



Las mujeres de Castilla-La Mancha deberían ganar 4.500 euros más al año para igualarse a los hombres

4.500,58

euros menos al año

Es lo que ganan las mujeres trabajadoras en Castilla-Mancha en relación al salario medio de los hombres

27,3%

de brecha en las pensiones

Contratos temporales, parciales y con menos complementos abocan a las mujeres a tener una pensión más baja: En CLM la pensión de las mujeres es un 27,31% inferior a la de los hombres

BRECHA SALARIAL EN CLM

Las mujeres de Castilla-La Mancha deberían ganar 4.500 euros más al año para igualarse a los hombres

En la antesala del Día de la Igualdad Salarial que se conmemora mañana sábado día 22, CCOO CLM ha presentado, como cada año, el informe sobre la brecha salarial en la región que se incrementa por segundo año consecutivo y que hace que las mujeres cobren de media al año 4.500 euros menos que los hombres



La brecha salarial de género en Castilla-La Mancha se sitúa en el 21,12% en 2022, frente al 17,69% de 2021, algo que se explica por la mayor parcialidad, temporalidad y excedencias en las mujeres. Sube por segundo año consecutivo y supera al dato nacional (20,62%), algo que no ocurría desde el 2013. El salario medio anual de las mujeres es de 21.312,65 euros frente a los 25.813,23 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de 4.500 euros.

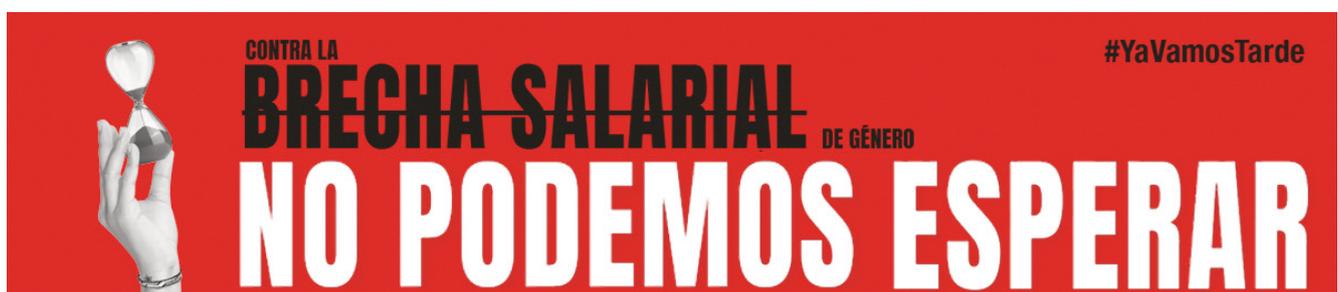
Rosario Martínez, secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI CCOO CLM, ha presentado este jueves en rueda de

prensa estos datos que pertenecen al informe La brecha salarial en Castilla-La Mancha, en el entorno del Día de la Igualdad Salarial que se conmemora este sábado. En él se hace un análisis de la situación y se plantea una batería de propuestas con las medidas a adoptar desde los diferentes ámbitos para reducir la brecha salarial. Entre estas propuestas, el sindicato hace hincapié en la corresponsabilidad compartida y asumida por los poderes públicos, las empresas, y también por los hombres y unidades familiares al completo. Los roles de género que hacen que sean las mujeres las que asuman de manera mayoritaria las tareas de cuidados

repercuten en la brecha salarial.

Para CCOO CLM este incremento hasta el 21% implica “tomar medidas más radicales para acabar con la brecha salarial de género, es el momento de actuar desde todos los ámbitos (desde la educación, la corresponsabilidad, las administraciones públicas y el empleo). No podemos esperar, ya vamos tarde, “necesitamos dar un empujón más, pues al ritmo que llevamos se tardará más de dos décadas en cerrar esta brecha salarial”.

LEER MÁS



CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

NO PODEMOS ESPERAR

La brecha tiene causas

Trabajar en jornada parcial, hacerlo con menos pluses y complementos que los hombres, y estar a cargo de cuidados y trabajos no remunerados son los factores que explican la brecha salarial entre mujeres y hombres en CLM

#YaVamosTarde



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

75%

de contratos parciales

Tres de cada cuatro jornadas parciales en trabajadores de CLM son de mujeres, una causa directa de la brecha en el salario y el empleo

#YaVamosTarde



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

4.500,58

euros menos al año

Es lo que ganan las mujeres trabajadoras en Castilla-Mancha en relación al salario medio de los hombres

#YaVamosTarde



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

27,3%

de brecha en las pensiones

Contratos temporales, parciales y con menos complementos abocan a las mujeres a tener una pensión más baja: En CLM la pensión de las mujeres es un 27,31% inferior a la de los hombres

#YaVamosTarde



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha