los derechos de ausencia (excedencias, reducciones...).

25. En la composición de los jurados de premios y concursos gestionados, bien por la Administración o bien a través de organismos cofinanciados mayoritariamente por la Administración, se deberá **potenciar que la paridad de género sea efectiva.**

26. Incrementar ayudas en la **contratación de mujeres en sectores masculinizados.**

27. Incentivar y priorizar el certificado de profesionalidad de **"Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"** para su incorporación a la oferta formativa del SEF y promover así perfiles profesionales relacionados con esta formación.

28. Recomendación de **implantación del ciclo formativo de formación profesional de grado superior “Promoción en Igualdad de Género”**.
29. Desarrollo y evaluación de un **producto formativo específico para la sensibilización y eliminación de la brecha de género** a impartir a través de la plataforma de teleformación **‘Formacarm’** que gestiona el SEF, con el objetivo de aumentar la consideración del género como variable relevante en cualquier ámbito laboral.
30. Desarrollo por parte del SEF de la acción denominada **‘100x100 Activación’**, dirigida a un grupo de personas en el que **se prioriza la participación de las mujeres**, que con ayuda profesional de coaching trabajan su itinerario individualizado y todos los recursos de **búsqueda e incorporación al mercado de trabajo por cuenta ajena o creando pequeñas empresas**.
31. **Reforzar el incentivo a la inserción laboral de mujeres mayores de 25 años y paradas de larga duración**, por tener mayores dificultades de inserción en el mercado laboral, intensificando la labor de seguimiento y de vigilancia de la Agencia de Colocación colaboradora en los procesos de inserción laboral de las mujeres.
32. Incentivar la inserción laboral de las mujeres a través de **ayudas de mayor cuantía para las empresas que contratan de forma indefinida a mujeres desempleadas** de larga duración.
33. **Priorización de las mujeres en el baremo de acceso a los itinerarios integrales de orientación más empleo** (programas de Empleo Público Local). A través de esta acción, el SEF subvenciona los contratos en corporaciones locales para la realización de obras o servicios de interés general y social.
34. Incentivar el **emprendimiento y el autoempleo en las mujeres**, a través del refuerzo de las ayudas del SEF a la realización de una actividad económica por cuenta propia y a la **eliminación de la restricción de edad** cuando se trate de mujeres.
35. **Priorizar la participación de la mujer en los “Consejos Comarcales”**, programas de fomento de empleo agrario destinados a las zonas rurales menos favorecidas.
36. Fomentar el desarrollo profesional y el **retorno al mercado laboral de las mujeres que han tenido que separarse temporalmente del mismo por ser madres**. La acción incluye orientación y tratamiento personalizado, prioridad en el acceso a formación específica, becas de conciliación, ayudas adicionales a la contratación y asesoramiento individual y ayudas para el autoempleo.



7

SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA

Con la finalidad de que esta Estrategia sea objeto de cumplimiento y permanente actualización, **se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por la Administración Regional, las organizaciones empresariales y sindicales** más representativas que, - con carácter semestral-, se reunirá al objeto de distribuir las responsabilidades asumidas entre los distintos actores, evaluar su grado de cumplimiento, analizar y proponer cuantas medidas adicionales permitan la mejora y desarrollo de la Estrategia de la Región de Murcia de lucha contra la brecha salarial en el mercado laboral.

En los grupos de trabajo que han elaborado este documento han participado:

- La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.
- La Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.
- El Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia.
- Unión General de Trabajadores.
- Comisiones Obreras.
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios.
- Organización de mujeres empresarias y profesionales y emprendedoras de la Región de Murcia.
- Asociación de empresarias y profesionales de Cartagena y comarca.



Estrategia enmarcada
en la Estrategia de Empleo de Calidad

