



INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA

FEBRERO 2021

SECRETARIA DE POLÍTICA SOCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y PARTICIPACIÓN SINDICAL
DEPARTAMENTO DE LA MUJER TRABAJADORA

1. Introducción

Presentamos el análisis que en UGT Región de Murcia realizamos, con motivo del día de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero, tras analizar los datos oficiales desagregados por sexo publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que nos permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Este año asistimos, además, a la implementación de varios cambios legislativos:

- ✓ **El registro salarial y la auditoría salarial**, son dos instrumentos nos permitirán acercarnos a la realidad de cada empresa. Ambos aprobadas por Real Decreto en marzo de 2019 que entrarán en vigor el **14 abril de 2021**, fecha en la que entra en vigor su desarrollo reglamentario (**Reglamento de Igualdad Retributiva**) aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Este Reglamento, contiene el desarrollo reglamentario, de cómo llevar a cabo las dos herramientas:
- ✓ El **14 de enero** ha entrado en vigor el **Reglamento de Planes de Igualdad**, aprobado también el 13 de octubre en Consejo de ministros y también fruto del Diálogo Social tripartito.
- ✓ A partir de **marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras** estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad, como se estableció en el Real Decreto de marzo de 2019.

Todos **estos cambios legislativos** impulsan la puesta en marcha de las dos herramientas (**registro y auditorías salariales**) que junto con **la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo**, deberán ser integradas en todos los Convenios Colectivos, y suponen un arduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

UGT Región de Murcia ya está trabajando en un plan de actuación intersectorial para impulsar la aplicación negociada en las empresas de estos instrumentos que, de hacerse efectivos, supondrán un importante revulsivo a la corrección de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, venimos trabajando en el desarrollo, implementación y seguimiento de la Estrategia Regional para la erradicación de la brecha salarial de género, demandando políticas enfocadas a contrarrestar la infravaloración social del trabajo desempeñado por las mujeres, de sus competencias y cualificaciones, combatir la segregación horizontal y vertical de género, apoyar y apostar por la organización flexible del trabajo y los derechos de presencia en materia de conciliación, la racionalización de horarios y el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados familiares y las tareas del hogar que son causa, entre otras cuestiones, de la existencia de esa brecha salarial.

2. Situación de la brecha salarial de género en la Región de Murcia

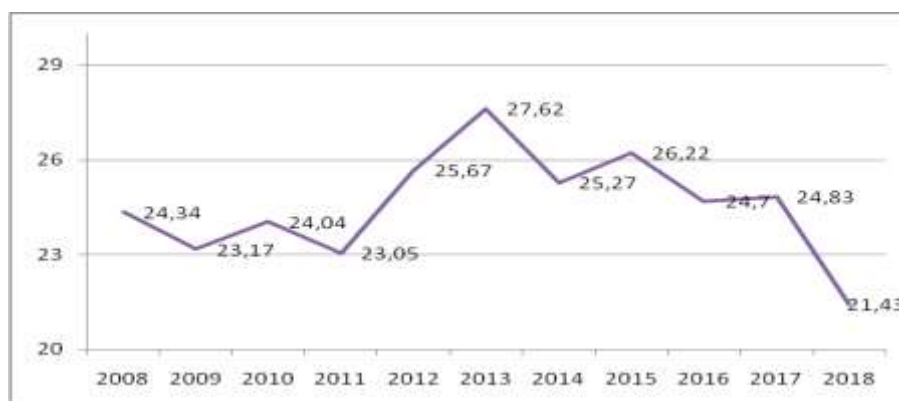
La brecha salarial en la Región de Murcia mejoró significativamente en 2018 respecto al año anterior, reduciéndose en 3,4 puntos porcentuales hasta cifrar en un 21,43% la diferencia entre la ganancia bruta anual de las mujeres con respecto a los hombres.

En la Región de Murcia, según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2018, la brecha salarial de género se sitúa en el 21,43%. Se trata de una tasa 3,4 puntos inferior a la de 2017; descenso que se debe a que el salario medio anual de las mujeres creció 550,27 euros (un 3%) entre 2017 y 2018, mientras que el de los hombres registró un retroceso, en concreto, disminuyó 338,98 euros (un 1,41%), en ese mismo periodo.

