



Ayuntamiento  
de Murcia



Cátedra en Agenda Urbana y  
Desarrollo Estratégico Local



Murcia  
EMPLEA



PLAN DE  
EMPLEO Y  
PROMOCIÓN  
ECONÓMICA

# PLAN MUNICIPAL DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA 2021-2023



## **INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO**

2022

# Índice de contenidos

<b>1. Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>2. La brecha de género en el ámbito regional</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1.</b> Actividad .....	2
<b>2.2.</b> Empleo .....	3
<b>2.3.</b> Paro .....	8
<b>2.4.</b> Salario .....	9
<b>2.5.</b> Competencias digitales .....	13
<b>3. La brecha de género en el ámbito municipal</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1.</b> Afiliación a la TGSS.....	16
<b>3.2.</b> Paro registrado .....	21
<b>3.3.</b> Contratos registrados .....	23

## 1. Introducción

La existencia de brecha de género en el mercado de trabajo es un hecho incuestionable. Así, las mujeres encuentran todo tipo de barreras para su participación en el mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres. Las desigualdades se manifiestan en todos los ámbitos, como el acceso, las condiciones, el salario, la promoción, etc. Y ello sucede, también, en todos los grupos etarios, a pesar de que las mujeres ya presentan niveles de cualificación igual o superior a los hombres en muchos de ellos. No obstante, en los últimos años se está detectando otra brecha que está incidiendo en las desigualdades y tiene que ver con la digitalización y, en concreto, con las competencias digitales. Así, la brecha digital de género puede agudizar las diferencias en el mercado de trabajo, al elevar las barreras para el acceso de las mujeres a los mejores empleos.

Conocer el alcance de dicho gap en el municipio de Murcia es el objetivo del *Informe de evaluación sobre la brecha de género*, elemento del sistema de seguimiento del Plan de Empleo y Promoción Económica del municipio de Murcia 2021-2023. Ello permitirá orientar las Políticas de empleo en la dirección adecuada para reducir y eliminar las diferencias existentes.

Para dar cuenta de la brecha de género en el ámbito municipal existe poca información estadística, pues la principal fuente del mercado de trabajo, la *Encuesta de Población Activa* (INE), no ofrece sus datos para el ámbito municipal, debido a lo reducido de la muestra cuando se desagrega demasiado. No obstante, se utiliza la información regional para establecer el marco de referencia, teniendo en cuenta la importancia del Municipio de Murcia en la economía regional.

De la misma manera, tampoco existen datos municipales para el estudio de la brecha salarial ni de la digital, por lo que también se utiliza la regional para analizar estos sucesos. En el primer caso, a partir de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE) y, en el segundo, mediante el *Índice de la Sociedad de la Información de La Rioja* (RiojaStat), que suministra información sobre nivel y tipo de habilidades digitales por sexos.

Por su parte, el análisis municipal se realiza a partir de la información procedente de la *Tesorería General de la Seguridad Social* (TGSS) sobre Afiliaciones, así como del *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE) sobre Paro y Contratos registrados.

Se ha cuantificado la brecha de género en términos relativos, es decir,  $(H-M)/M$ , siguiendo el mismo procedimiento que utiliza la Unión Europea para determinar la brecha salarial de género. Dicho gap, así calculado, se expresa en porcentaje, indicando un signo positivo una desventaja para la mujer (al expresar en qué porcentaje el indicador masculino se sitúa por encima del femenino) y, por el contrario, un signo negativo una desventaja para los hombres (en qué porcentaje el indicador de los hombres es inferior al de las mujeres). No obstante, en aquellos indicadores en los que un mayor valor es una desventaja (tasa de paro, por ejemplo), se debe interpretar a la inversa, como se explica en cada caso.

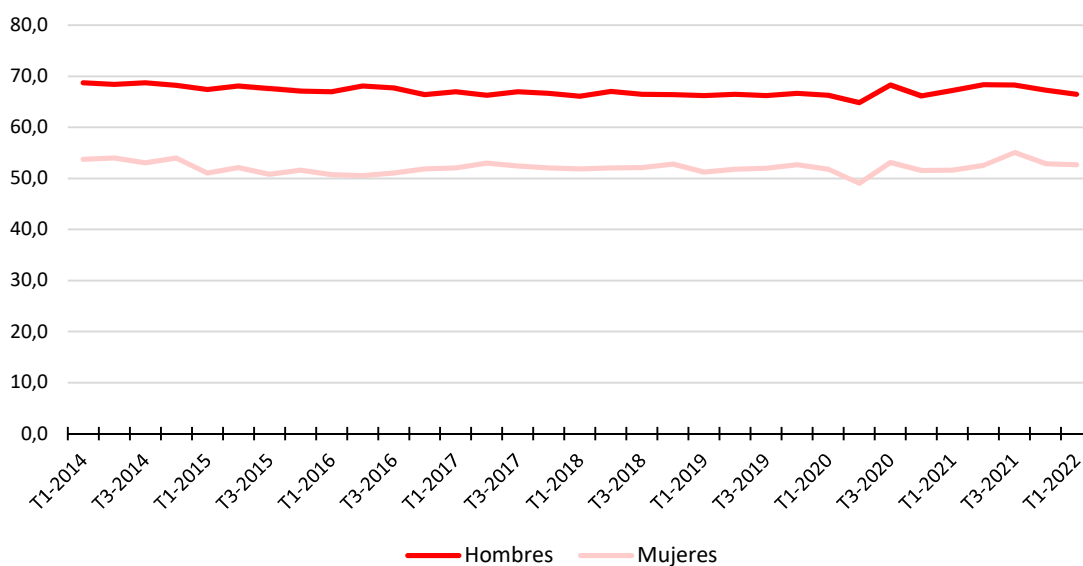
## 2. La brecha de género en el ámbito regional

Para establecer un marco de referencia, y suplir la ausencia de esta información para el ámbito municipal, se da cuenta de los principales indicadores de mercado de trabajo regional que se desprenden del análisis de la *Encuesta de Población Activa* (INE), así como de información relativa a salarios, procedente de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), y a competencias digitales, obtenida del Índice de la Sociedad de la Información de La Rioja (RiojaStat), que permiten evaluar el alcance de la brecha de género en la Región de Murcia.

### 2.1. Actividad

Como muestra el gráfico 1, la tasa de actividad es, tradicionalmente, inferior en las mujeres que en los hombres, lo que sucede en todos los ámbitos territoriales. Sin embargo, las diferencias se han ido reduciendo en el largo plazo, por la tendencia creciente de la femenina y decreciente de la masculina.

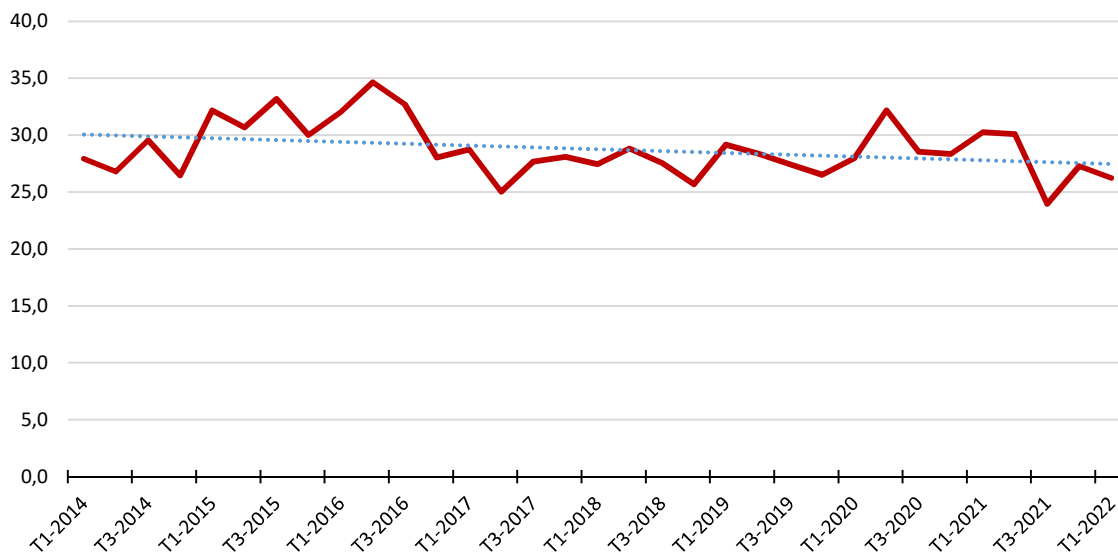
**Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

No obstante, como se aprecia el gráfico 2, lo anterior no ha permitido que desaparezcan las diferencias, por lo que se constata una brecha de género, desfavorable a las mujeres, que se sitúa entre el 25% y el 35%, mostrando una ligera tendencia decreciente en el período.

**Gráfico 2. Brecha de género en la tasa de actividad. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



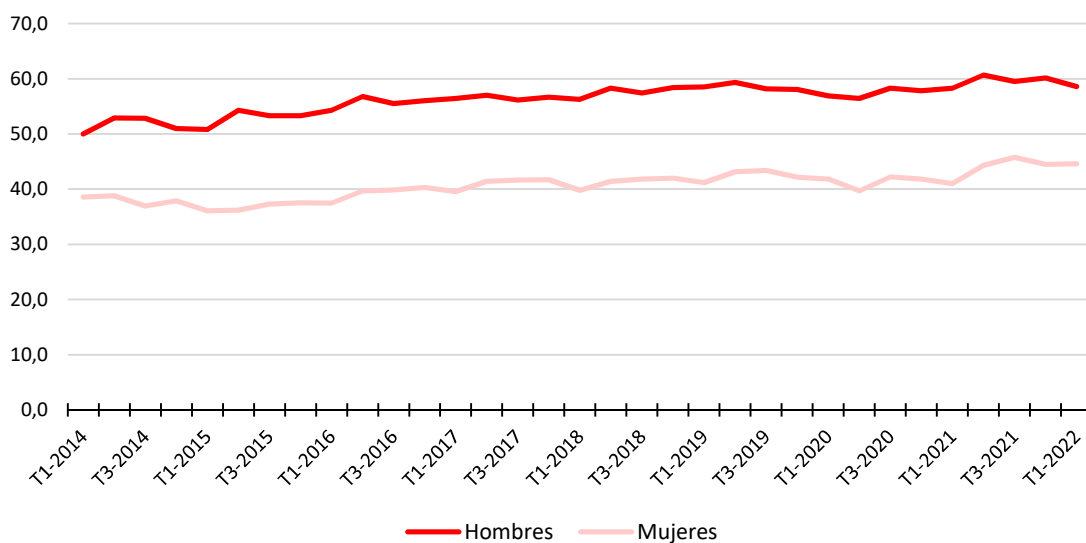
Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

## 2.2. Empleo

En relación al empleo, se va a dar cuenta de diversos indicadores sobre el nivel y las características del mismo.

En primer lugar, el gráfico 3 presenta las tasas de ocupación por sexos y permite apreciar las diferencias existentes entre ambas, siendo la femenina claramente menor que la masculina. Además, ambas han tenido una tendencia ascendente en el periodo.

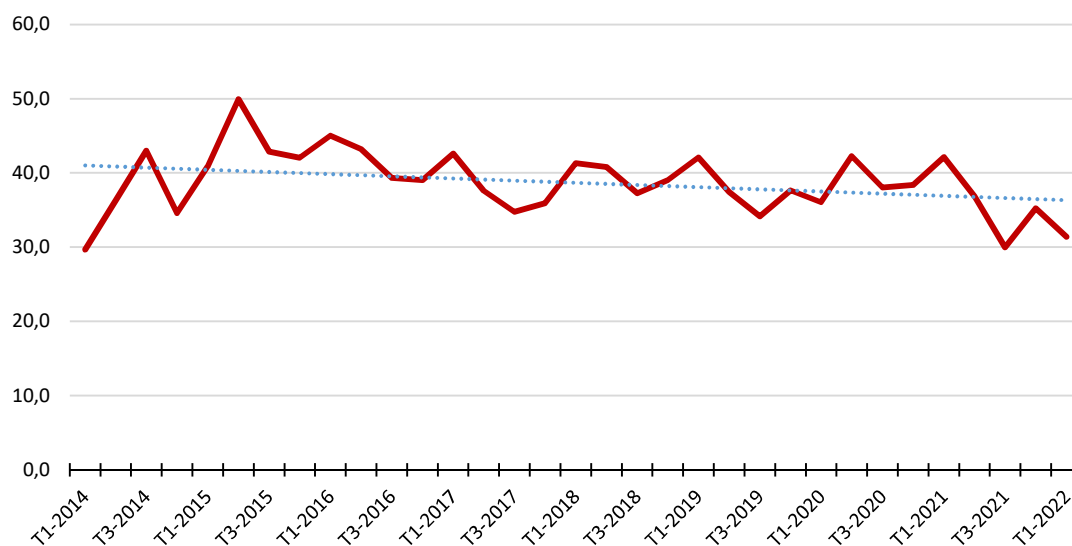
**Gráfico 3. Tasa de ocupación por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Esas diferencias se traducen en una brecha desfavorable a la mujer que ha oscilado en torno al 40% (gráfico 4), aunque en los últimos trimestres parece situarse en niveles más próximos al 30%, por lo que la tendencia es decreciente en el período.

