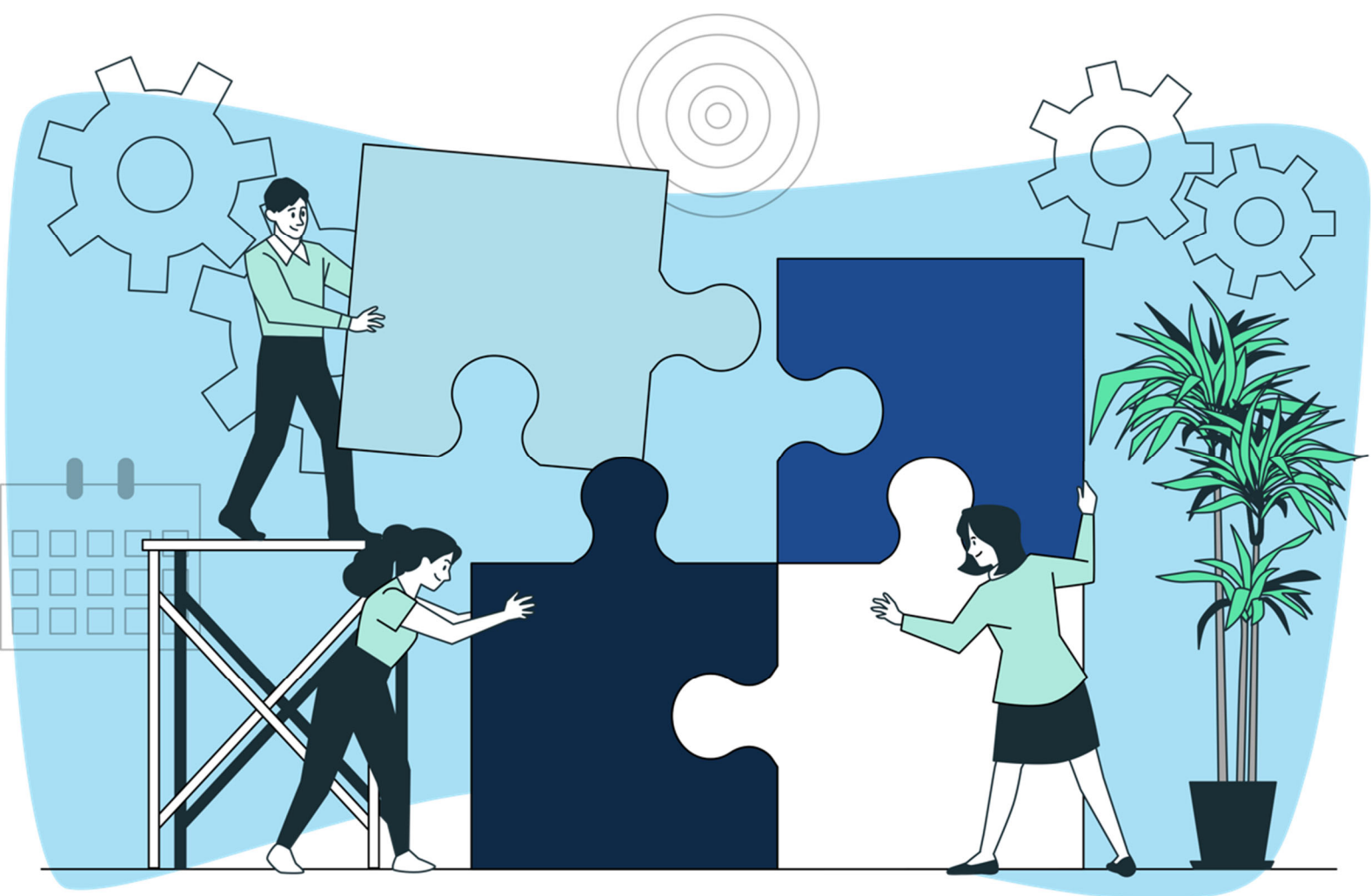




Ayuntamiento
de Murcia



INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO

2024

Índice de contenidos

1. Introducción	1
2. La brecha de género en el ámbito regional	2
2.1. Actividad	2
2.2. Empleo	3
2.3. Paro	8
2.4. Salario	9
3. La brecha de género en el ámbito municipal.....	12
3.1. Afiliación a la TGSS	12
3.2. Paro registrado	17
3.3. Contratos registrados	19

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.

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 2024-2027. 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. No obstante, se utiliza la información referente a la Región de Murcia para establecer el marco de referencia, teniendo en cuenta la importancia del municipio de Murcia dentro de la economía regional, lo que hace en gran medida extrapolables los resultados regionales.

De la misma manera, tampoco existen datos municipales para el estudio de la brecha salarial, por lo que también se utiliza la regional para analizar estos sucesos, a través de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

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) en materia de paro registrado y contratos formalizados.

Se ha cuantificado la brecha de género en términos relativos, es decir, $(H-M)/M$, siguiendo el mismo procedimiento que utiliza el INE 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 (como en las tasas temporalidad, parcialidad y paro), se debe interpretar a la inversa, como se explica en cada caso.

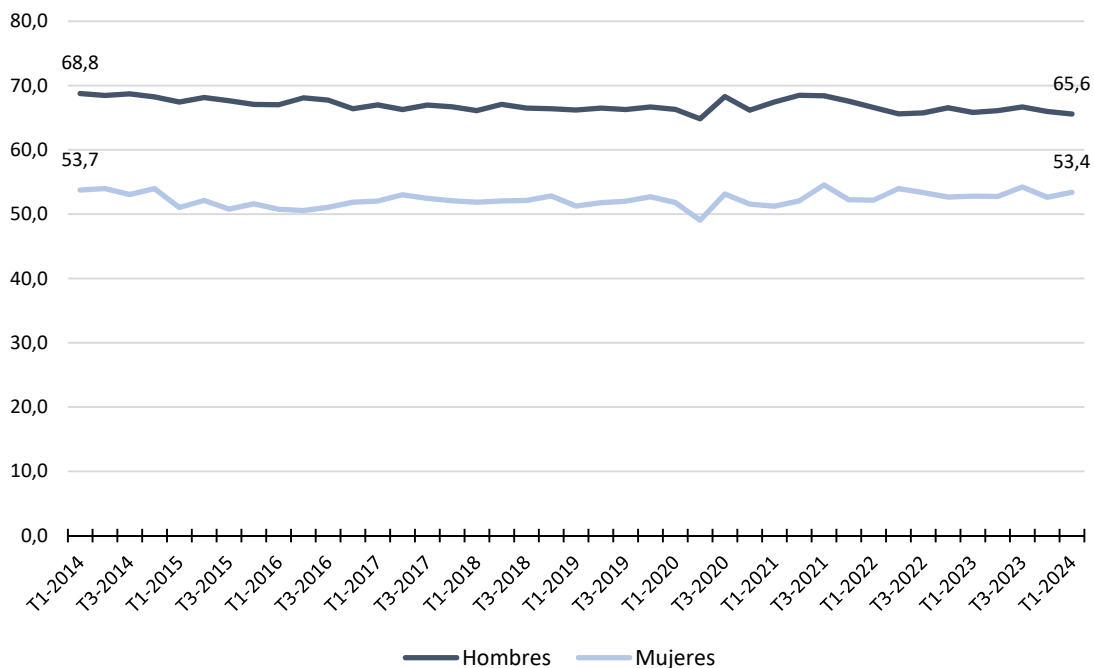
2. La brecha de género en el ámbito regional

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), que permiten evaluar el alcance de la brecha de género en la Región de Murcia.

2.1. Actividad

En primer lugar, se analiza la participación laboral y, 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 decreciente de la masculina y creciente de la femenina; no obstante, en la última década, parece que la Tasa de Actividad femenina se ha estancado, mientras que la masculina sigue su reducción.

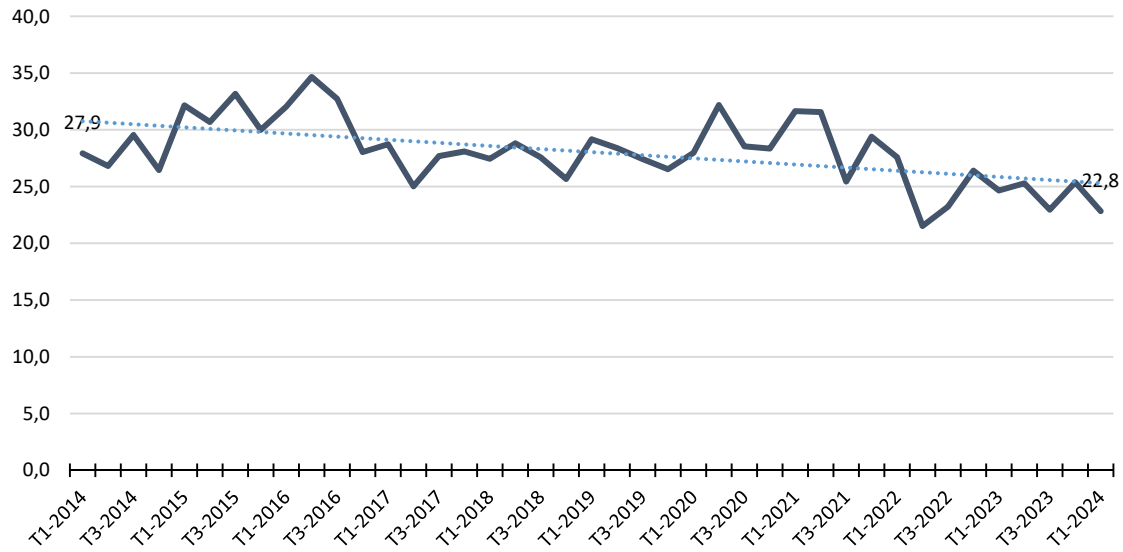
Gráfico 01. Tasa de actividad por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Por ello, 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 tendencia decreciente en el período.

Gráfico 02. Brecha de género en la tasa de actividad. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



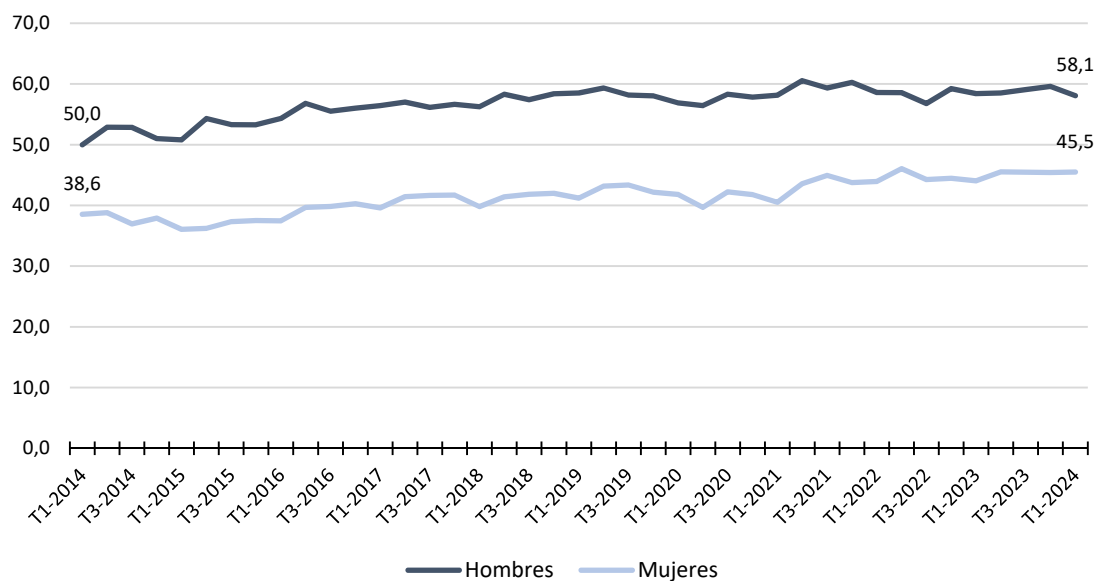
Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

2.2. Empleo

A continuación, se estudia la brecha de género en relación con el empleo y 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, atendiendo a la mejoría del mercado de trabajo en esta década.

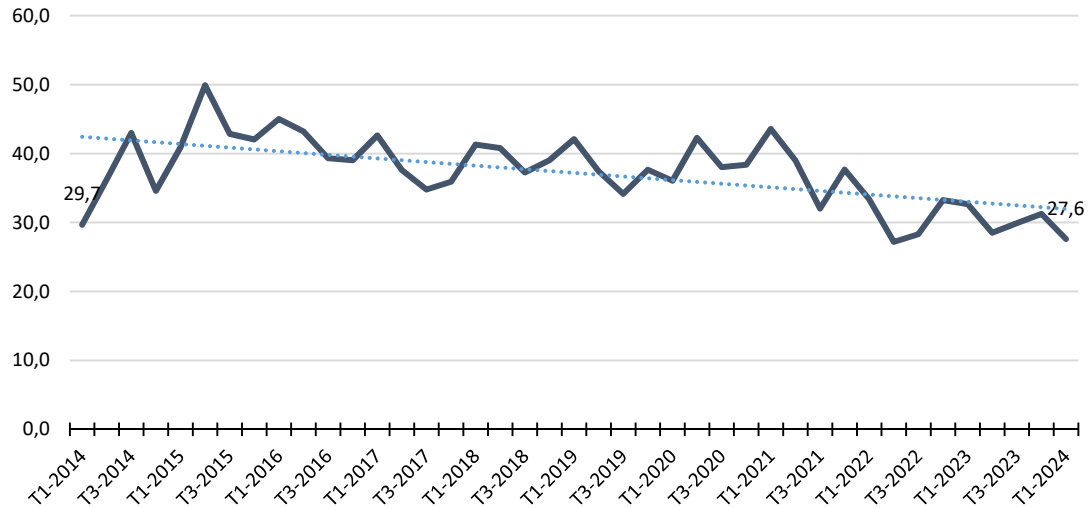
Gráfico 03. Tasa de ocupación por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Esas diferencias se traducen en una brecha desfavorable a la mujer que ha oscilado en el entorno del 40%, como muestra el gráfico 4; sin embargo, en los últimos trimestres se ha reducido, para situarse en niveles más próximos al 30%, por lo que la tendencia es claramente decreciente en el período.

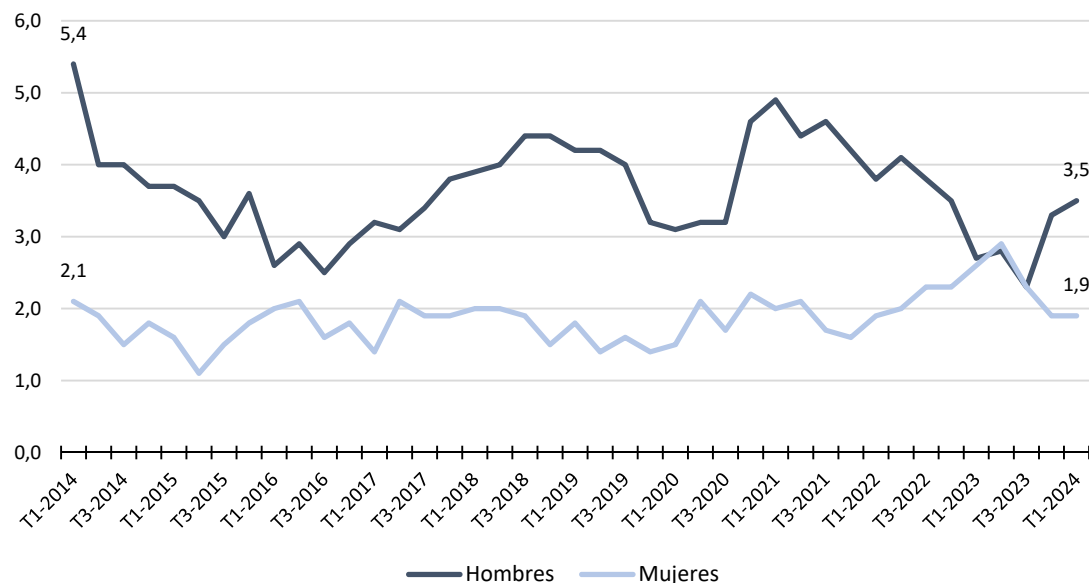
Gráfico 04. Brecha de género en la tasa de ocupación. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



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-011) *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, llegando en algún trimestre a igualarse.