En cuanto a su evolución durante los últimos once años, debe destacarse un repunte de esta brecha coincidente con los años más duros de la recesión económica, hasta tocar su techo máximo en 2013, año en el que la ganancia anual media entre mujeres y hombres llegó a distanciarse un 27,62%. Desde 2014, año en que se inicia la recuperación económica, este indicador se ha ido manteniendo por encima de la media estatal y de los valores que registraba antes de la crisis de 2008. Sin embargo, esta tendencia se habría interrumpido abruptamente en el año 2018, cayendo a su registro más bajo en la última década. La causa, como ya se ha apuntado, se encuentra, fundamentalmente, en el súbito descenso que sufren los salarios masculinos -en contraposición con el incremento que registran los salarios de las mujeres-, en la Región en el año 2018, tras permanecer aquéllos en ascenso ininterrumpido desde 2015.

Es prematuro, en cualquier caso, interpretar este descenso que se produce de la brecha salarial en la Región de Murcia como un cambio de tendencia, ya que los registros no permiten apreciar en ejercicios precedentes un ritmo constante y sostenido en la corrección de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Además, el retraso con el que se da a conocer la estadística (los datos disponibles en la actualidad corresponden a 2018) no permite en modo alguno analizar su comportamiento reciente y, menos aún, la influencia que haya podido tener en la brecha salarial cuestiones de gran trascendencia como la significativa elevación del SMI de 2019 o la crisis provocada por la pandemia.

Evolución de la diferencia entre la ganancia anual de mujeres y hombres en la Región de Murcia (%)

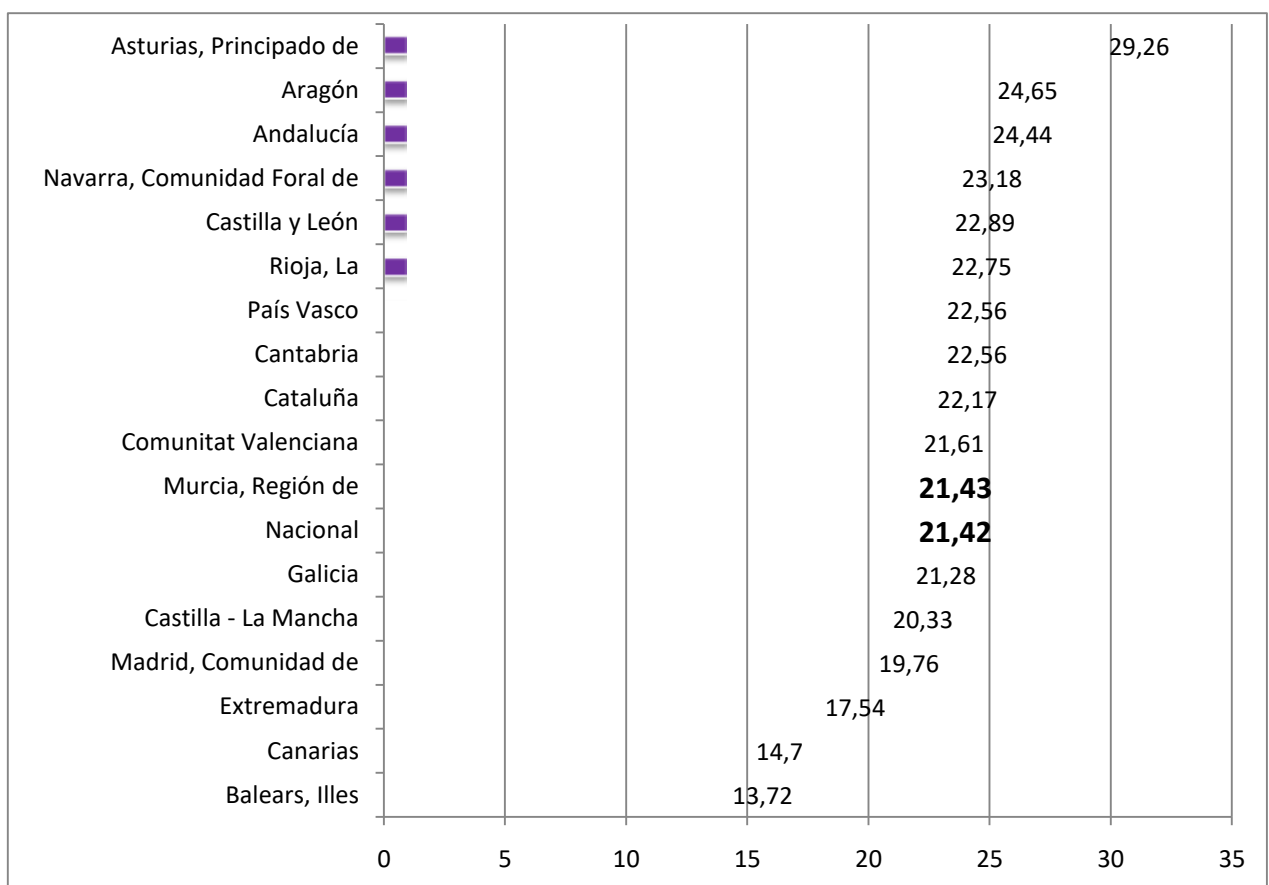


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE)