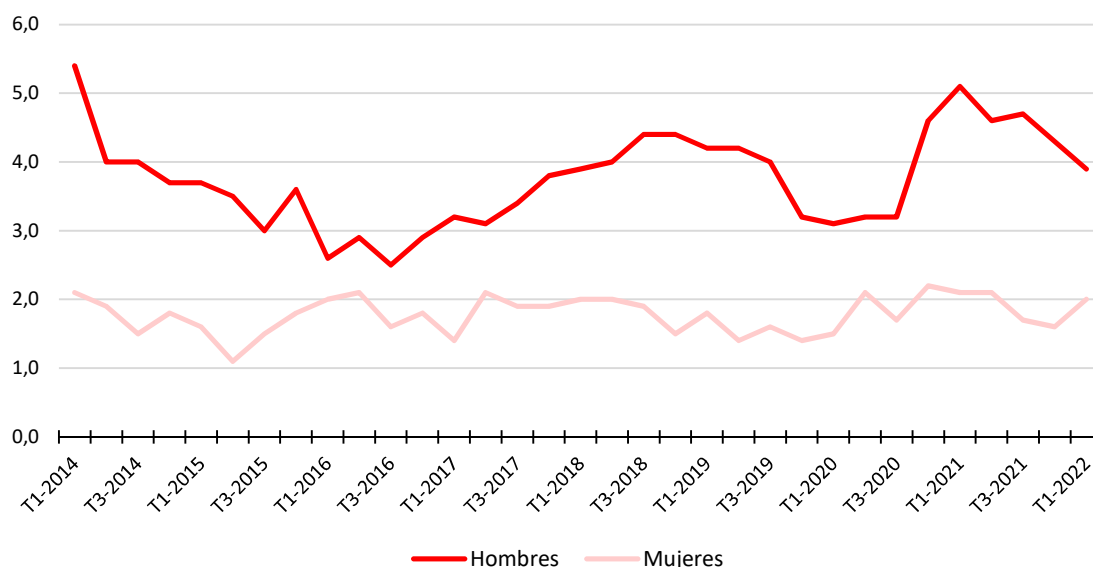
**Gráfico 4. Brecha de género en la tasa de ocupación. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

En segundo lugar, se analizan las tasas de ocupación, por sexos, correspondientes al grupo 1 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), "Directores y gerentes", tratando de constatar la existencia de "techo de cristal". Como muestra el gráfico 5, las diferencias son evidentes, con una menor tasa femenina, aunque han variado mucho a lo largo del período considerado.

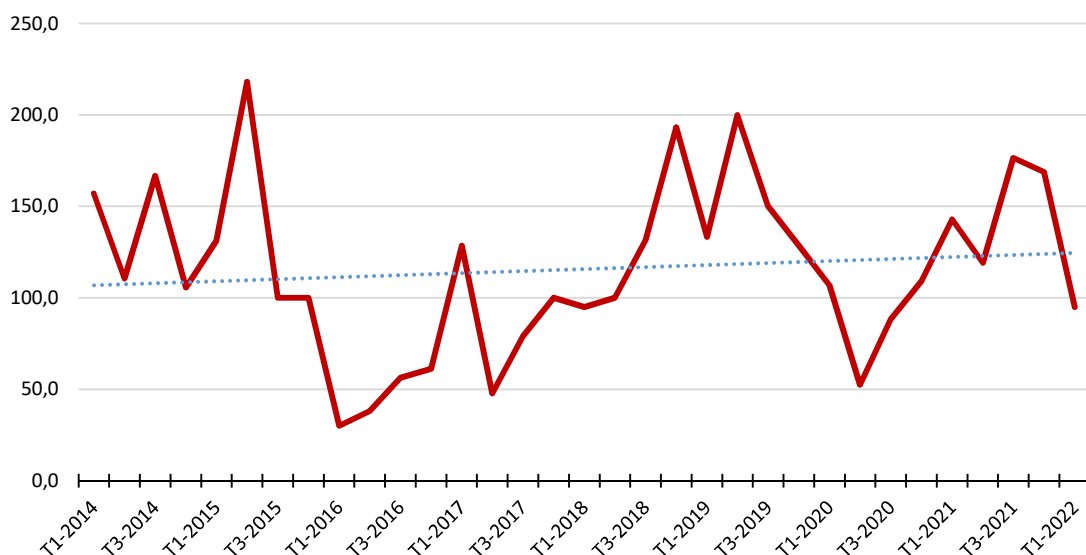
**Gráfico 5. Tasa de ocupación de "Directores y gerentes" por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Así, el gráfico 6 permite observar que la brecha desfavorable a las mujeres es muy elevada y ha oscilado entre el 50% y el 200%, siendo la tendencia creciente en el periodo.

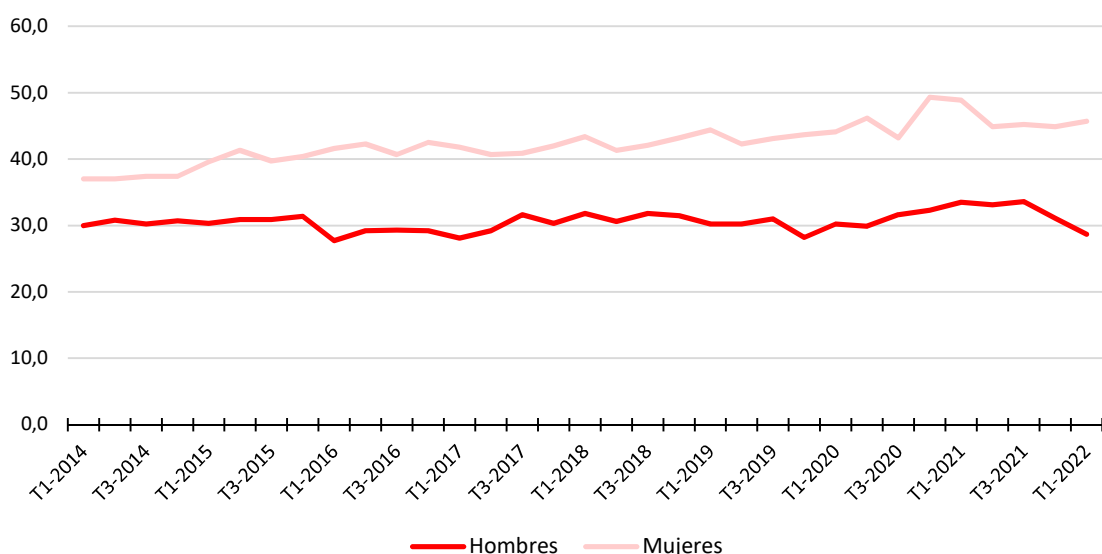
**Gráfico 6. Brecha de género en la tasa de ocupación de "Directores y gerentes". Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

En tercer lugar, el gráfico 7 da cuenta de las tasas de ocupación, por sexos, para las personas con mayor nivel de formación, los "Titulados universitarios". Como puede observarse, en este caso las mujeres presentan mayores tasas de ocupación que los hombres, debido a que el nivel de cualificación de las mujeres ya supera al de los hombres.

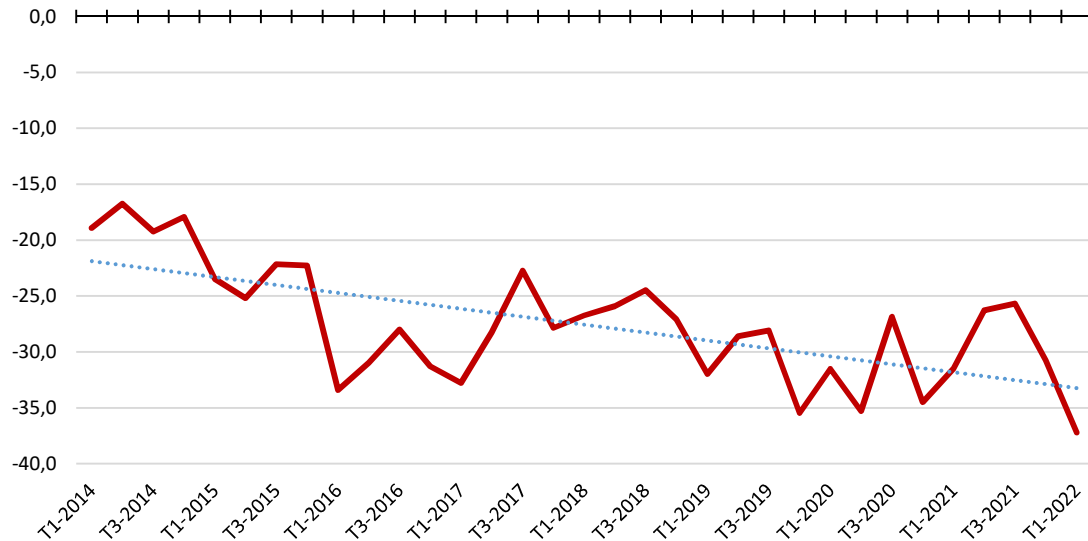
**Gráfico 7. Tasa de ocupación de "Titulados universitarios" por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Así, la brecha es negativa, como se aprecia en el gráfico 8, lo que indica que es desfavorable a los hombres, alcanzando valores crecientes a lo largo del período, llegando a superar el 35% en 2022.

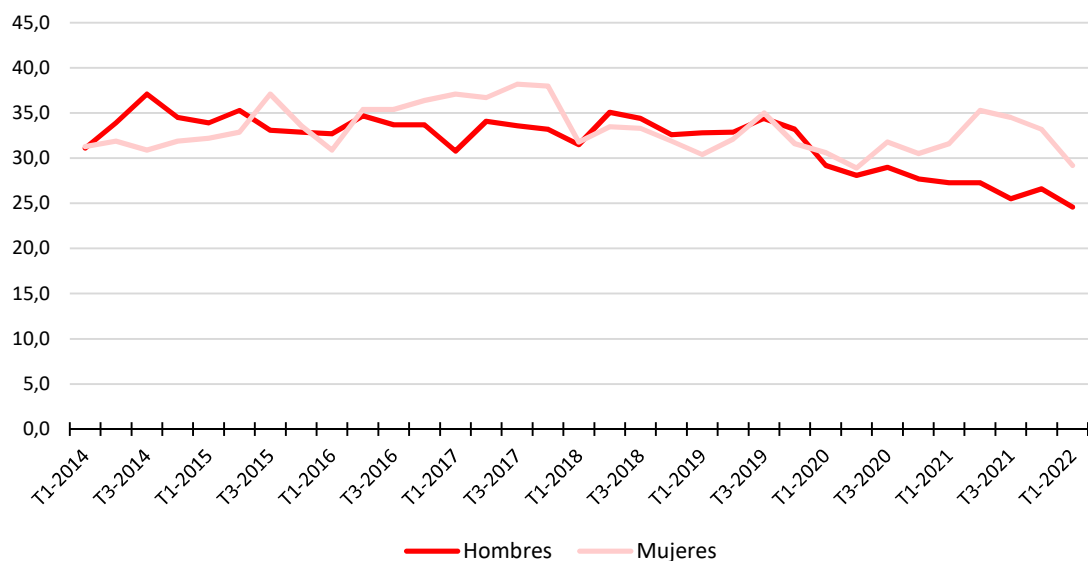
**Gráfico 8. Brecha de género en la tasa de ocupación de "Titulados universitarios". Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

En cuarto lugar, el gráfico 9 presenta las tasas de temporalidad por sexos, mostrando que no existe un patrón fijo, pues unos trimestres la femenina es mayor a la masculina, mientras que en otros ocurre lo contrario.