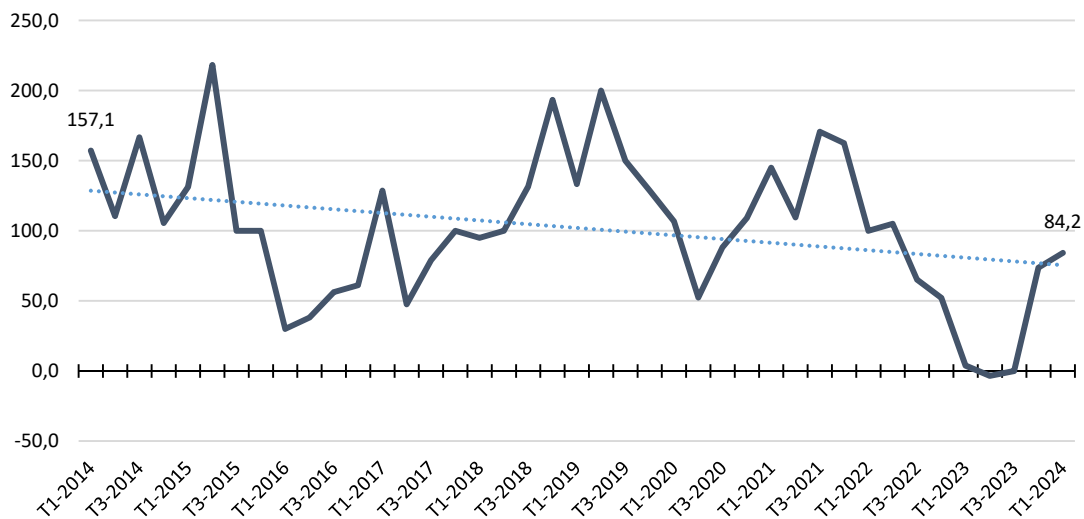
Gráfico 05. Tasa de ocupación de *Directores y gerentes*, por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Así, el gráfico 6 permite observar que la brecha desfavorable a las mujeres ha sido muy elevada y variable, oscilando entre el 50% y el 200%; sin embargo, en alguno de los últimos trimestres ha presentado un valor extraordinariamente bajo, hasta desaparecer, debido al gran descenso de la tasa masculina y la elevación de la femenina. De esta manera, pese a la alta variabilidad, en el conjunto del periodo la tendencia es decreciente, lo que puede indicar que las políticas de igualdad van teniendo su impacto.

Gráfico 06. Brecha de género en la tasa de ocupación de "Directores y gerentes". Región de Murcia, 2014-2024
(%)



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*.

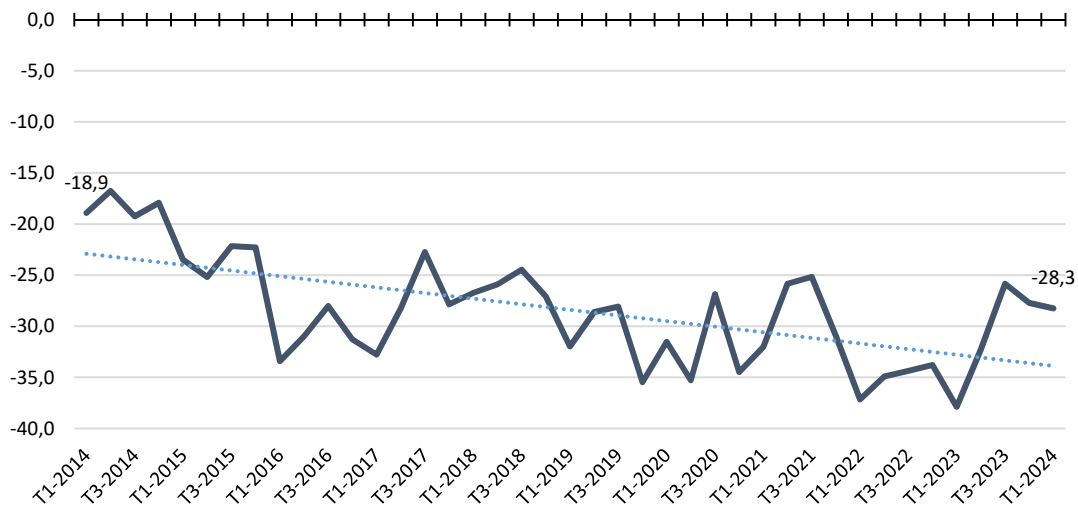
Gráfico 07. Tasa de ocupación de *Titulados universitarios* por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

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. Así, la brecha es negativa, como se aprecia en el gráfico 8, lo que indica que es desfavorable a los hombres, con una tendencia creciente a lo largo del período, llegando a superar el 35% en algunos trimestres recientes, aunque muestra una alta variabilidad trimestral.

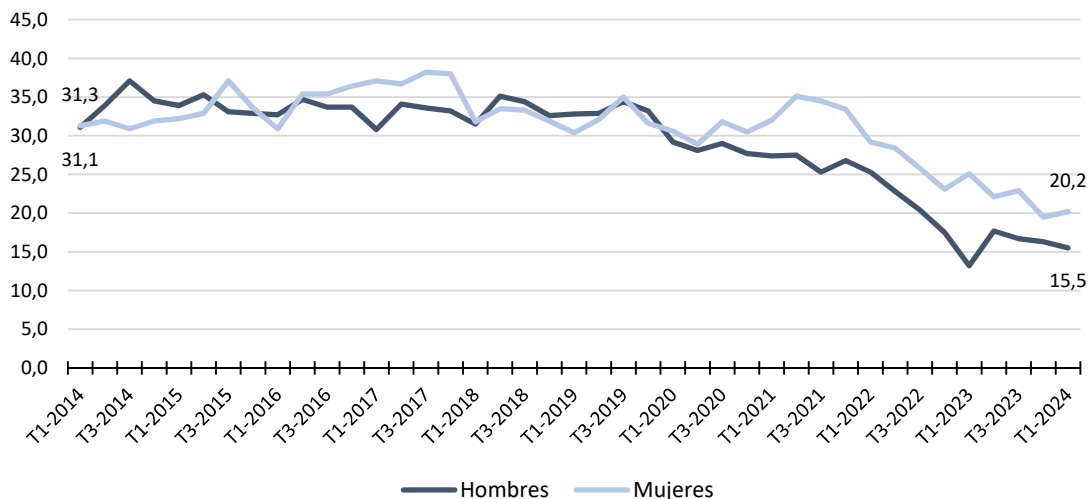
Gráfico 08. Brecha de género en la tasa de ocupación de *Titulados universitarios*. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



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, hasta 2020, no existía un patrón fijo, pues unos trimestres la femenina era mayor a la masculina, mientras que en otros ocurría lo contrario; sin embargo, desde entonces, la temporalidad en las mujeres es claramente superior a la de los hombres, en un entorno de claro descenso, por el impacto de la reforma laboral de diciembre de 2021, que ha reducido sustancialmente la tasa de temporalidad en ambos grupos.

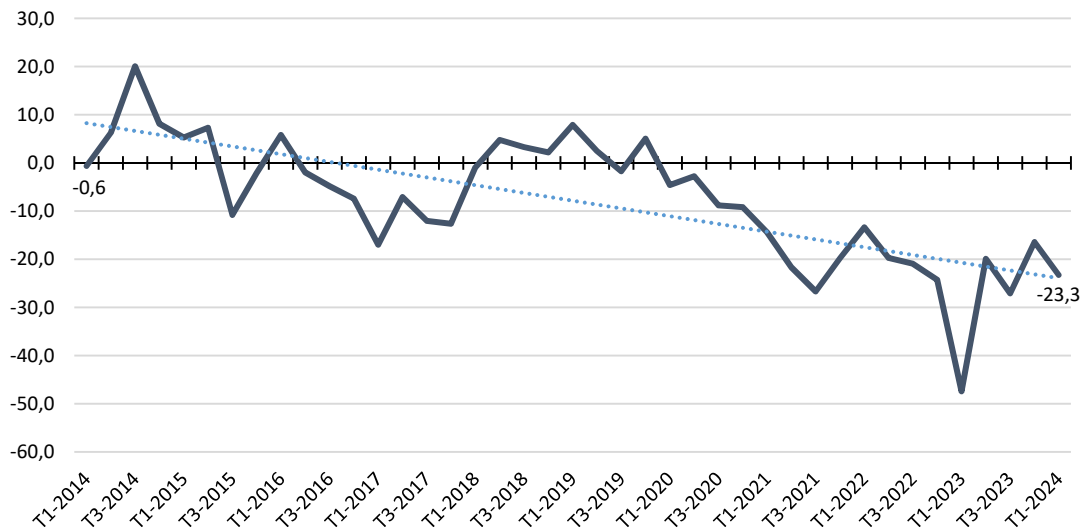
Gráfico 09. Tasa de temporalidad por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

Al calcular la brecha de género (gráfico 10), es necesario realizar las siguientes apreciaciones: en primer lugar, hay que tener en cuenta que esta brecha ha de interpretarse al revés del resto, de tal manera que un valor positivo es desventaja para los hombres, mientras que el valor negativo muestra peor posición de las mujeres, al contrario de lo que ocurría con los indicadores anteriores; en segundo lugar, la tendencia indica que la brecha ha pasado de ser, en mayor medida, desfavorable a los hombres, a serlo claramente para las mujeres. Eso podría indicar que el impacto de la reforma laboral está favoreciendo más al sexo masculino.