La brecha salarial de género en la Región de Murcia se mantiene una décima por encima de la registrada, de media, en el conjunto del país, pero ha reducido sensiblemente su posición en el ranking de regiones con mayor brecha.

En 2018, las mujeres en la Región registran una media salarial inferior en un 21,43% a la de los hombres, mientras que en el conjunto del país esta diferencia es del 21,42%. Apenas un año antes, nuestra brecha salarial se distanciaba casi tres puntos de la estatal y era la tercera más alta de las registradas por una Comunidad Autónoma.

% de brecha salarial en salarios medios anuales. 2018



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

Las mujeres de la Región ganan, en media anual, 5.071,60 euros menos que los hombres pero, también, 2.413,25 euros menos que el resto de mujeres de España.

Si trasladamos el porcentaje de brecha a euros, constatamos que las mujeres de nuestra Región ganan, en media anual, 5.071,60 euros menos que los hombres. En el conjunto del país, esta diferencia es superior, alcanzando los 5.726,30 euros.

Por otra parte, las mujeres de la Región se equiparan a sus compañeros varones respecto a la diferencia porcentual que mantienen con los salarios medios anuales del conjunto del país. En concreto, los salarios de las mujeres y los hombres en la Región son un 11,5% inferiores a los salarios medios de las mujeres y los hombres en España.

Salarios medios anuales por sexos

	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres y mujeres (euros/año)
Región de Murcia	23.670,24	18.598,64	-5.071,60
España	26.738,19	21.011,89	-5.726,30
Diferencia entre R. Murcia/España (euros y %)	-3.067,95 (-11,5%)	-2.413,25 (-11,5%)	

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

Si atendemos a los elementos que componen el salario, constatamos que las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres en la Región se dan en los pagos en especie; también en los complementos cuyo devengo implica una mayor discrecionalidad o disponibilidad (como horas extraordinarias o pluses que retribuyen el horario atípico)

Tradicionalmente la brecha salarial se identifica con las diferencias entre el salario bruto anual que perciben mujeres y hombres, pero un análisis desagregado de los distintos componentes de ese salario bruto nos permite constatar que esas diferencias son mucho más significativas en las percepciones que se perciben en especie (donde las mujeres perciben menos de la mitad que los hombres) y por pagos extraordinarios (-22,03%) que respecto al salario ordinario (-21,25%)

Brecha salarial según composición del salario bruto anual

Composición del salario bruto anual				
Murcia, Región de	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
Ambos sexos	21.510,59	2.099,96	57,93	19.352,70
Mujeres	18.598,64	1.806,87	35,50	16.756,27
Hombres	23.670,24	2.317,33	74,57	21.278,34
% Brechas salariales	21,43	22,03	52,39	21,25

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

El mismo análisis, pero tomando como referencia la composición del salario bruto mensual, nos permite desagregar con un mayor nivel de concreción estas diferencias y constatar que en los elementos con menor sujeción regulatoria y mayor vinculación con la disponibilidad (como los complementos de nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana, horas extraordinarias, pagos extraordinarios, etc.) las diferencias son significativamente mayores en perjuicio de las mujeres.

En el caso de las retribuciones mensuales percibidas por horas extraordinarias, por ejemplo, las diferencias entre mujeres y hombres se disparan hasta el 90,47%; hasta el 52,50% en el caso de las pagas extraordinarias y hasta el 28,70% en el caso de los pluses que retribuyen el horario atípico.