**Gráfico 9. Tasa de temporalidad por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)

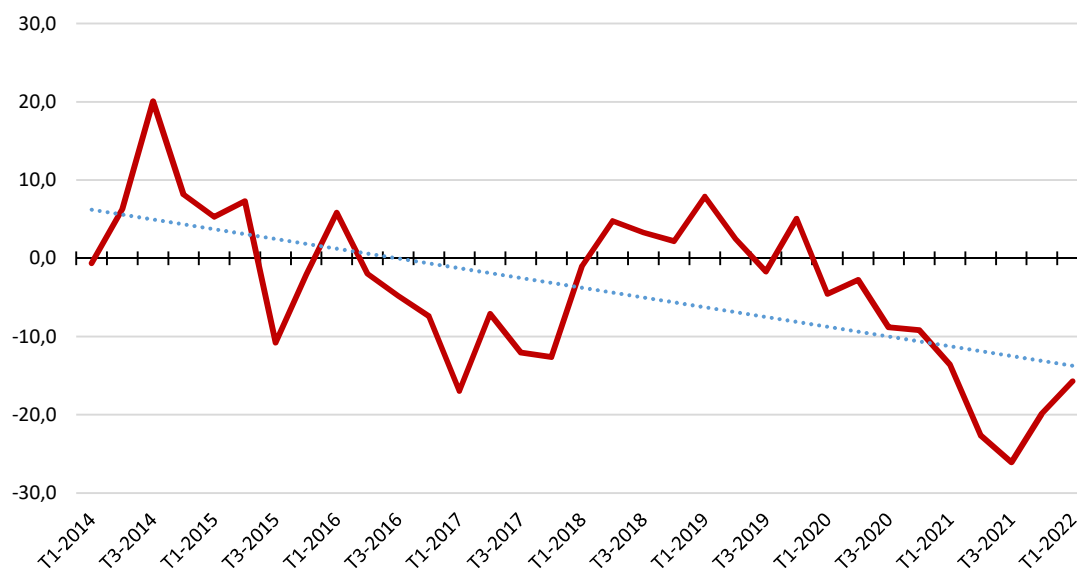


Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.



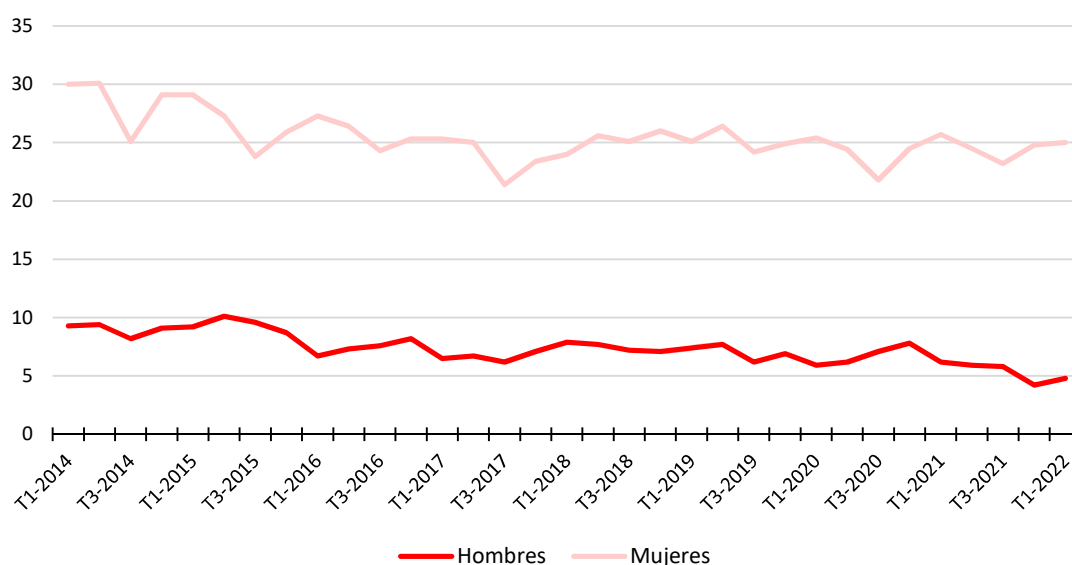
No obstante, al calcular la brecha de género (gráfico 10), se pueden realizar las siguientes apreciaciones: en primer lugar, hay que tener en cuenta que esta brecha ha de interpretarse al revés, pues un valor más alto es negativo, al contrario de lo que ocurría con los indicadores anteriores; en segundo lugar, la tendencia muestra que la brecha ha pasado de ser desfavorable a los hombres a serlo a las mujeres.

**Gráfico 10. Brecha de género en la tasa de temporalidad. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

**Gráfico 11. Tasa de parcialidad por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



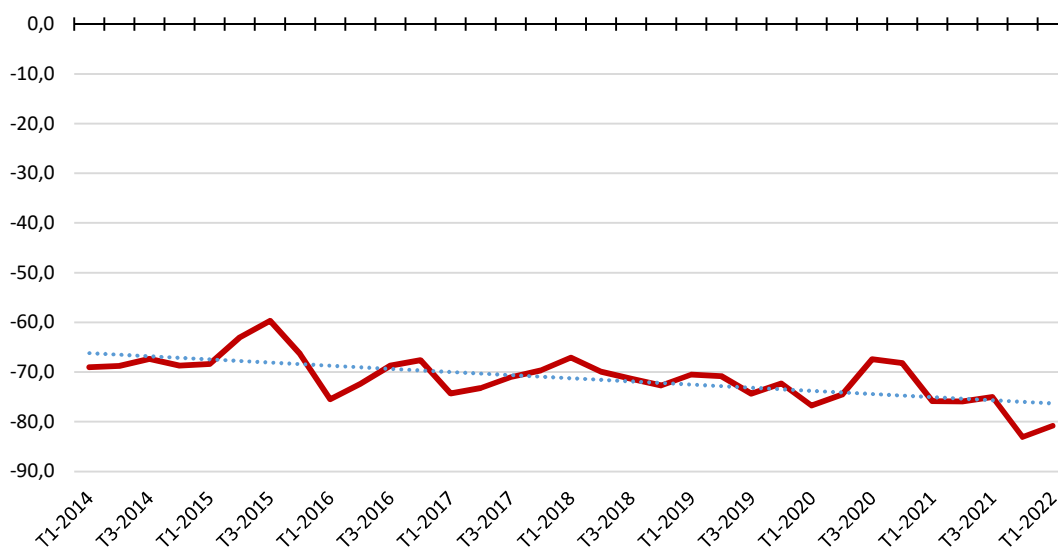
Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

En quinto y último lugar, se analizan las tasas de parcialidad por sexos. Como muestra el gráfico 11, la parcialidad es mucho más elevada en las mujeres que en

los hombres, lo que no sería un problema si fuera una situación deseada, lo que no sucede en la mayor parte de los casos.

La brecha es, por tanto, desfavorable a las mujeres, al tener que interpretarla al revés pues, como en el caso de la temporalidad, un mayor valor indica una desventaja, al no ser una situación deseada en muchos casos. Así, el gráfico 12, muestra que dicha brecha es muy elevada y creciente, habiendo superado el 80%.

**Gráfico 12. Brecha de género en la tasa de parcialidad. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



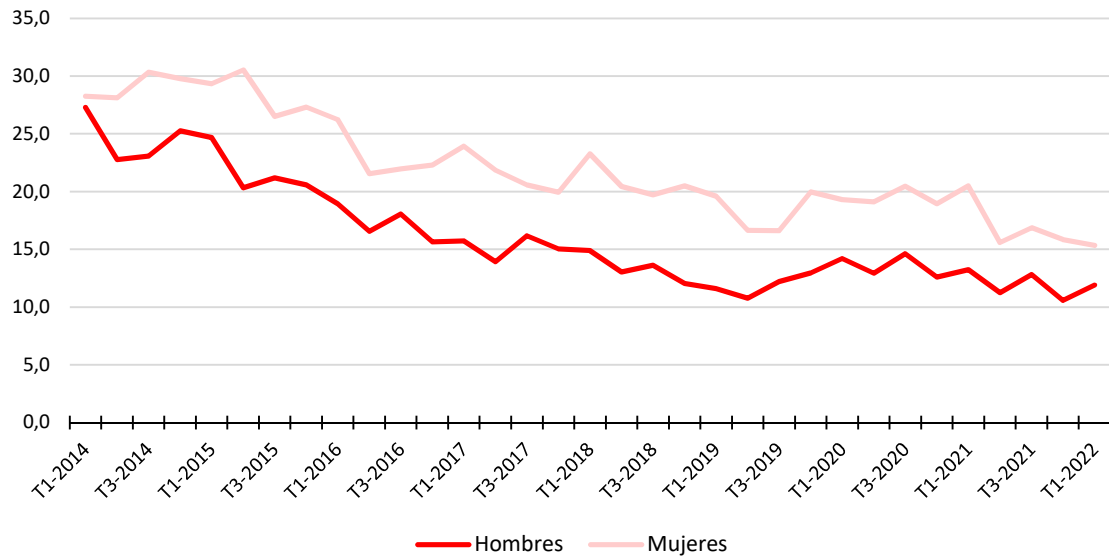
Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

### 2.3. Paro

Respecto de las tasas de paro, el gráfico 13 permite observar cómo, partiendo de un valor muy similar en T1-2014, aunque superior a las mujeres, las diferencias se han ampliado en el periodo considerado, aunque en un entorno de caída del desempleo.

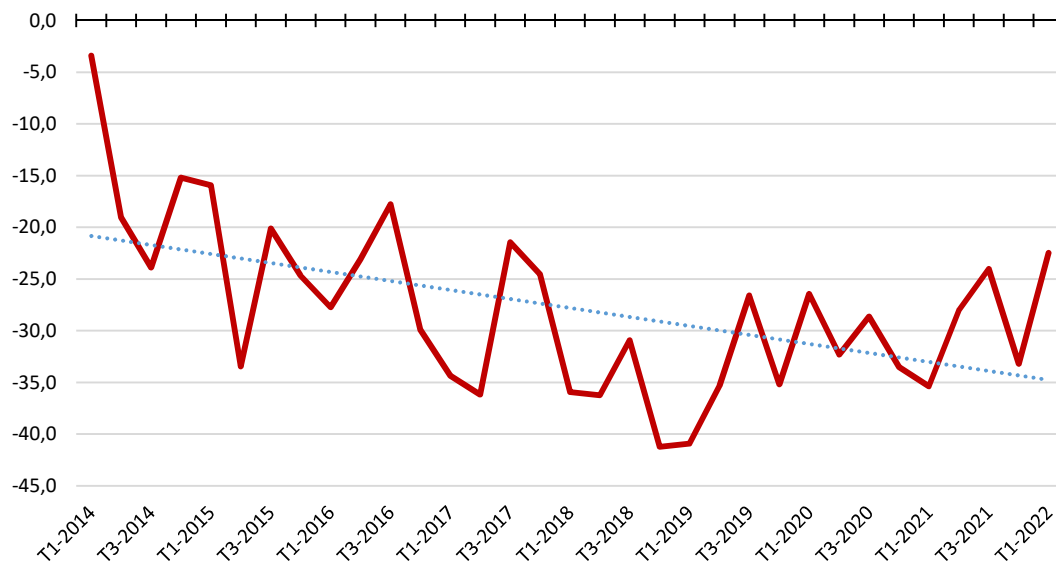
De nuevo, la brecha de género de la tasa de paro se debe interpretar al revés, pues se trata de un indicador que un mayor valor es una desventaja. Así, el valor negativo que muestra el gráfico 14 indica una desventaja para las mujeres que, como ya se ha indicado anteriormente, ha ido aumentando en el período, hasta superar el 40%, aunque parece reducirse en los últimos trimestres considerados.