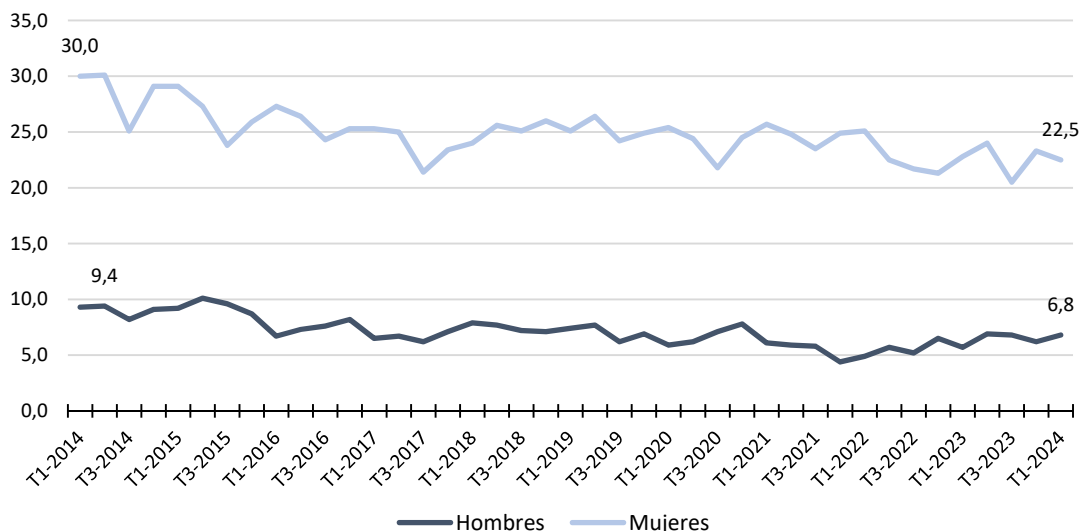
Gráfico 10. Brecha de género en la tasa de temporalidad. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de 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, aspecto que no sería un problema si fuera una situación deseada (algo que no sucede en la mayor parte de los casos).

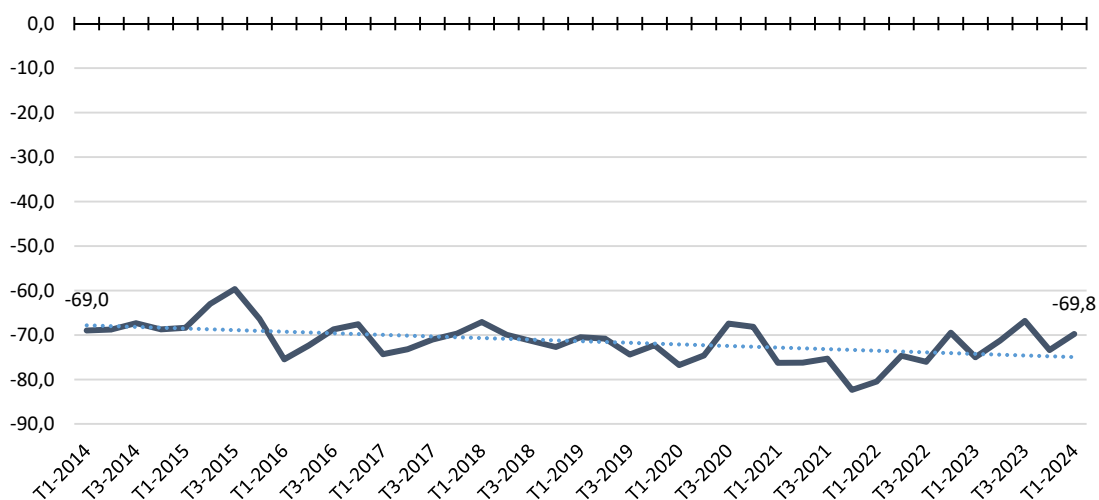
Gráfico 11. Tasa de parcialidad por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

La brecha es, por tanto, desfavorable a las mujeres, como muestra el gráfico 12, pues hay que interpretarla al revés, como en el caso de la temporalidad, de tal manera que un valor negativo indica una desventaja para ellas, al no ser una situación deseada en muchos casos; la desigualdad es muy elevada y creciente, situada entre el 70% y el 80%.

Gráfico 12. Brecha de género en la tasa de parcialidad. Región de Murcia, 2014-2023
(%)

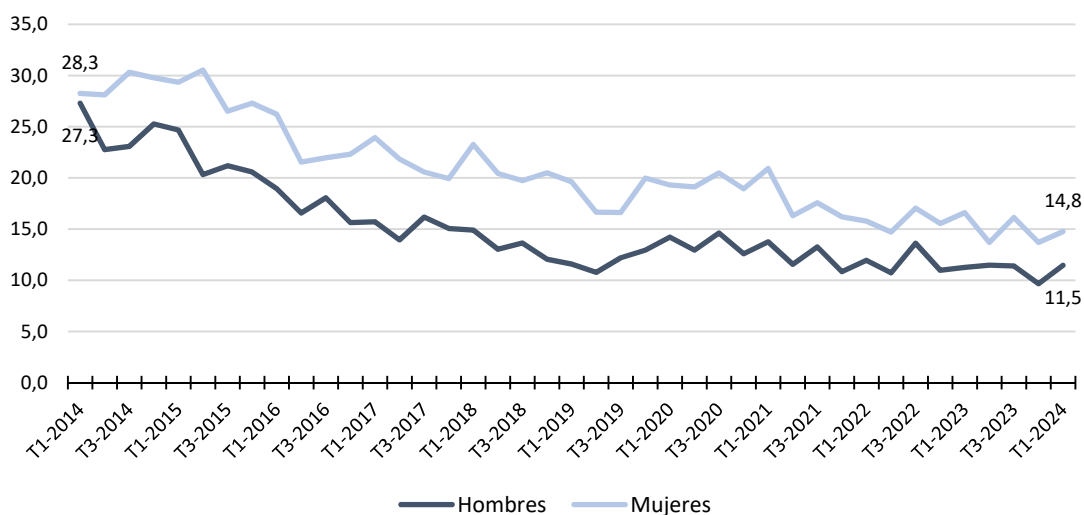


Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

2.3. Paro

Respecto de las desigualdades en el desempleo, el gráfico 13 permite observar cómo las tasas de paro por sexo, partiendo de un valor muy similar en T1-2014, ampliaron sus diferencias durante unos años con valores sensiblemente más altos para las mujeres. En los últimos trimestres, no obstante, parecen ir menguando, en un entorno de clara reducción del desempleo.

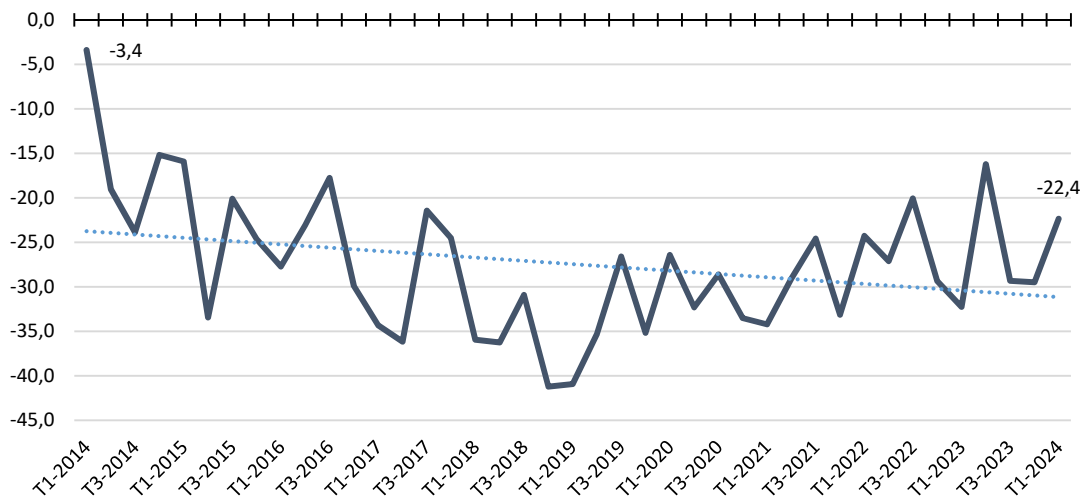
Gráfico 13. Tasa de paro por sexo. Región de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – INE, Encuesta de Población Activa.