Brecha salarial según composición del salario bruto mensual

Murcia, Región de				
2018	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha
Salario base	1.088,08	962,11	1.181,50	18,57
Complementos salariales	508,66	445,89	555,22	19,69
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	34,00	27,62	38,74	28,70
Pagos por horas extraordinarias	10,32	1,60	16,79	90,47
Salario ordinario	1.607,06	1.409,60	1.753,51	19,61
Pagas extraordinarias	26,56	16,25	34,21	52,50
Salario bruto	1.633,62	1.425,85	1.787,72	20,24
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	106,13	93,23	115,70	19,42
Retenciones IRPF	209,86	173,16	237,09	26,96
Salario neto	1.317,63	1.159,46	1.434,93	19,20

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

Por ocupaciones, las mujeres que trabajan en las consideradas elementales, como operarias o en servicios de restauración, personales, protección o como vendedoras, son las que mayor brecha salarial presentan respecto a sus compañeros varones.

En todo tipo de ocupaciones las mujeres ganan menos que los hombres, pero es cierto que no en todas por igual. En las ocupaciones elementales la brecha salarial de género llega a alcanzar el 42,86%; entre las personas que trabajan en servicios de restauración, personales, protección o como vendedoras, el 30,46% y entre las que lo hacen como operadoras de instalaciones y maquinaria o montadoras, el 27,68%.

En cambio, las menores diferencias se constatan en Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales (-14,44%), Técnicos/as profesionales de apoyo (-16,95%), Directores/as y Gerentes (-20,68%) y empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina (-20,74%).

En particular, destaca la gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. Las mujeres en esta ocupación cobraron en 2018, en la Región, 35.123,74 euros al año,

casi el doble de la media salarial anual. Pero **solamente accedieron a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,9 % de las mujeres ocupadas**. Representan tan solo el 25% del total de personas que ostentan esta ocupación en 2018, el 75% restante son hombres. Y aunque menor respecto a otras ocupaciones, la brecha salarial que soportan es del 20,68 %.

Brecha salarial según ocupaciones

Todas las ocupaciones 2018				
Murcia	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	%Brecha Salarial
TODAS LAS OCUPACIONES	21.510,59	18.598,64	23.670,24	21,43
1. DIRECTORES Y GERENTES	39.703,53	35.123,74	44.283,32	20,68
2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	33.176,99	30.954,89	36.179,65	14,44
3. TÉCNICOS PROFESIONALES DE APOYO	26.791,58	23.611,27	28.430,12	16,95
4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA	19.355,12	17.610,68	22.217,70	20,74
5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES	15.206,08	12.789,49	18.392,32	30,46
7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCION (EXCEPTO LOS OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)	20.408,49	16.507,79	20.965,17	21,26
8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	20.897,00	15.670,65	21.668,58	27,68
9. OCUPACIONES ELEMENTALES	14.180,77	10.408,37	18.215,29	42,86

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

Del mismo modo, en ningún nivel educativo se registra igualdad salarial entre mujeres y hombres, si bien las diferencias salariales son más abultadas en personas con niveles de estudios más bajos.

Por debajo de las enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares, la brecha salarial de género no desciende de valores superiores al 30%, siendo especialmente significativa entre las personas con estudios de educación primaria (-37,98%) y de primera etapa de educación secundaria (-36,11%).

Brecha salarial por nivel de estudios

Salarios Medios Anuales y Porcentajes de Brecha Salarial en relación al nivel de estudios 2018				
Murcia, Región de	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial
Todos los estudios	21.510,59	18.598,64	23.670,24	21,43
I. Menos que primaria	16.159,28	.	.	
II. Educación primaria	16.714,89	11.952,68	19.271,52	37,98
III. Primera etapa de educación secundaria	17.928,29	13.132,67	20.555,52	36,11
IV. Segunda etapa de educación secundaria	20.498,13	16.600,64	23.763,65	30,14
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	22.631,09	17.625,77	26.270,92	32,91
VI. Diplomados universitarios y similares	28.750,11	27.787,14	30.348,34	8,44
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	34.602,39	30.424,03	39.058,59	22,11

En la Industria, la brecha salarial de las murcianas se cifra en el 27,7%, la tercera más alta del país. En Servicios, en cambio, se sitúa en el 19,8%, por debajo de la que se registra a nivel estatal para ese sector.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial solo nos permite conocer los salarios de las Comunidades Autónomas para dos grandes grupos de la producción de nuestro país: la Industria y los Servicios. No se ofrecen datos de las mujeres que trabajan en la Construcción en todas las Comunidades Autónomas y los escasos datos que se ofrecen se presentan como poco fiables por el tamaño de la muestra.

A pesar de esta limitación de datos oficiales, los que se encuentran disponibles para nuestra Región son muy llamativos.