**Gráfico 13. Tasa de paro por sexo. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

**Gráfico 14. Brecha de género en la tasa de paro. Región de Murcia, 2014-2022**  
(%)

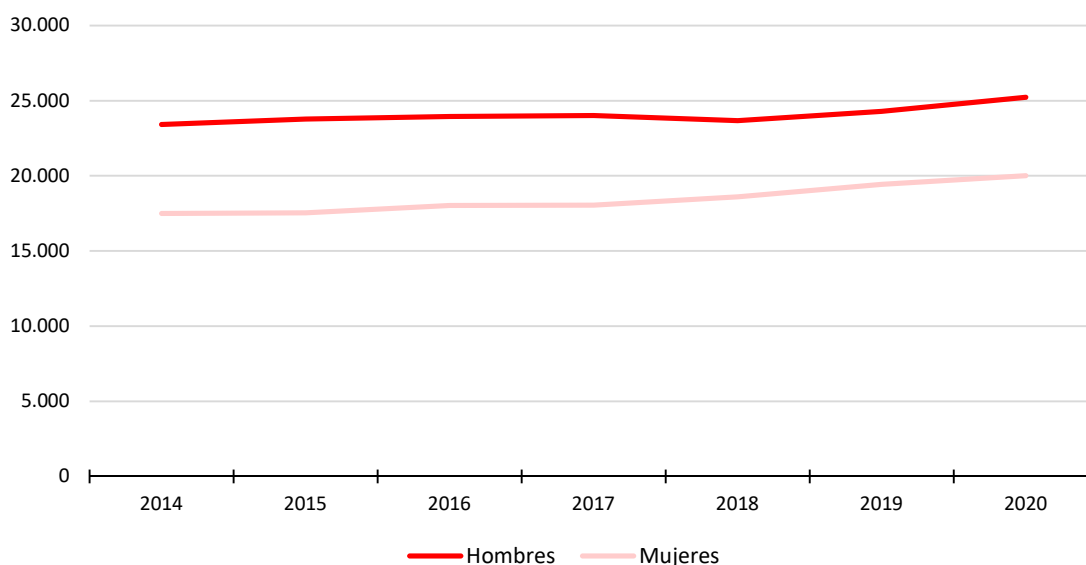


Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

## 2.4. Salario

El gráfico 15 da cuenta de la ganancia media anual por trabajador, que es un indicador del nivel salarial. Como puede apreciarse, las mujeres perciben, de media, un salario mucho menor que los hombres, cuya diferencia oscila entre los 5 y 6 mil euros al año.

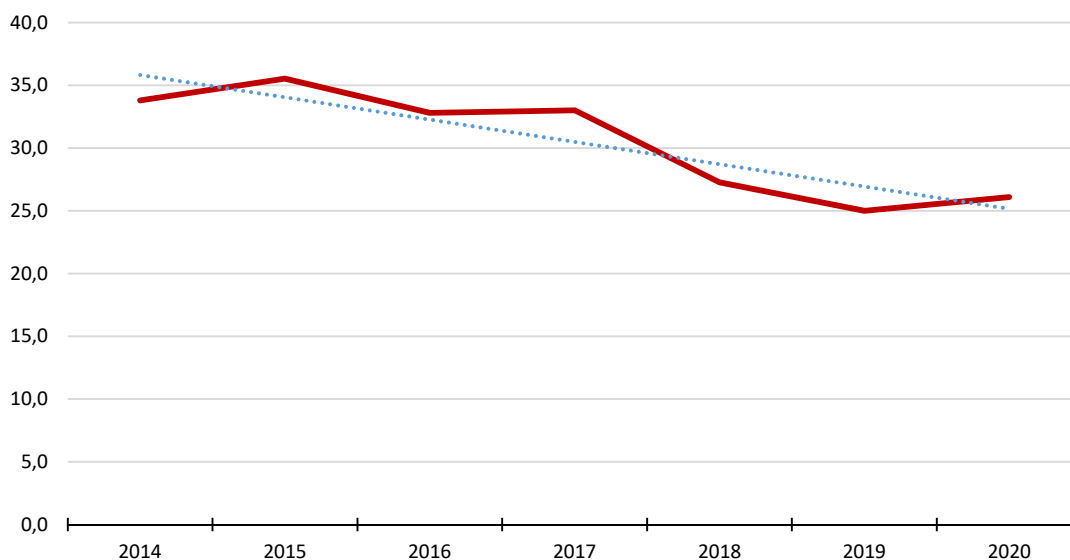
**Gráfico 15. Ganancia media anual por trabajador por sexo. Región de Murcia, 2014-2020**  
(euros/año)



Fuente. – INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

No obstante, como puede verse en el gráfico 16, la brecha salarial se ha ido reduciendo en el período analizado, pasando de situarse en torno al 35%, a superar ligeramente el 25%.

**Gráfico 16. Brecha de género en la ganancia media anual por trabajador. Región de Murcia, 2014-2020**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

No obstante, la brecha salarial así calculada se denomina no ajustada, es decir, no tiene en cuenta las características individuales, ya sean socioeconómicas (edad, nivel educativo y/o cualificación, etc.), como del puesto de trabajo (sector, tipo de contrato, tipo de jornada, categoría ocupacional, etc.). Parte de esta brecha no ajustada se debe a que las mujeres trabajan menos horas (mayor empleo a tiempo

parcial), se enfrenta al “techo de cristal” (dificultades para el ascenso laboral), se concentran en determinados sectores de actividad peor remunerados (vinculados a los cuidados), etc.

Por su parte, la brecha salarial ajustada informa de la diferencia salarial que sólo se explica por la discriminación debida al género, al comparar el salario de dos individuos exactamente iguales, aunque su cálculo requiere de técnicas analíticas más complejas y una gran cantidad de información.

Por ello, sin que constituya una brecha de género ajustada propiamente dicha, pero que permite eliminar algunas de las diferencias antes mencionadas, a continuación, se da cuenta de las brechas salariales por hora normal trabajada según ocupaciones.

Debido a la falta de observaciones muestrales para algunos grandes grupos de ocupación (CNO-11) cuando se desagrega a este nivel, el INE proporciona la información agrupada en tres niveles de ocupaciones (alta, media y baja), según se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1. Agrupación de ocupaciones de la CNO-11**

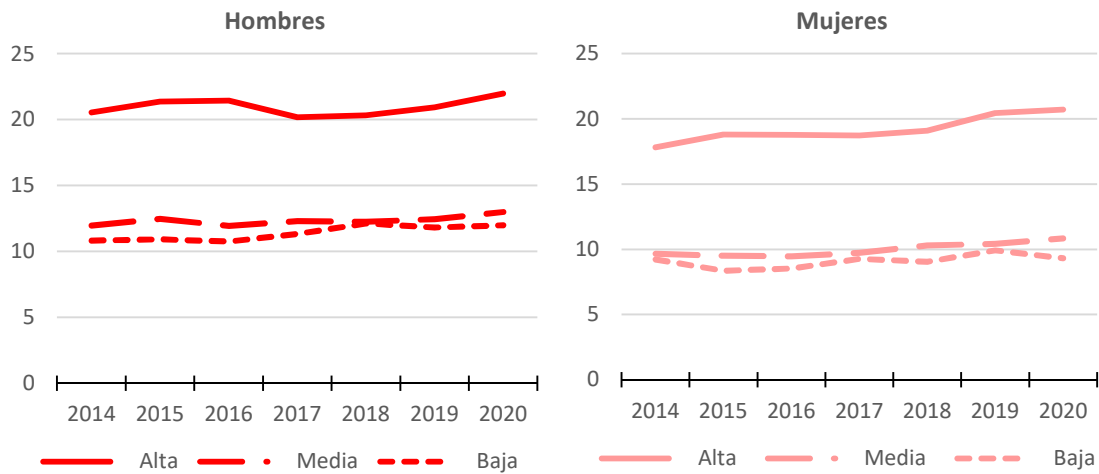
AGRUPACIÓN	Grandes grupos de ocupaciones
<b>ALTA</b>	1 - Directores y gerentes
	2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
	3. Técnicos; profesionales de apoyo
<b>MEDIA</b>	4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
	5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
	6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
	7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
	0- Ocupaciones militares
<b>BAJA</b>	8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
	9. Ocupaciones elementales

Fuente. INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Así, en primer lugar, el gráfico 17 muestra la evolución de la ganancia por hora normal trabajada según nivel de ocupación y por sexos, mientras que el gráfico 18 presenta la evolución de las brechas de género que se producen en los distintos niveles de ocupación.

Respecto del salario por hora trabajada (gráfico 17), se observan importantes diferencias por nivel de ocupación y por sexos, superando el de los hombres a las mujeres en todos los niveles e, incluso, siendo mayor el de los hombres con ocupaciones bajas que el de las mujeres con ocupaciones medias.

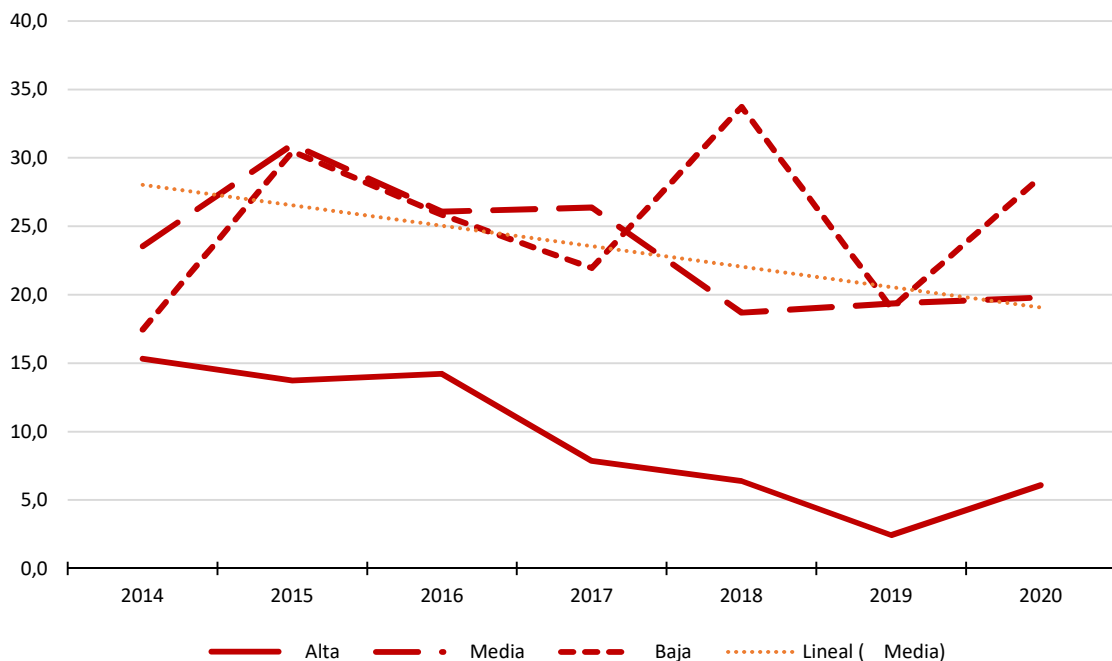
**Gráfico 17. Ganancia por hora normal trabajada por nivel de ocupación y sexo. Región de Murcia, 2014-2020 (euros/hora)**



Fuente. INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

La brecha salarial horaria por ocupaciones es, por tanto, desfavorable a las mujeres y, como muestra el gráfico 18, presenta ciertos aspectos muy relevantes. Así, la menor brecha (y con tendencia decreciente) corresponde al nivel de ocupación alta, que ha pasado de ser de un 15% a situarse en torno al 5%. Por su parte, en los niveles medio y bajo las brechas son mayores, entre el 20 y el 35%, mostrando cierta tendencia decreciente en el primero, lo que no sucede en el segundo.

**Gráfico 18. Brechas de género en las ganancias por hora normal trabajada según nivel de ocupación. Región de Murcia, 2014-2020 (%)**



Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

## 2.5. Competencias digitales

El estudio de las competencias digitales se realiza siguiendo la metodología de EUROSTAT<sup>1</sup>, que es la utilizada por RiojaStat<sup>2</sup> para elaborar los indicadores de habilidades digitales que se utilizan en este estudio. Así, las habilidades digitales se clasifican en cuatro áreas, tal como muestra la tabla 2.