De nuevo, la brecha de género se debe interpretar al revés, pues la tasa de paro es un indicador que, a mayor valor, peor situación; así, los valores negativos que muestra el gráfico 14 indican una desventaja para las mujeres que, con una tendencia creciente hasta 2019 (llegando a superar el 40%), se reduce en los últimos trimestres considerados.

Gráfico 14. Brecha de género en la tasa de paro. Región de Murcia, 2014-2024
(%)

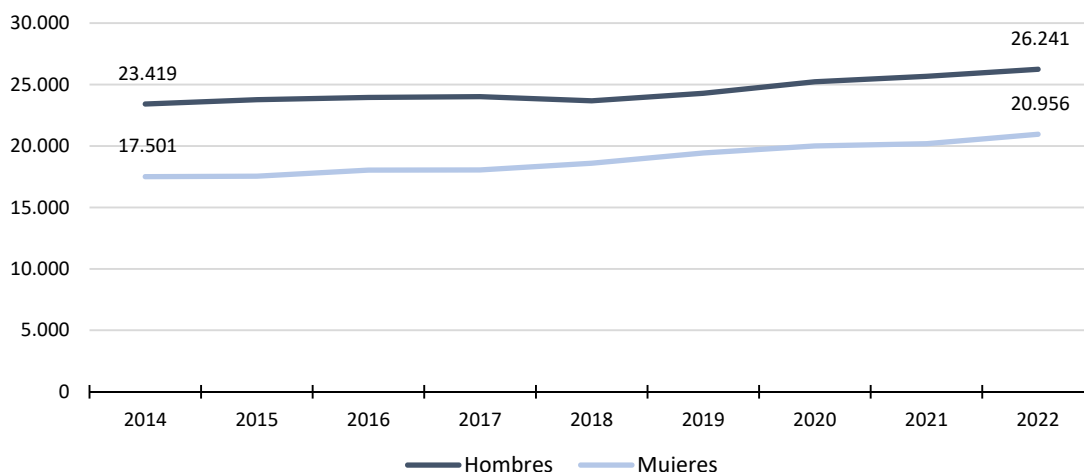


Fuente. – Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa.

2.4. Salario

Para finalizar esta visión regional, se analiza la brecha salarial, en espacio temporal más corto dada la menor disponibilidad de series longitudinales. Así, 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 sensiblemente menor que los hombres, cuya diferencia oscila entre 5 y 6 mil euros al año.

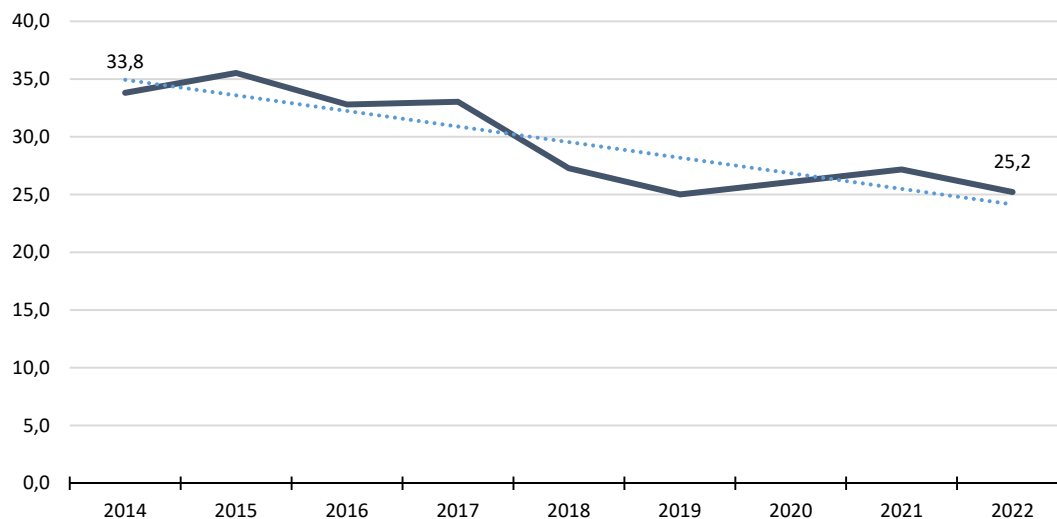
Gráfico 15. Ganancia media anual bruta por trabajador, según sexo. Región de Murcia, 2014-2022
(euros/año)



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 hacerlo alrededor del 25%.

Gráfico 16. Brecha de género en la ganancia media anual bruta por trabajador. Región de Murcia, 2014-2022
(%)



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

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), o se enfrentan al “techo de cristal” (dificultades para el ascenso laboral), y se concentran en determinados sectores de actividad peor remunerados (vinculados a los cuidados personales, servicios a los hogares u otras labores de baja cualificación).

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 en materia laboral, 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 muestran 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 Instituto Nacional de Estadística proporciona la información agrupada en tres niveles de ocupaciones (alta, media y baja), según se muestra en la tabla 1. Además, cabe señalar que los últimos datos disponibles corresponden a 2021.

Tabla 01. Agrupación de ocupaciones de la CNO-11

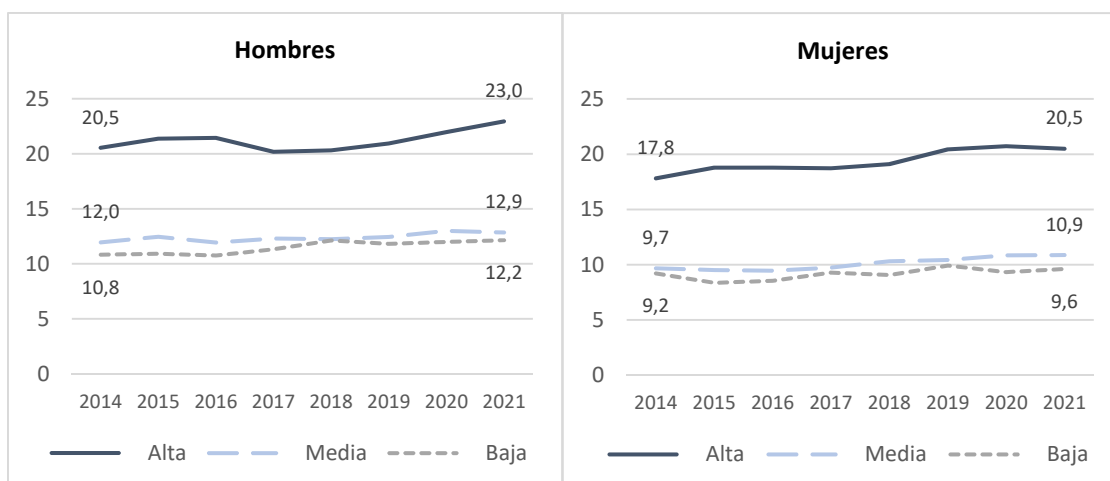
Agrupación	Grandes grupos de ocupaciones
Alta	1 - Directores y gerentes
	2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
	3. Técnicos; profesionales de apoyo
Media	4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
	5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, 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)
Baja	0- Ocupaciones militares
	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 sexo, mientras que el gráfico 18 presenta la evolución de las brechas de género que se producen en los distintos niveles de ocupación.

