



## NOTA DE PRENSA

# LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA: UNA REVISIÓN CON LOS DATOS DE 2018-2020

El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia presenta el Cuaderno *La brecha salarial de género en la Región de Murcia: una revisión con los datos de 2018-2020*. Este estudio complementa el realizado en 2019, ambos con la autoría de Pedro Jesús Hernández Martínez, profesor titular del Departamento de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Murcia. El período analizado en dicho estudio para diferentes series de datos internacionales, nacionales y regionales abarcaba hasta 2017. En el presente Cuaderno se actualizan los datos disponibles hasta 2020 o 2021 en algunos casos. Las principales conclusiones de este nuevo estudio coinciden con las obtenidas en el primer informe.

Según la definición de *Eurostat*, la brecha salarial de género es la diferencia entre el salario horario bruto masculino y el femenino, expresado como porcentaje del salario horario bruto masculino. Esta brecha continúa su trayecto descendente en todos los territorios analizados, tanto a nivel internacional como en España y en la Región de Murcia. Las brechas salariales horarias regionales son normalmente inferiores a las nacionales, aunque en el último año disponible de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE) en 2020 la primera es levemente superior a la segunda, con unos valores de 10,2% y 10% respectivamente.

Las brechas salariales anuales o mensuales, que están más asociadas a la capacidad de compra y, por tanto, al bienestar económico, también decrecen en el tiempo y son superiores a las horarias. Sin embargo, en este caso las brechas regionales superan a las nacionales. En 2020 la primera asciende al 20,7%, mientras que la segunda es el 18,7%. La diferencia entre las brechas salariales anuales y horarias está originada por las mayores jornadas laborales masculinas. Estas desigualdades de género en las jornadas laborales, muy influidas por los distintos porcentajes masculinos y femeninos con jornadas a tiempo parcial, son superiores en la Región de Murcia, y son la razón de esas mayores brechas anuales regionales a pesar de que las brechas



por hora regionales sean casi siempre inferiores a las registradas en la totalidad del país.

Para cuantificar el porcentaje de la brecha salarial de género que no puede atribuirse a diferentes características productivas entre hombres y mujeres se ha realizado un análisis econométrico con los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 (última ola disponible). Este análisis incorpora las variables explicativas de los salarios (la educación del trabajador, su edad, su antigüedad en la empresa, su tipo de contrato y de jornada, el tamaño de la empresa donde trabaja, la orientación de mercado de la misma, la actividad económica donde se encuadra y la ocupación desempeñada por el trabajador) y muestra que la mayor parte de la brecha salarial no viene explicada por las diferencias entre hombres y mujeres en estas características productivas. En consecuencia, esa mayor parte no explicada se atribuye a la discriminación laboral, cuyo porcentaje sobre la brecha salarial total asciende al 89% en España y casi al 97% en la Región de Murcia. Además, estos porcentajes crecen con los salarios y son superiores a nivel regional.

La convergencia en las pautas laborales de hombres y mujeres es la causa de la reducción de las brechas salariales observadas. No obstante, todavía subsiste un componente no explicado que muestra una mayor rigidez a la baja, siendo este efecto superior en la Región de Murcia que en la totalidad del país.

Entre las medidas de política económica propuestas por diversos autores para reducir o eliminar la brecha salarial de género, cabe recordar las descritas en el anterior Cuaderno, como, por ejemplo, una mayor inspección laboral, la utilización de la negociación colectiva, que la escuela acoja a los niños a partir del primer año de vida, el cambio en los horarios laborales que facilite la conciliación laboral y familiar, la imposición de cuotas en determinadas ocupaciones, la potenciación de los procesos de selección laboral donde no se conoce el género del candidato y la mayor disponibilidad de guarderías.