**Tabla 2. Tipo y niveles de habilidades digitales**

ÁREA	HABILIDADES	VALORACIÓN COMPETENCIAS
<b>INFORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copiar o mover archivos o carpetas</li> <li>• Guardar archivos en espacio de almacenamiento en Internet</li> <li>• Obtener información de webs de Administraciones Públicas</li> <li>• Encontrar información sobre bienes o servicios</li> <li>• Buscar información relacionada con la salud</li> </ul>	<p>Ninguna: -No se ha realizado ninguna actividad</p> <p>Básicas: -Se ha realizado una actividad</p> <p>Avanzadas: -Se ha realizado más de una actividad</p>
<b>COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar o recibir emails</li> <li>• Participar en redes sociales</li> <li>• Realizar llamadas o video llamadas a través de Internet</li> <li>• Subir contenido propio en Internet para ser compartido</li> </ul>	<p>Ninguna: -No se ha realizado ninguna actividad</p> <p>Básicas: -Se ha realizado una actividad</p> <p>Avanzadas: -Se ha realizado más de una actividad</p>
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	<p><u>Lista A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferir ficheros entre distintos dispositivos</li> <li>• Instalar software o aplicaciones (apps)</li> <li>• Cambiar opciones/configuración de algún software</li> </ul> <p><u>Lista B</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar compras online en los últimos 12 meses</li> <li>• Realizar ventas online</li> <li>• Usar recursos educativos online</li> <li>• Utilizar banca online</li> </ul>	<p>Ninguna: -No se ha realizado ninguna actividad</p> <p>Básicas: -Se ha realizado al menos una actividad de una de las listas (A o B)</p> <p>Avanzadas: -Se ha realizado al menos una actividad de cada lista (A y B)</p>
<b>ELABORACIÓN DE CONTENIDOS</b>	<p><u>Lista A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar procesadores de texto</li> <li>• Usar hojas de calculo</li> <li>• Usar software de edición de fotos, video o audio</li> </ul> <p><u>Lista B</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear presentaciones o documentos con texto, imágenes, tablas o gráficos</li> <li>• Usar funciones avanzadas de hojas de cálculo</li> <li>• Escribir un código en algún lenguaje de programación</li> </ul>	<p>Ninguna: -No se ha realizado ninguna actividad</p> <p>Básicas: -Se ha realizado al menos una actividad de la lista A, pero ninguna de a B</p> <p>Avanzadas: -Se ha realizado al menos una actividad de la lista B</p>

Fuente. – RiojaStat, IRIS.

Además, según el desempeño en cada una de ellas, se elabora el Indicador de Competencias Digitales (ICD) que establece cuatro niveles de competencias digitales:

- Sin competencias: ninguna competencia en las cuatro áreas.
- Bajo: ninguna competencia en al menos un área, pero no en las cuatro.
- Básico: al menos competencias básicas en las cuatro áreas.
- Avanzado: competencias avanzadas en las cuatro áreas.

<sup>1</sup> EUROSTAT (2019). Individuals who have basic or above basic overall digital skills by sex (tepsr\_sp410)-ESMS Indicator Profile (en línea).

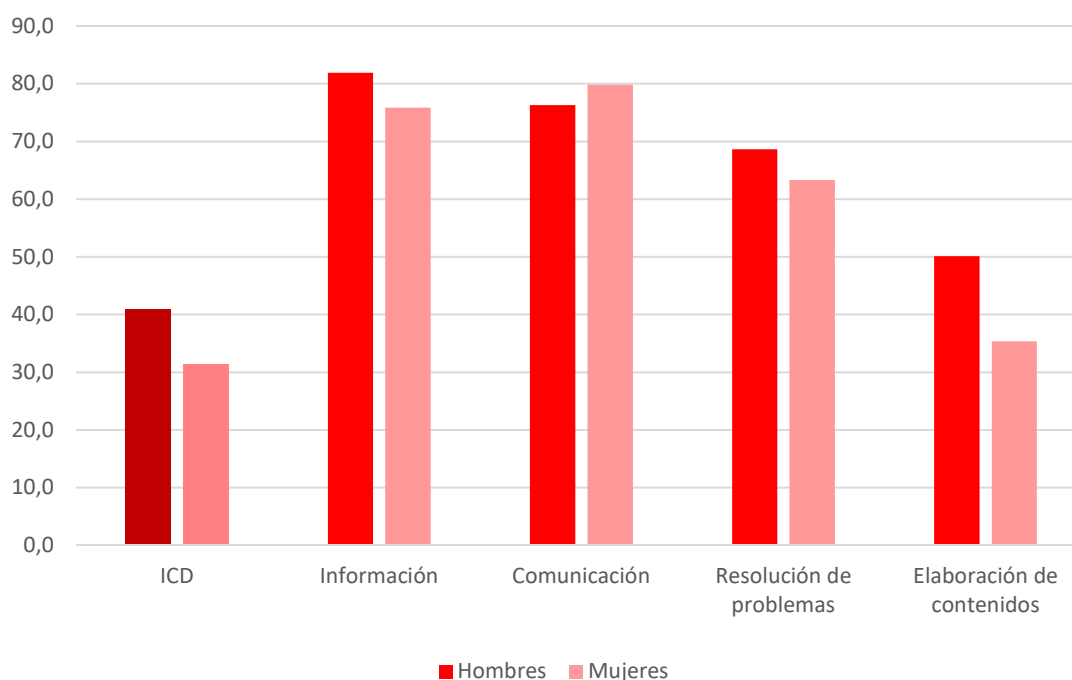
[https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr\\_sp410\\_esmsip2.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm),

<sup>2</sup> El INE no ofrece la información por sexos.

Entendiendo que el nivel de competencias digitales que marca las diferencias en las posibilidades y condiciones de acceso al empleo es el avanzado, a continuación, el gráfico 19 ofrece el porcentaje de usuarios que tienen un ICD avanzado y los porcentajes de los que tienen competencias avanzadas en cada una de las áreas de habilidades digitales. Por su parte, el gráfico 20 muestra las brechas de género que presenta la Región de Murcia en esos indicadores.

Como puede verse en el gráfico 19, sólo el 40% de los hombres y el 30% de las mujeres tienen competencias avanzadas en las cuatro áreas consideradas. También puede apreciarse que los porcentajes de usuarios con competencias avanzadas en *Información y Comunicación* (en el entorno del 75-80%) son superiores a los de *Resolución de problemas* (60-70%) y, sobre todo, *Elaboración de contenidos* (35-50%), lo que muestra deficiencias en aquellas habilidades que pueden considerarse más complejas. Además, las mujeres sólo presentan un porcentaje superior en *Comunicación*, estando muy por debajo en *Elaboración de contenidos*.

**Gráfico 19. Porcentaje de usuarios con competencias digitales avanzadas. Región de Murcia, 2020**  
(%)

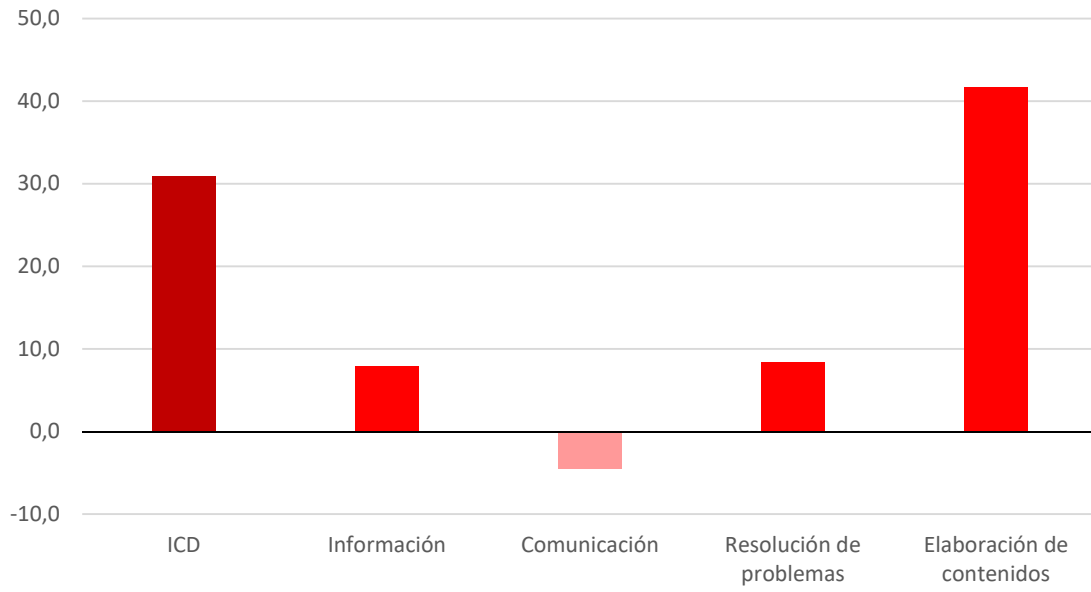


Fuente. – RiojaStat, IRIS.

Las desigualdades por sexos se traducen en las brechas digitales que se presentan en el gráfico 20, en el que se puede observar que las mismas son desfavorables a las mujeres en todos los indicadores, salvo en el de *Comunicación*, que es desfavorable a los hombres, aunque de una baja cuantía (-5%). Por el contrario, resulta extremadamente elevada la brecha desfavorable a las mujeres en *Elaboración de contenidos* (superior al 40%), lo que provoca que el ICD también arroje una brecha para las mujeres muy alta, superior al 30%. Por lo tanto, deben reforzarse las políticas que promuevan la adquisición de competencias digitales avanzadas en las áreas que presentan más deficiencias, prestando especial atención al colectivo femenino.



**Gráfico 20. Brechas de género en competencias digitales avanzadas. Región de Murcia, 2020**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de RiojaStat, IRIS.

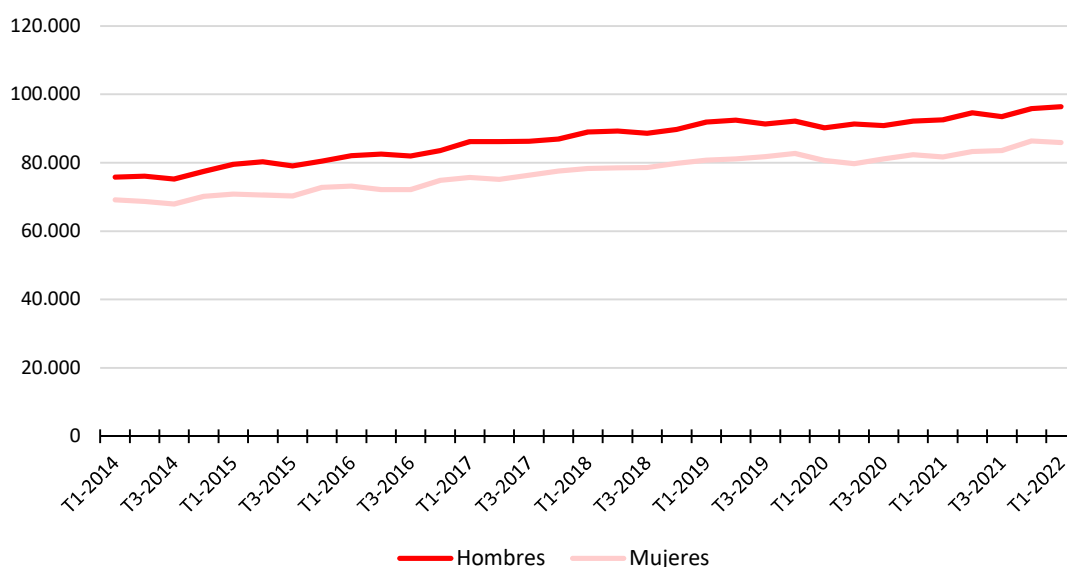
### 3. La brecha de género en el ámbito municipal

La información relativa al Municipio de Murcia, como se ha indicado en la introducción, procede de la *Tesorería General de la Seguridad Social* (TGSS), sobre Afiliaciones, así como del *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE), sobre Paro y Contratos registrados. A continuación, se muestran los resultados obtenidos.

#### 3.1. Afiliación

El número de afiliados a la TGSS es una aproximación al empleo en el ámbito municipal. Como se desprende del gráfico 21, el número de afiliados es superior al de afiliadas, manteniéndose las diferencias incluso en este escenario temporal que, con la salvedad del impacto de la COVID-19, ha mostrado una dinámica muy positiva.