Respecto al 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, 2014-2021
(euros/hora)

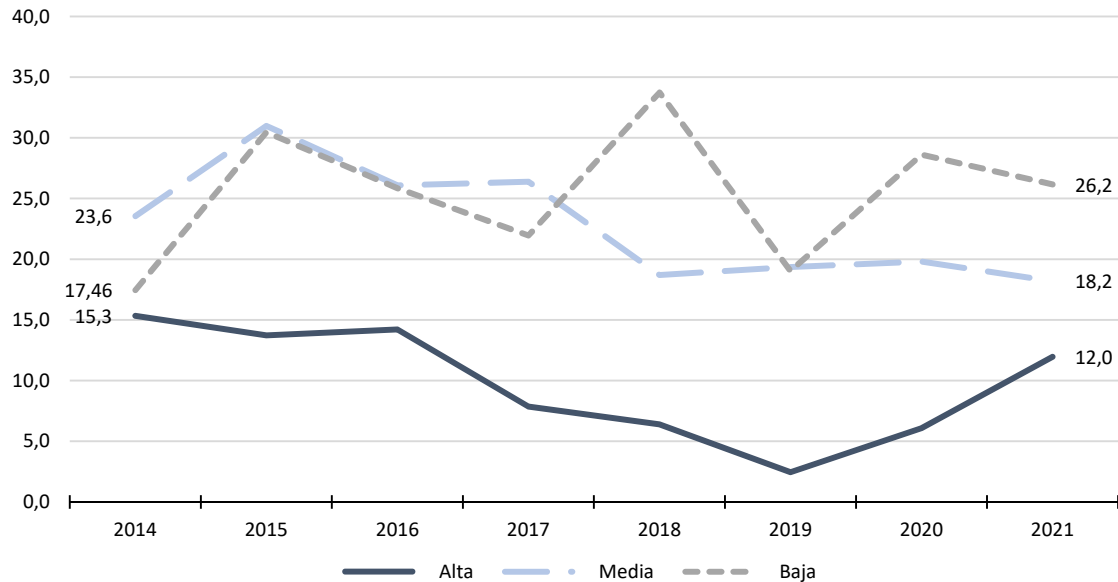


Fuente. INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial.

La brecha salarial por hora por ocupaciones es, por tanto, desfavorable a las mujeres y, como muestra el gráfico 18, presenta ciertos aspectos muy relevantes. Así, la menor brecha corresponde al nivel de ocupación alta, que tuvo tendencia decreciente hasta 2019 (pasando de ser de un 15% a situarse en torno al 5%), aunque repunta

desde entonces (volviendo a las cifras anteriores). 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, 2014-2021
(%)



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

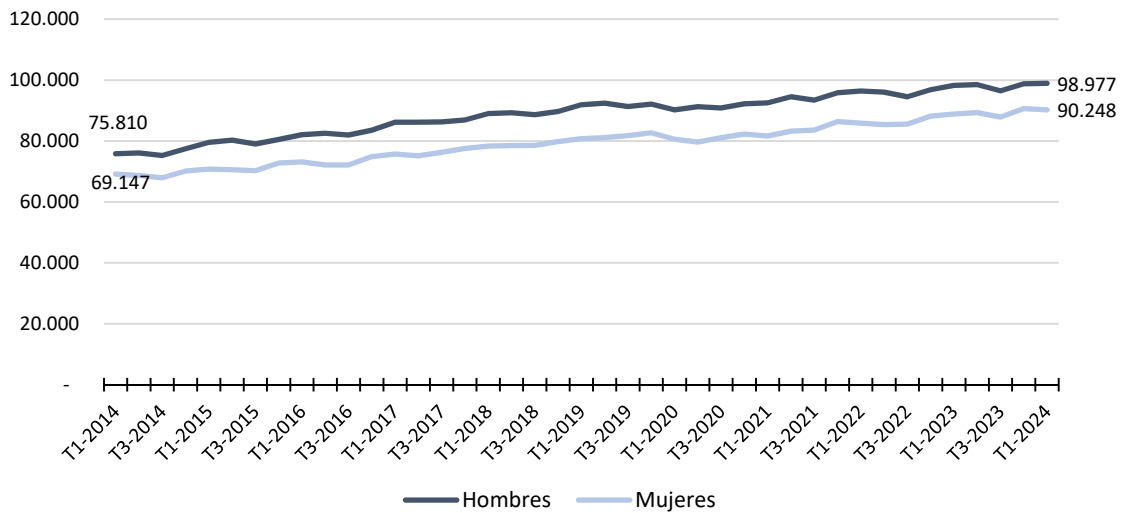
3. La brecha de género en el ámbito municipal

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 registrado y contratos registrados. A continuación, se muestran los resultados obtenidos.

3.1. Afiliación

El número de trabajadores afiliados a la TGSS es una aproximación al empleo en el ámbito municipal. Como se desprende del gráfico 19, el número de hombres afiliados es superior al de mujeres 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.

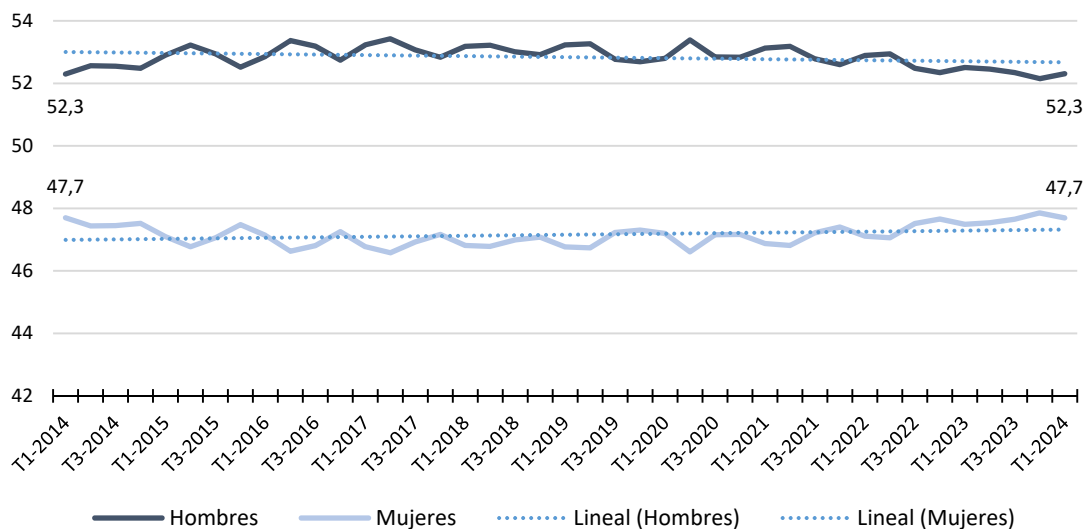
Gráfico 19. Trabajadores afiliados a la TGSS, por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(personas)



Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

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

Gráfico 20. Distribución de los trabajadores afiliados a la TGSS, por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)

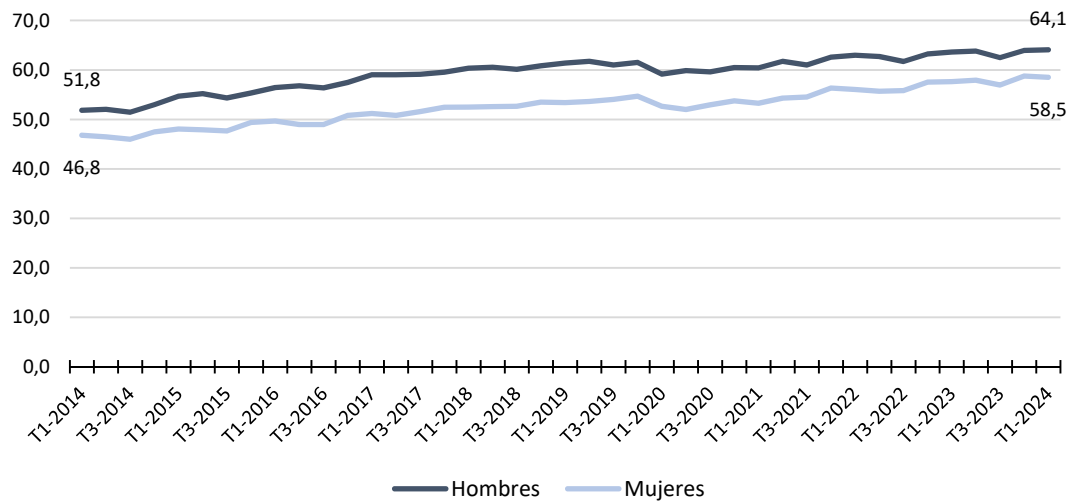


Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

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 más¹), información que se muestra en el gráfico 21. Dicha tasa resulta superior en los hombres que en las mujeres, habiéndose incrementado ambas, de manera significativa, en el período analizado, debido a la importante creación de empleo que se ha registrado en el periodo.

¹ Población Potencialmente Activa de la EPA (INE).