- A diferencia de lo que ocurre en España, en la Región de Murcia, la brecha salarial es mucho mayor en el sector de la Industria que en el de Servicios, ello podría explicarse por el hecho de que la mayor concentración de empleo femenino dentro de la industria regional, se da en ramas industriales con una intensidad tecnológica baja, como la manufactura alimentaria, con salarios habitualmente inferiores a los de otras ramas industriales en las que la presencia masculina es mayoritaria y los salarios también son superiores.
- En el sector de la Industria, la brecha media a nivel nacional es del 20,5% mientras que, en la Región, es del 27,7%, 7,2 puntos superior y la tercera más alta del país. Ello implica que las mujeres murcianas que trabajan en la industria ganan 7.270,3 euros menos al año que los hombres. También en este sector se agrandan ostensiblemente las diferencias retributivas de las murcianas respecto a los salarios medios nacionales. Las trabajadoras de la industria en la Región ganan hasta 4.620,19 euros menos al año (-19,6%) que sus homólogas a nivel nacional.

- En el sector Servicios, la brecha media a nivel nacional es del 21,3%; en la Región, se sitúa en el 19,8%, siendo 1,5 puntos inferior. A diferencia de lo que ocurre en la industria, en el sector servicios, los trabajadores murcianos presentan mayores diferencias retributivas con sus homólogos a nivel nacional (-12,2%) que las trabajadoras murcianas (-10,5%). Con todo, las mujeres del sector servicios en la Región ganaron, en media anual, 4.584,43 euros menos que los hombres.

Salarios medios anuales por sexos y sectores (euros y %)

	Industria		Brecha salarial en la Industria	Servicios		Brecha salarial en Servicios
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Región de Murcia	26.252,17	18.981,87	-7.270,3 (-27,7%)	23.163,63	18.579,20	-4.584,43 (-19,8%)
España	29.678,43	23.602,06	-6.076,37 (-20,5%)	26.373,15	20.765,37	-5.607,78 (-21,3%)
Diferencia entre R. Murcia/España (euros y %)	-3.426,26 (-11,5%)	-4.620,19 (-19,6%)		-3.209,52 (-12,2%)	-2.186,17 (-10,5%)	

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

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 24% inferiores a los asalariados, las que tienen un contrato temporal ganan un 8,7% menos que sus compañeros varones con ese mismo tipo de contrato. Respecto al año pasado, destaca el significativo incremento salarial registrado entre las trabajadoras con contrato temporal (16,1%) que es el que propicia que la brecha salarial de estas trabajadoras se reduzca en un año a la prácticamente la mitad, pasando del 17,1% al 8,7%.

En esta mejora de la brecha salarial que sufren las asalariadas temporales podría haber tenido influencia la fuerte contracción que se registra en el año 2018, según la EPA, en este tipo de contratadas (-10,3%). Habitualmente, los primeros empleos de los que se prescinde en una empresa son los más precarios y peor pagados y una pérdida significativa de estos empleos

podría implicar una elevación del salario medio.

No obstante, y aunque en bastante menor medida, también se reduce la brecha salarial en el empleo indefinido, pasando del 26% al 24% en 2018.

Salarios medios anuales por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Brecha en %
Asalariados con contrato indefinido	19.072,09	25.098,49	-6.026,4 (-24%)
Asalariados con contrato de duración determinada	17.200,08	18.842,32	-1.642,24 (-8,7%)

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

3. Conclusiones

- ✓ **La brecha salarial en la Región de Murcia se situó en 2018, en el 21,43 %, 3,4 puntos inferior a la de 2017, año en que se estableció en el 24,83 %. Cae a su registro más bajo en los últimos once años, como consecuencia del abrupto descenso que sufren los salarios masculinos (-1,4%), en contraposición con el incremento que registran los salarios femeninos (3%).**
- ✓ **Cifrado en 18.598,64 euros anuales, el salario de las mujeres de la Región es el segundo más bajo del país, sólo por detrás del registrado por las trabajadoras de Extremadura.**
- ✓ **Las 221.200 mujeres asalariadas que había en la Región de Murcia en 2018, cobraron de media 18.598,64 euros anuales, 5.071,60 euros menos que los hombres, que percibieron de media 23.670,24 euros anuales. Esa pérdida asciende a 1.122 millones de euros al año que dejan de ganar al año las mujeres, alrededor de un 3,6% de nuestro PIB, cifra por la que, además, se deja de cotizar a la Seguridad Social y a Hacienda. Una brecha que disminuye las economías de las trabajadoras y las arcas del Estado. Esa cantidad estimada, de 1.122 millones de euros que dejan de percibir al año las trabajadoras murcianas debido a la infravaloración de su trabajo, si se multiplicara a lo largo de 35 años de vida laboral, ascendería a 39.270 millones de euros.**
- ✓ **Si atendemos a los elementos que componen el salario, constatamos que las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres en la Región se dan en los pagos en especie (-52,39%) y en los complementos cuyo devengo implica una mayor discrecionalidad o disponibilidad, o el desempeño en horarios atípicos.**