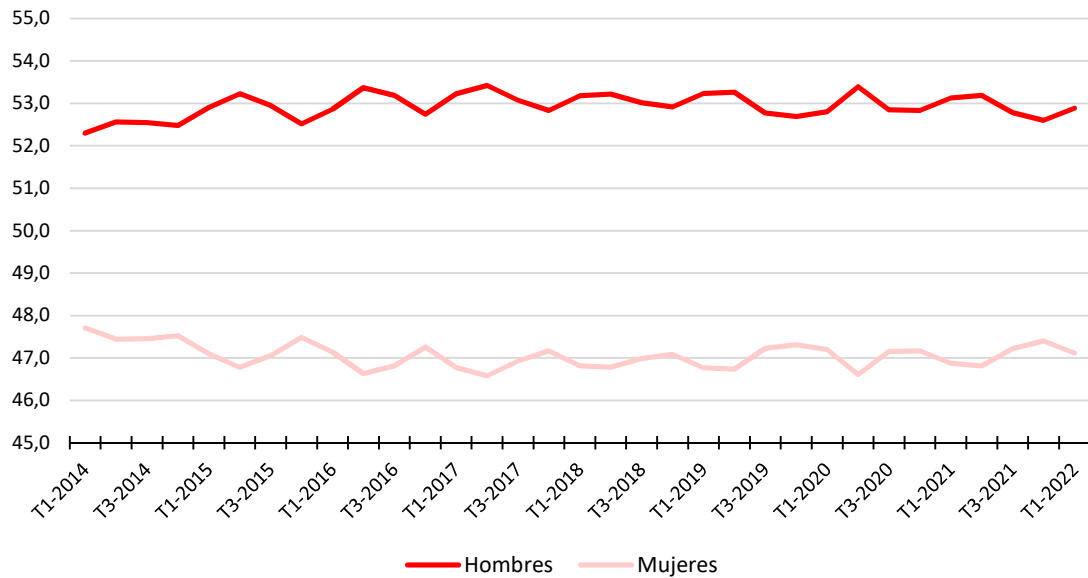
**Gráfico 21. Afiliados a la TGSS por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(personas)



Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

Tal diferencia se traduce en que la distribución entre hombres y mujeres se sitúa de media, como muestra el gráfico 20, en el entorno del 53-47%.

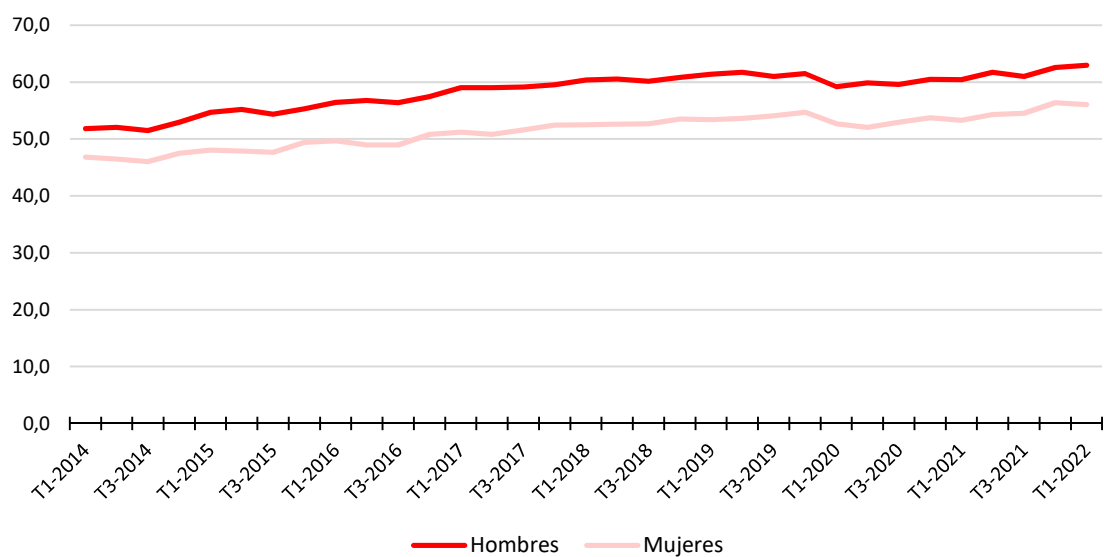
**Gráfico 22. Distribución de los afiliados a la TGSS por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

Por otra parte, se puede aproximar la tasa de ocupación utilizando el porcentaje que representan los afiliados sobre la población en edad de trabajar (personas de 16 años o más<sup>3</sup>), información que se muestra en el gráfico 23. Dicha tasa resulta superior en los hombres que en las mujeres, habiéndose incrementado ambas, de manera significativa, en el período analizado.

**Gráfico 23. Afiliados a la TGSS sobre población en edad laboral por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)

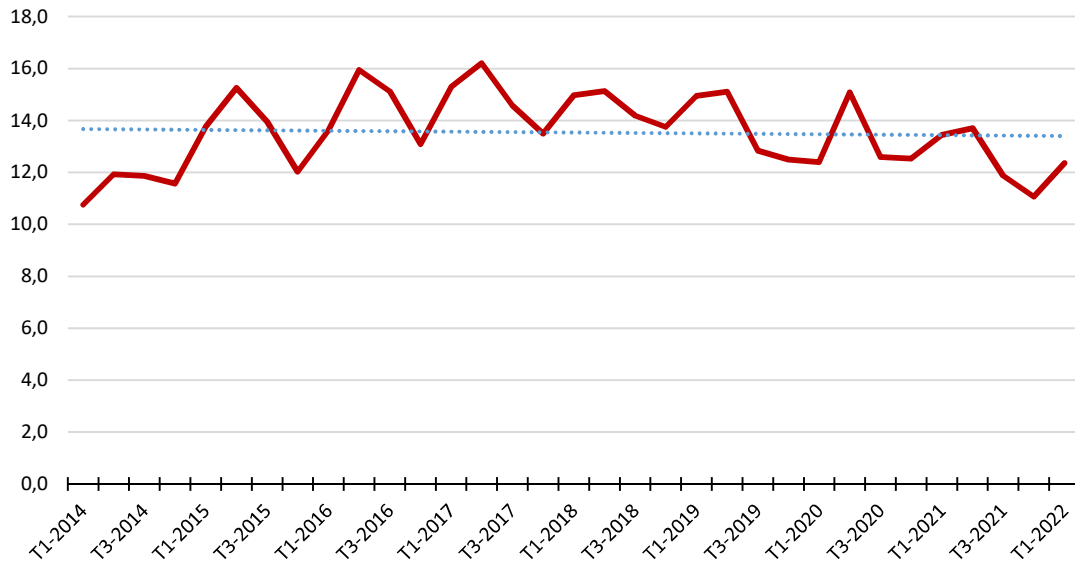


Fuente. – Elaboración propia a partir de TGSS, Afiliación y alta de trabajadores, e INE, EPA.

<sup>3</sup> Población Potencialmente Activa de la EPA (INE).

En el gráfico 24 se ofrece la brecha de género que se produce en dicho indicador, resultando negativa para las mujeres y presentando un valor medio en torno al 14%.

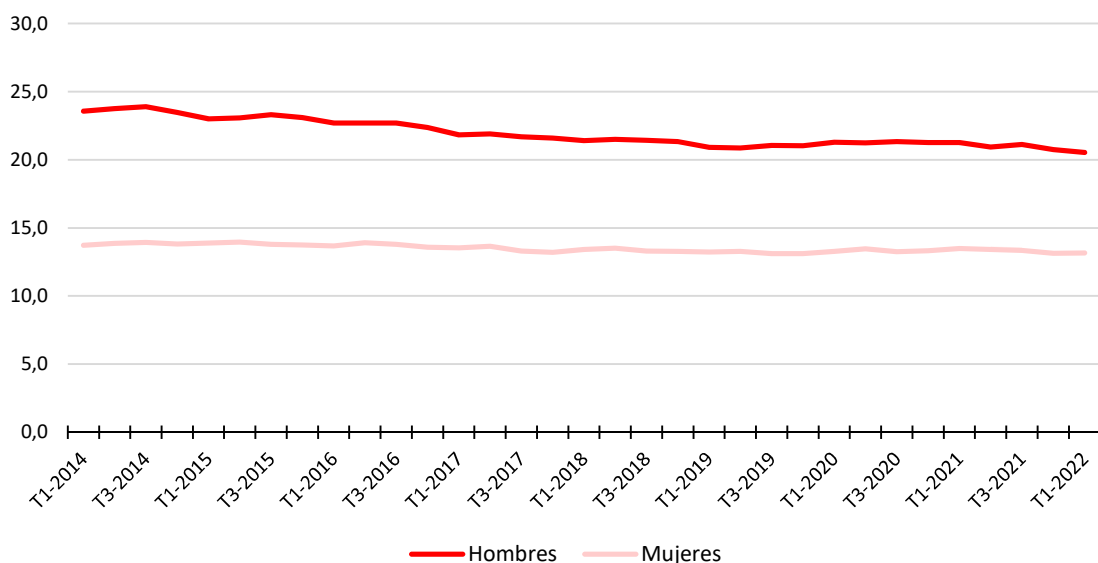
**Gráfico 24. Brecha de género en la aproximación a la tasa de ocupación. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de TGSS, Afiliación y alta de trabajadores, e INE, EPA.

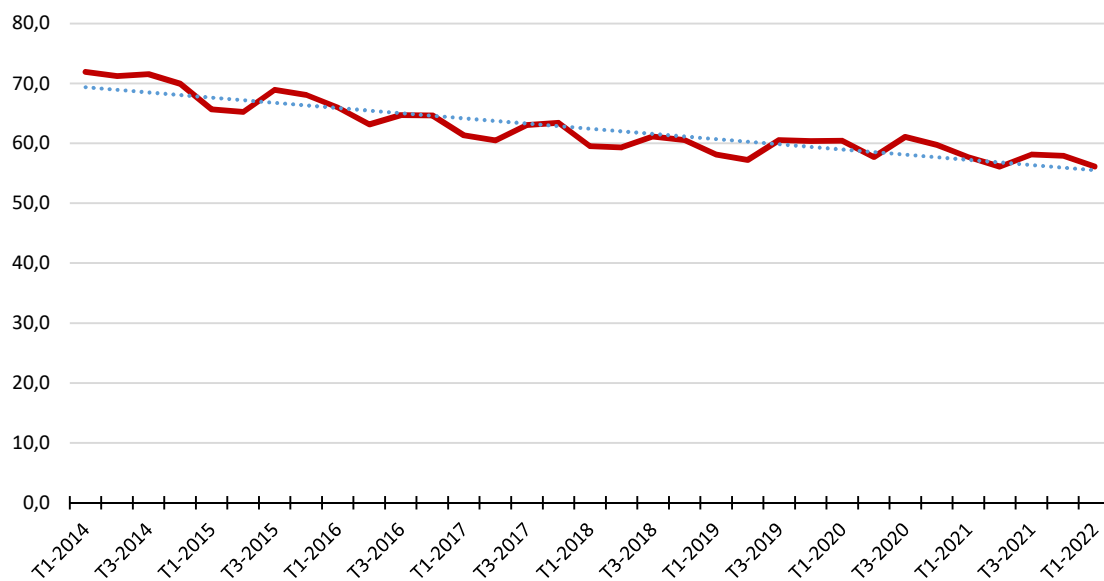
La tasa de autónomos, esto es, la proporción de trabajadores afiliados que son autónomos, se ofrece en el gráfico 25, presentando el gráfico 26 la brecha de género que se produce en dicho indicador. Los resultados muestran que dicha tasa es muy inferior en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias se han reducido a lo largo del período considerado, debido principalmente a una bajada de la correspondiente a los hombres. Esto ha llevado a que la brecha se haya reducido, pasando del 70% al 55%, valores que resultan extremadamente altos.