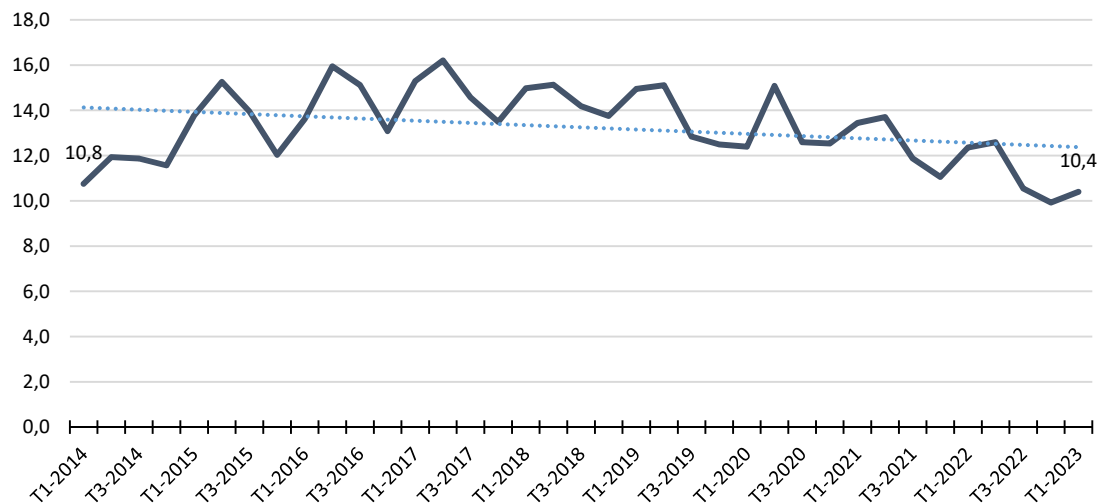
Gráfico 21. Trabajadores afiliados a la TGSS sobre población en edad laboral por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



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

En el gráfico 22 se ofrece la brecha de género que se produce en dicho indicador, resultando negativa para las mujeres y, aunque con cierta variabilidad, ha presentado un valor medio que se ha reducido del 14% al 12%.

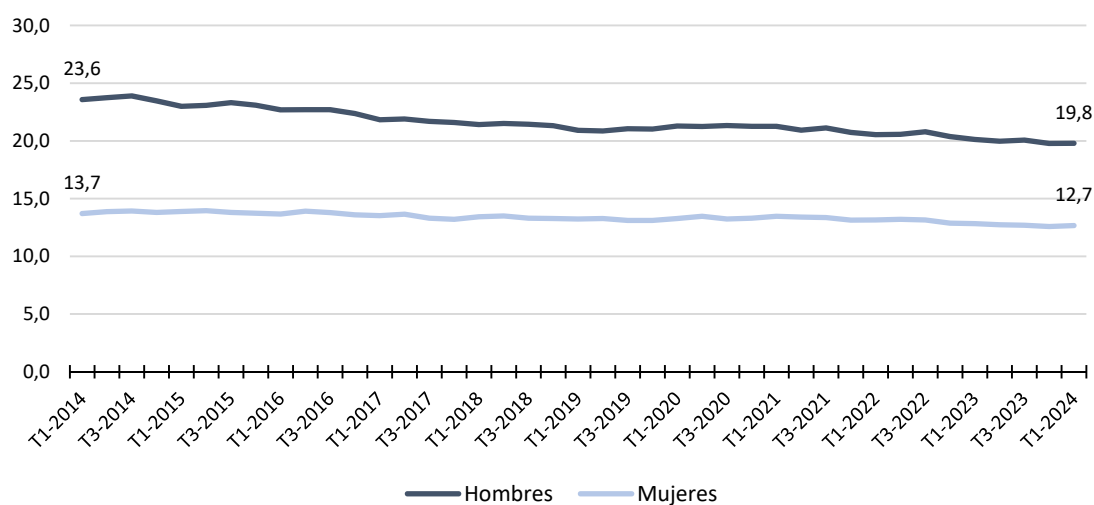
Gráfico 22. Brecha de género en la aproximación a la tasa de ocupación. Municipio de Murcia, 2014-2023
(%)



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

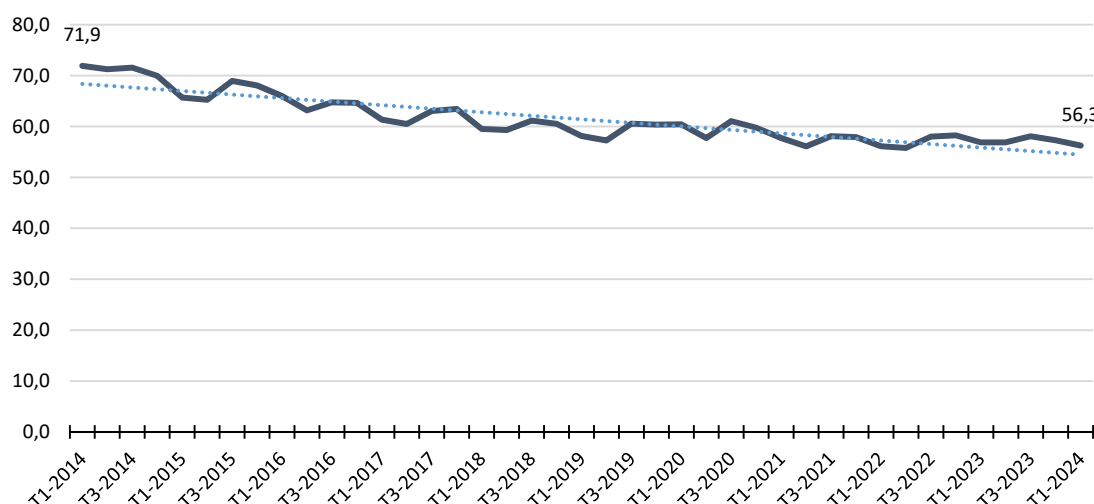
La tasa de trabajadores autónomos, esto es, la proporción de trabajadores afiliados al RETA sobre el total, se ofrece en el gráfico 23 presentando el gráfico 24 la brecha de género que se produce en dicho indicador. Los resultados muestran que dicha tasa es muy inferior en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias se han reducido a lo largo del período considerado, debido principalmente a una bajada de la correspondiente a los hombres, pasando del 70% al 55%, valor que igualmente resulta muy elevado.

Gráfico 23. Tasa de trabajadores autónomos por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



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

Gráfico 24. Brecha de género en la tasa de autónomos. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



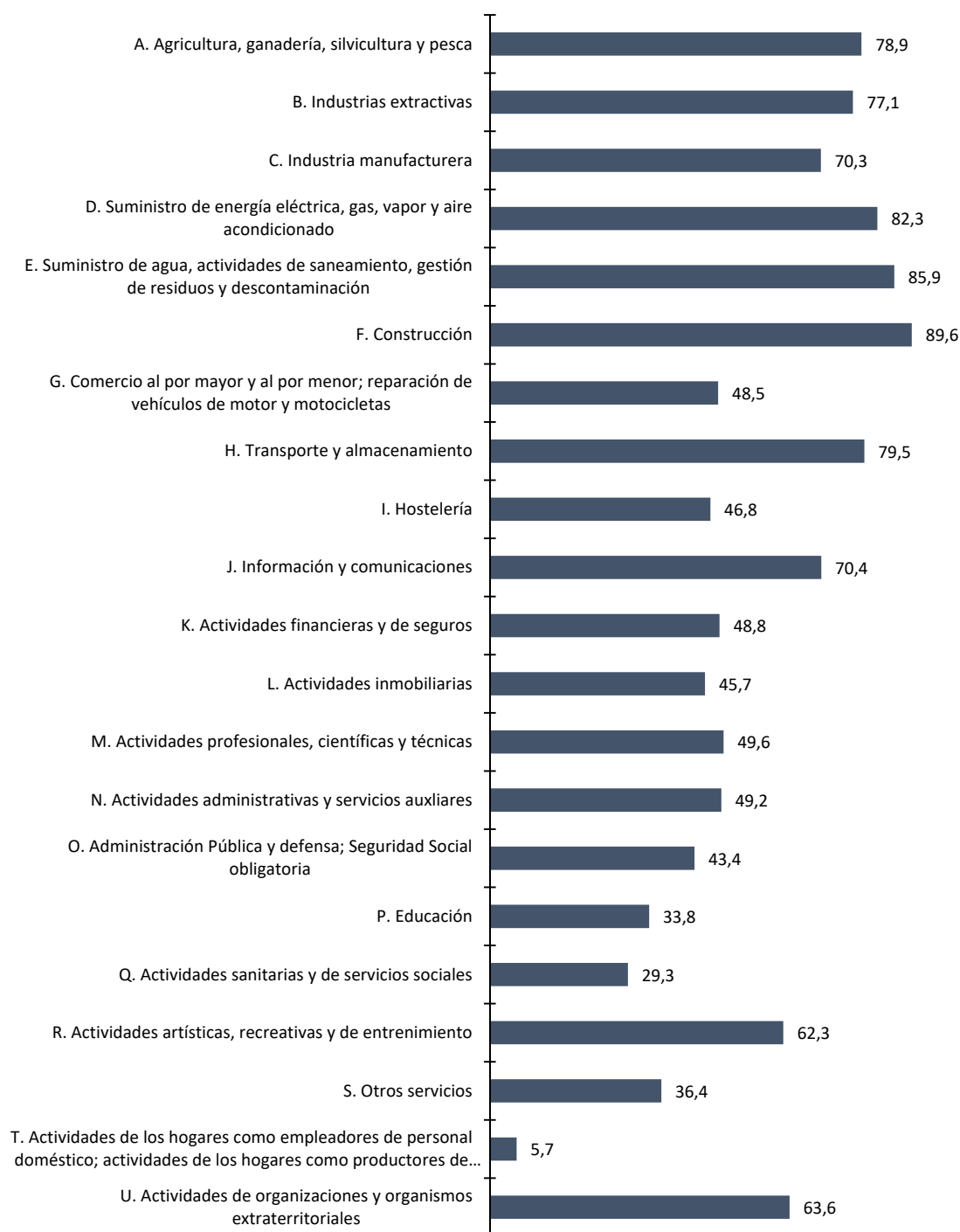
Fuente. – Elaboración propia a partir de TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