- ✓ **La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.** Destaca la gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. Las mujeres en esta ocupación cobraron en 2018, en la Región, 35.123,74 euros al año, casi el doble de la media salarial anual. Pero **solamente accedieron a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,9 % de las mujeres ocupadas.** Representan tan solo el 25% del total de personas que ostentan esta ocupación, el 75% restante son hombres. Y aunque menor respecto a otras ocupaciones, la brecha salarial que soportan es del 20,68 %.
- ✓ En el otro extremo, en las ocupaciones peor remuneradas encontramos las mayores concentraciones de mujeres y las mayores brechas salariales. **En las ocupaciones elementales la brecha salarial de género llega a alcanzar el 42,86%;** entre las personas que trabajan en servicios de restauración, personales, protección o como vendedoras, el 30,46% y entre las que lo hacen como operadoras de instalaciones y maquinaria o montadoras, el 27,68%. Conviene recordar que **estas ocupaciones tan mal remuneradas han sido fundamentales durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo.** Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia y trabajo sean fundamentales y no encuentren, sin embargo, correspondencia en su valoración en términos económicos.
- ✓ Por sectores de actividad, **las brechas más altas afectan al sector Industria,** donde las mujeres se concentran en ramas industriales como la de la manufactura alimentaria, con remuneraciones sensiblemente inferiores a las de otras ramas industriales con mayor presencia masculina. La brecha salarial en la industria regional se eleva hasta el 27,7%, siendo 7,2 puntos superior a la estatal; en el sector servicios, en cambio, se sitúa en el 19,8%, 1,5 puntos inferior a la estatal.
- ✓ Hace décadas se justificaba la brecha salarial con la falta de formación de las mujeres. En el año analizado, 2018, **el 42,5% de las mujeres ocupadas en la Región de Murcia poseían estudios superiores,** mientras que, en el caso de los hombres con empleo, solo el 31,4% estaban en posesión de un título universitario.
- ✓ La brecha salarial desciende tanto en la contratación indefinida como en la temporal, pero en mucha mayor medida en ésta última. **Las mujeres con contratos indefinidos soportaron una brecha del 24% (2 puntos menos que en 2017) y las que tenía contratos temporales vieron reducida su brecha salarial hasta el 8,7% (el año anterior, era del 17,1%).**
- ✓ Ninguna variable analizada justifica la existencia de brechas salariales, por tanto, debemos hablar de discriminación salarial.

4. Reivindicaciones

- **A las Administraciones Públicas, los recursos económicos y humanos suficientes,** para afrontar la tarea inmensa de revisar todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales y la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir de marzo de 2021 y de las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022.

- **En materia de Seguridad Social, que se graven más las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial**, con el fin de reducir el abuso de esa modalidad de contratación con mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.
- **A las empresas compromiso e implicación en la puesta en marcha**, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres y poder corregirla.
- **A la Comisión Europea, la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial**, comprometida por la Presidenta de la Comisión Europea para sus primeros cien días de mandato y, aún hoy, pendiente de ser adoptada.
- Ampliar la red de **Escuelas Infantiles de 0 a 3 años**, con carácter público y gratuito y de calidad. Así como la de centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- Implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para **evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes**.
- Crear **Comités de Brecha Salarial de Género** a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y la figura de la **Delegada de Brecha Salarial**.
- **Incentivar medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad**.
- Actualizar la **Estrategia Regional para la erradicación de la brecha salarial de género**, previa evaluación de sus medidas, para adaptarlas a la situación actual y a los desafíos de futuro que plantean, entre otras cuestiones, la transición digital o la crisis de los cuidados.
- No retomar medidas como el “**pin parental**” que, a todas luces, caminan en dirección opuesta al objetivo de lograr una educación en valores igualitarios, que acabe con los estereotipos de género y los prejuicios culturales que son origen de las discriminaciones y las segregaciones que soportan las mujeres en el empleo, y en general, en todos los ámbitos.