**Gráfico 25. Tasa de autónomos por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

**Gráfico 26. Brecha de género en la tasa de autónomos. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)

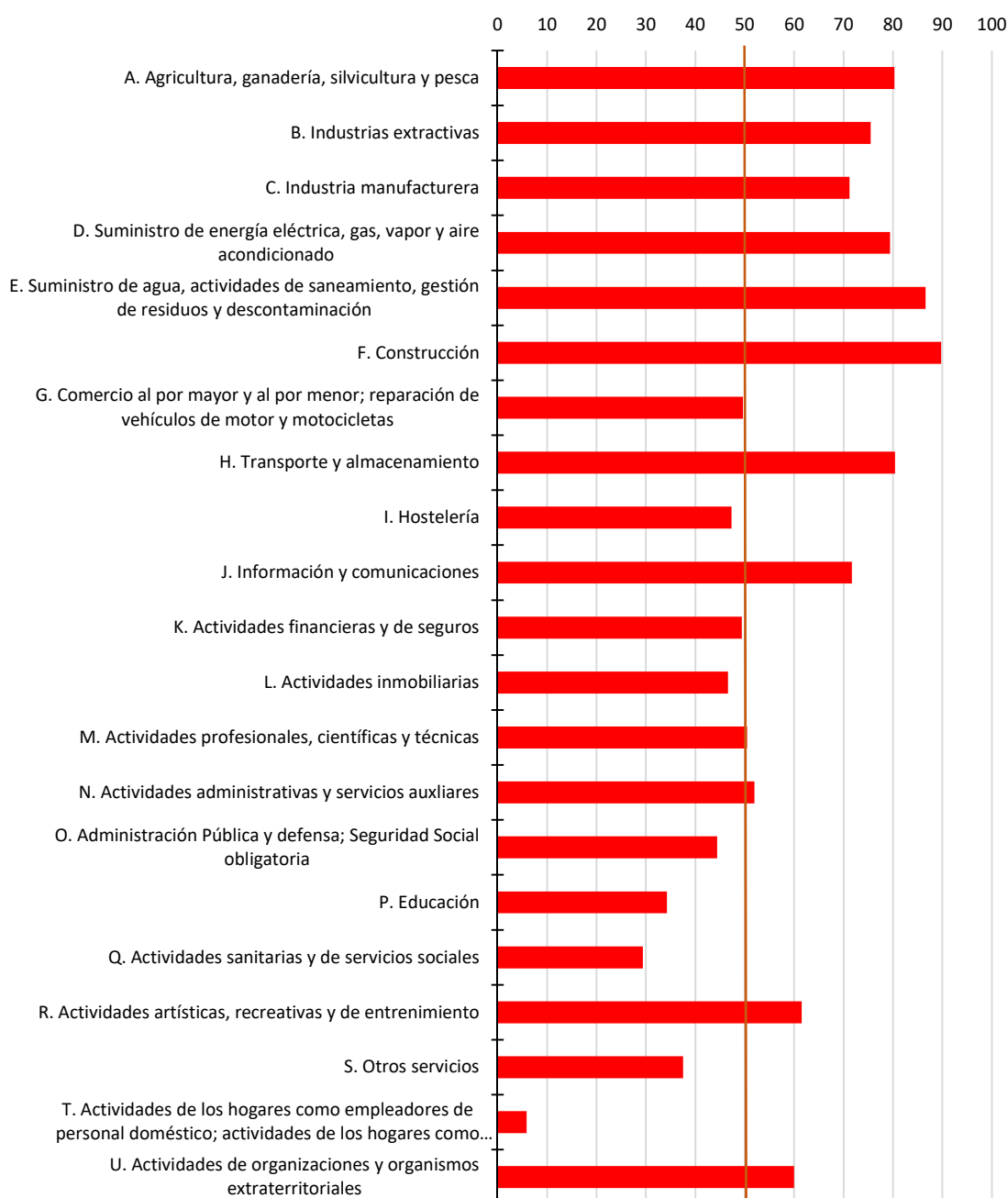


Fuente. – Elaboración propia a partir de TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

La distribución de los afiliados por sexo, en las distintas actividades económicas (CNAE-09<sup>4</sup>), permite calcular la tasa de masculinización de las *Secciones de actividad*, información suministrada en el gráfico 27. En términos agregados, por *Sector de actividad*, la tasa de masculinización quedaría como muestra el gráfico 28. Como se desprende de ellos, las secciones **A** a **F** (sectores *agrario, industrial y construcción*) están altamente masculinizadas (por encima del 70%), mientras que sólo ocurre lo mismo en algunas secciones del sector servicios, como *Transporte y almacenamiento (H)* e *Información y comunicaciones (J)*.

<sup>4</sup> Desagregación a 1 dígito.

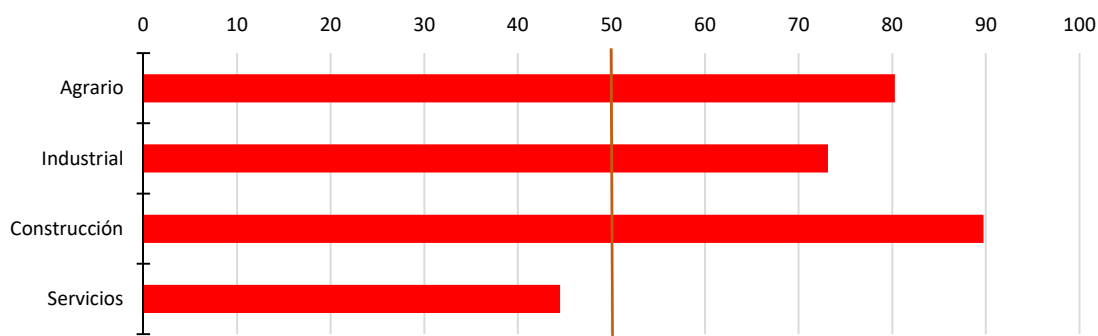
**Gráfico 27. Tasa de masculinización según sección de actividad de la CNAE-09.  
Municipio de Murcia, T2-2022**  
(%)



Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

En el extremo contrario, esto es, actividades altamente feminizadas, se encuentran *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (T)*, con casi un 95% de mujeres, *Actividades sanitarias y de servicios sociales (Q)*, con el 70% y *Educación (P)*, con el 65%. Estos resultados confirman la concentración de las mujeres en los empleos relacionados con los cuidados.

**Gráfico 28. Tasa de masculinización según sector de actividad. Municipio de Murcia, T2-2022**  
(%)

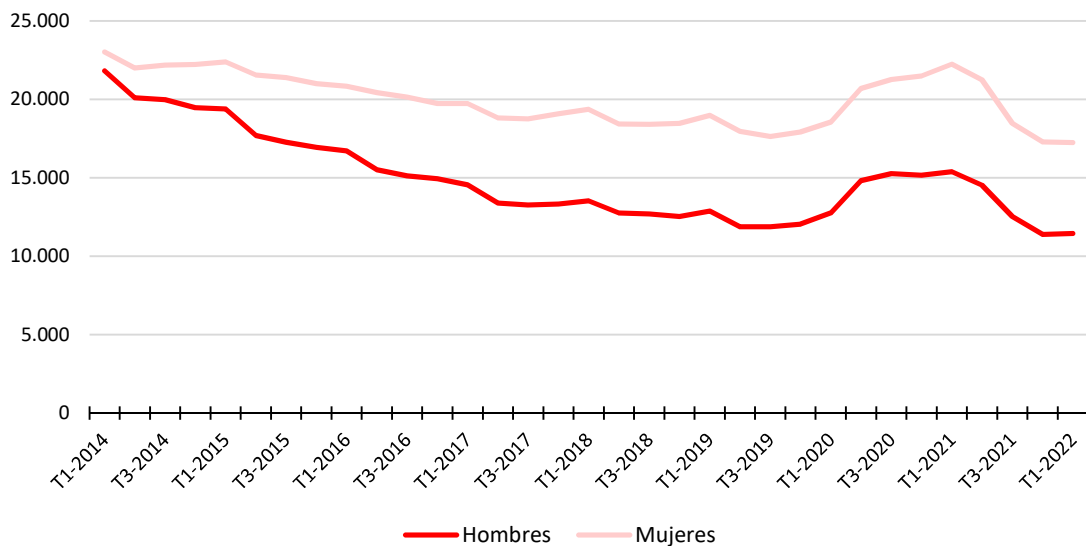


Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

### 3.2. Paro registrado

El paro registrado del SEPE permite dar cuenta del desempleo a nivel municipal. Como muestra el gráfico 29, el número de desempleadas es superior al de parados, diferencia que se ha ampliado a lo largo del período analizado, lo que suele ocurrir en los periodos de expansión económica.

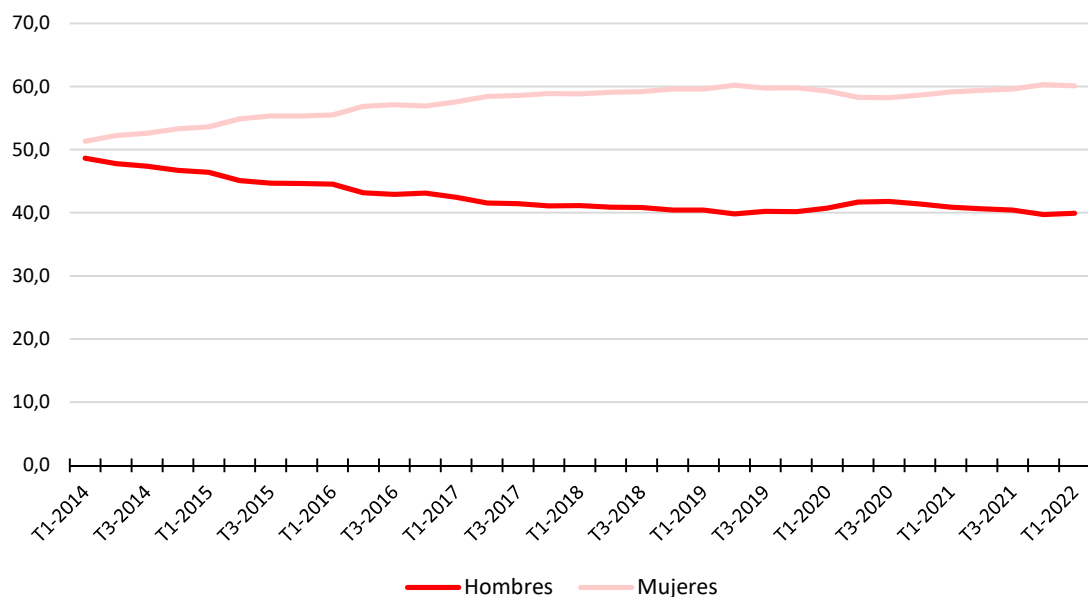
**Gráfico 29. Paro registrado por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(personas)



Fuente. – SEPE, Paro registrado.

Eso ha provocado que, como se aprecia en el gráfico 30, el porcentaje de paradas haya pasado de ser poco más del 50% a situarse en el 60%, lo que es una clara señal de discriminación laboral.

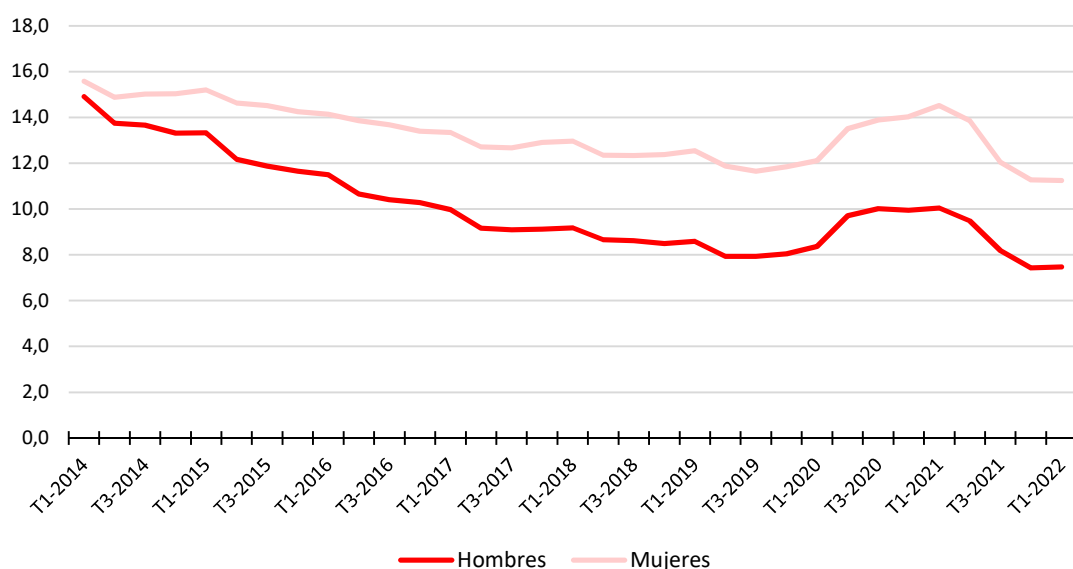
**Gráfico 30. Distribución del paro registrado por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – SEPE, Paro registrado.

Además, se puede aproximar la tasa de paro utilizando el porcentaje que representan los parados registrados sobre la población en edad de trabajar (personas de 16 años o más<sup>5</sup>), información que se muestra en el gráfico 31. Por su parte, el gráfico 32 ofrece la brecha de género que se produce en dicho indicador. De ellos se puede concluir que la tasa de paro es, crónicamente, superior en las mujeres que en los hombres, incrementándose la brecha (que, al corresponder a un indicador que es desfavorable cuanto mayor es, ha de interpretarse en sentido contrario y, por lo tanto, un signo negativo indica que es desfavorable a las mujeres) en este periodo de recuperación económica y reducción del desempleo.

**Gráfico 31. Parados registrados sobre población en edad laboral por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)

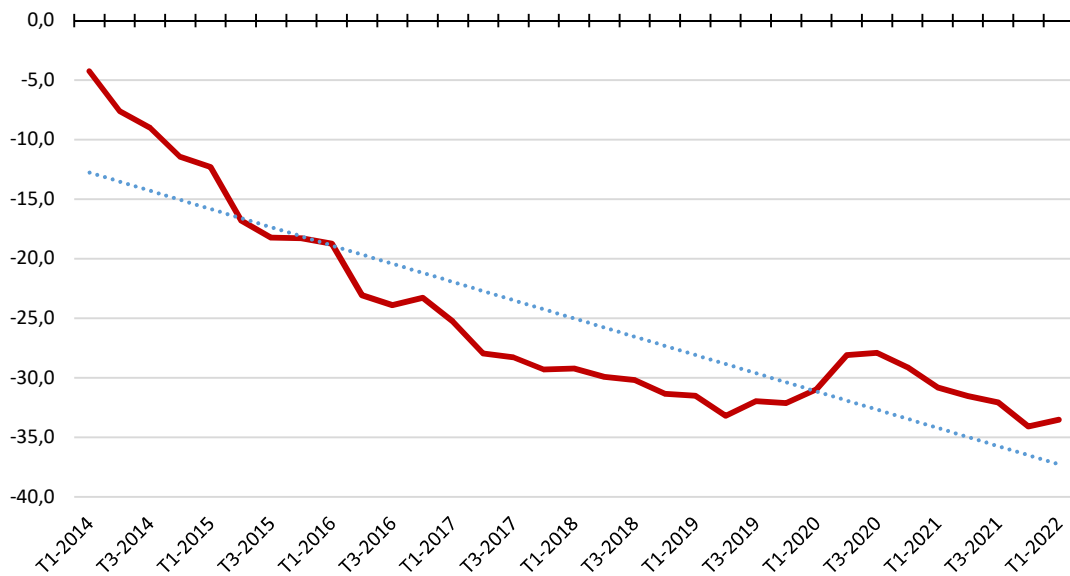


Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.

<sup>5</sup> Población Potencialmente Activa de la EPA (INE).



**Gráfico 32. Brecha de género en la tasa de paro sobre PPA. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)

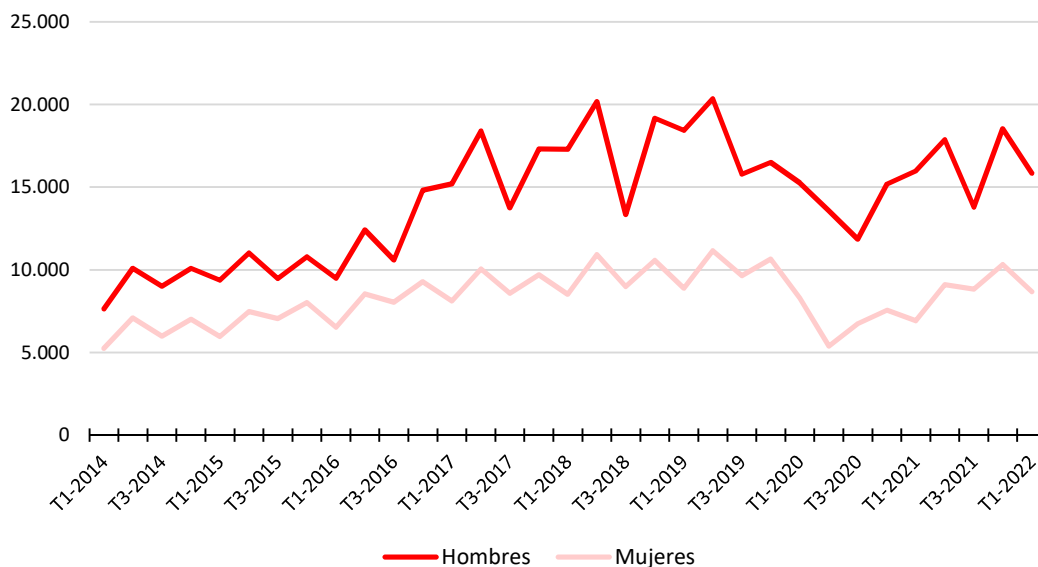


Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.

### 3.3. Contratos registrados

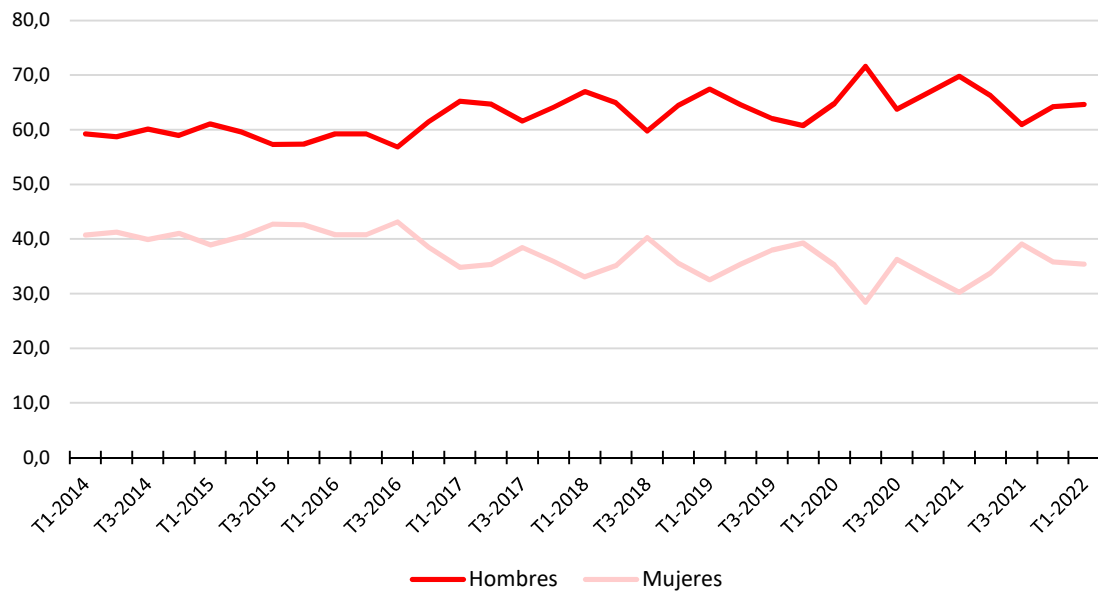
El gráfico 33 muestra el número de contratos registrados por el SEPE por sexo, presentando el gráfico 34 la distribución correspondiente. Como se observa, es mayor el volumen de contratación de los hombres, habiendo aumentado la diferencia, conforme ha aumentado el mismo. De esta manera, las mujeres han pasado de representar el 40% de los contratos registrados a situarse en el entorno del 35%.

**Gráfico 33. Contratos registrados por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(personas)



Fuente. – SEPE, Paro registrado.

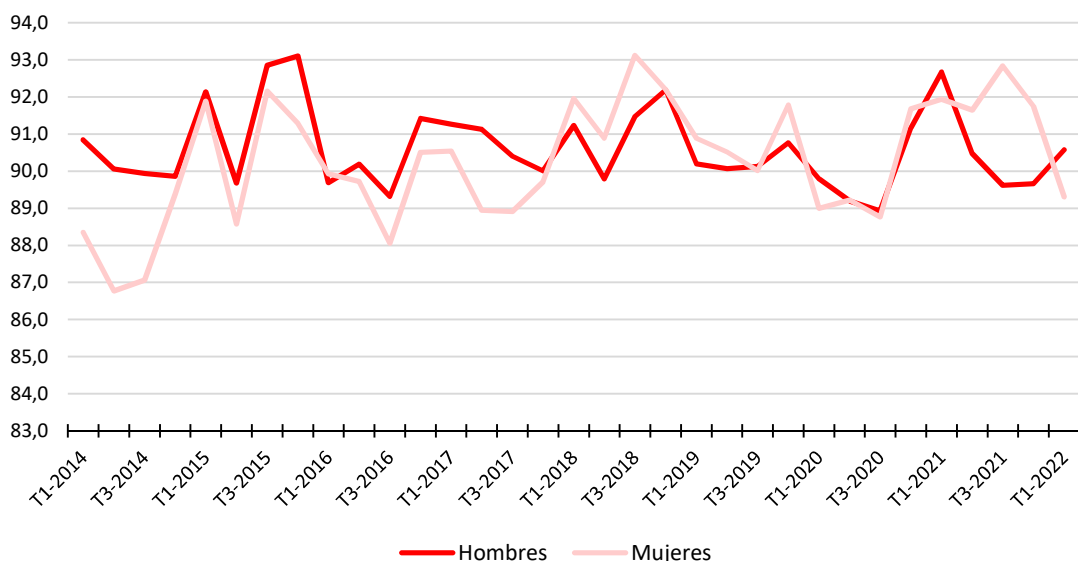
**Gráfico 34. Distribución de los contratos registrados por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – SEPE, Paro registrado.

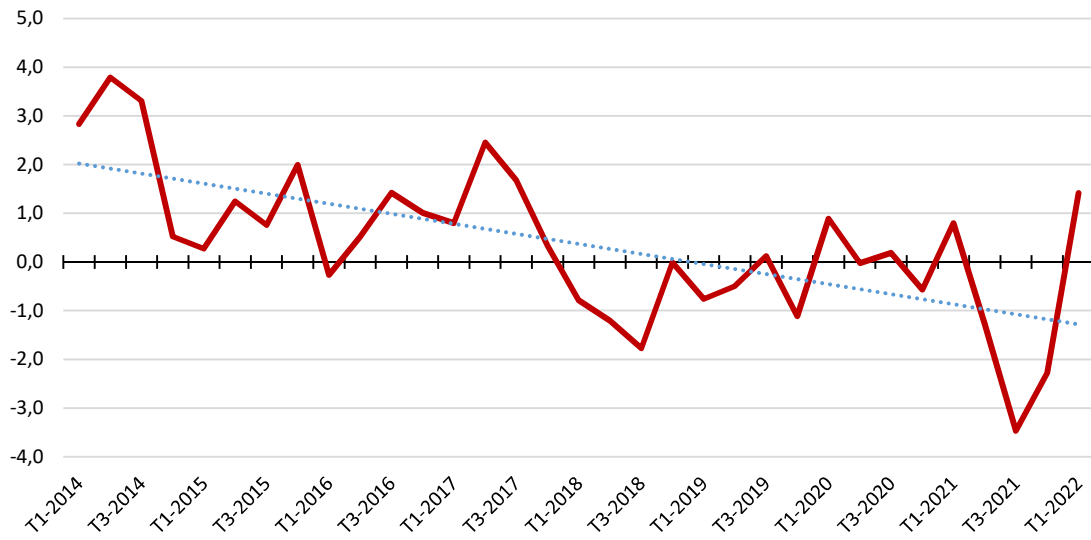
Para terminar, se puede aproximar la tasa de temporalidad utilizando el porcentaje que representan los contratos temporales sobre el total de contratos registrados, información que se muestra en el gráfico 35. Por su parte, el gráfico 36 ofrece la brecha de género que se produce en dicho indicador. Tal como ocurría al analizar este indicador mediante la EPA para la Región, se observa que no muestra un comportamiento que se ajuste a un patrón fijo, pues unos trimestres la femenina es mayor a la masculina, mientras que en otros ocurre lo contrario. No obstante, la brecha de género ha pasado de ser desfavorable a los hombres a serlo a las mujeres.

**Gráfico 35. Porcentaje de contratos registrados que son temporales por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.

**Gráfico 36. Brecha de género en la tasa de temporalidad. Municipio de Murcia, 2014-2022**  
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.