Para terminar este apartado, se estudia la distribución de los afiliados por sexo, en las distintas actividades económicas (CNAE-09²), lo que permite calcular la tasa de masculinización de las *Secciones de actividad*, información suministrada en el gráfico 25. En términos agregados, por *Sector de actividad*, la tasa de masculinización quedaría como muestra el gráfico 26.

Como se desprende de ellos, las secciones **A-F** (sectores *agrario, industrial y construcción*) están altamente masculinizadas (entre el 70 y el 90%), mientras que sólo ocurre lo mismo en algunas secciones del sector servicios, como *Transporte y almacenamiento (H)* e *Información y comunicaciones (J)*.

² Desagregación a 1 dígito.

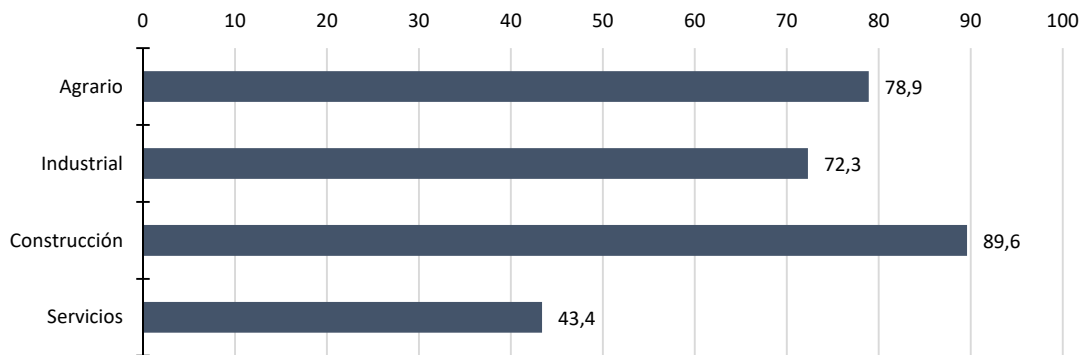
**Gráfico 25. Tasa de masculinización según sección de actividad de la CNAE-09.
Municipio de Murcia, T1-2024**
(%)



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 26. Tasa de masculinización según sector de actividad. Municipio de Murcia, T1-2024 (%)

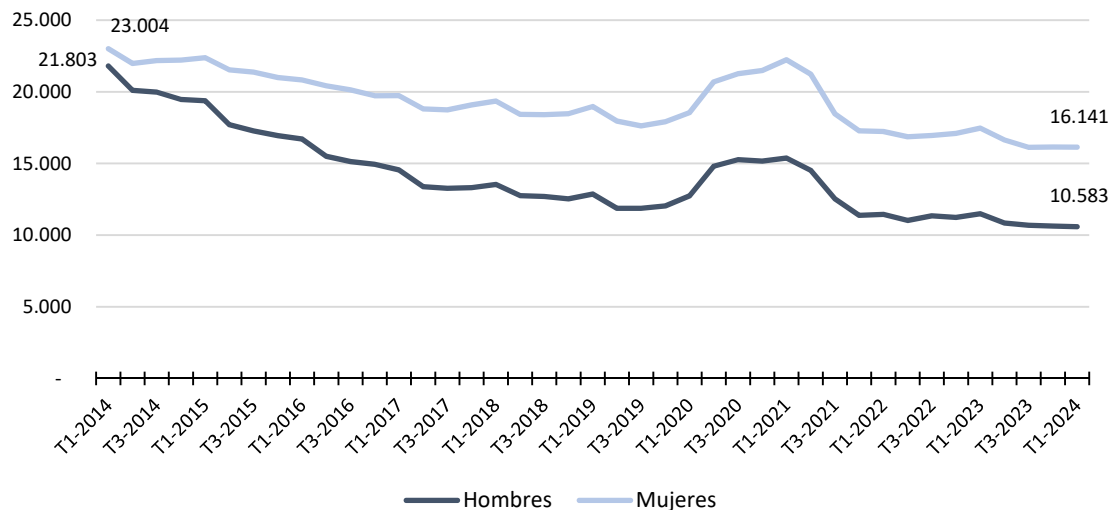


Fuente. – TGSS, Afiliación y alta de trabajadores.

3.2. Paro registrado

El paro registrado del SEPE permite dar cuenta del desempleo a nivel municipal. Como muestra el gráfico 27, donde se puede apreciar como el número de desempleadas es superior al de desempleados, diferencia que se ha ampliado a lo largo del período analizado, lo que suele ocurrir en los periodos de expansión económica en los que la reducción del paro suele ser más significativa en los hombres que en las mujeres.

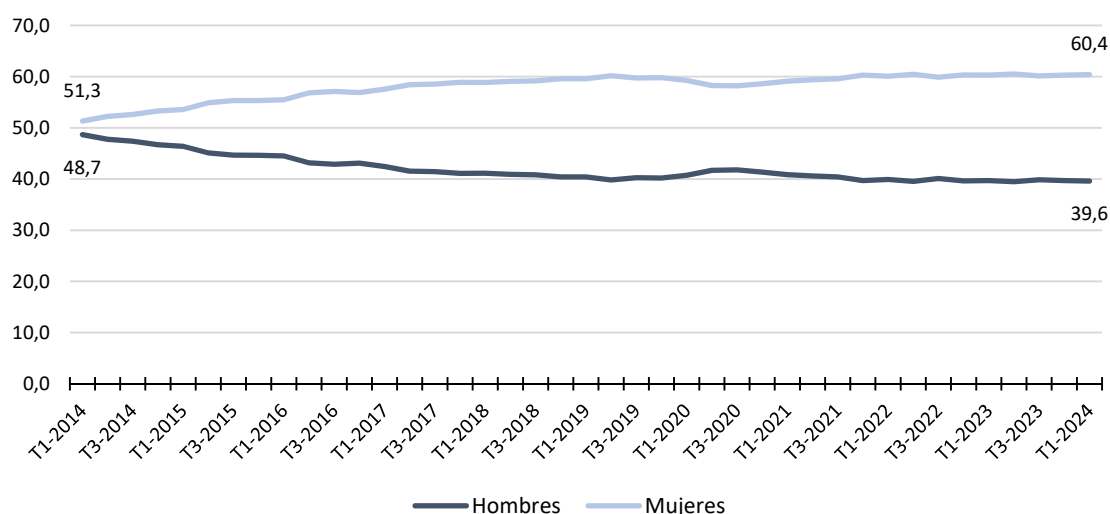
Gráfico 27. Paro registrado por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024 (personas)



Fuente. – SEPE, Paro registrado.

Eso ha provocado que, como se aprecia en el gráfico 28, 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, pues las mujeres se benefician, en menor medida, de la mejora del mercado de trabajo.

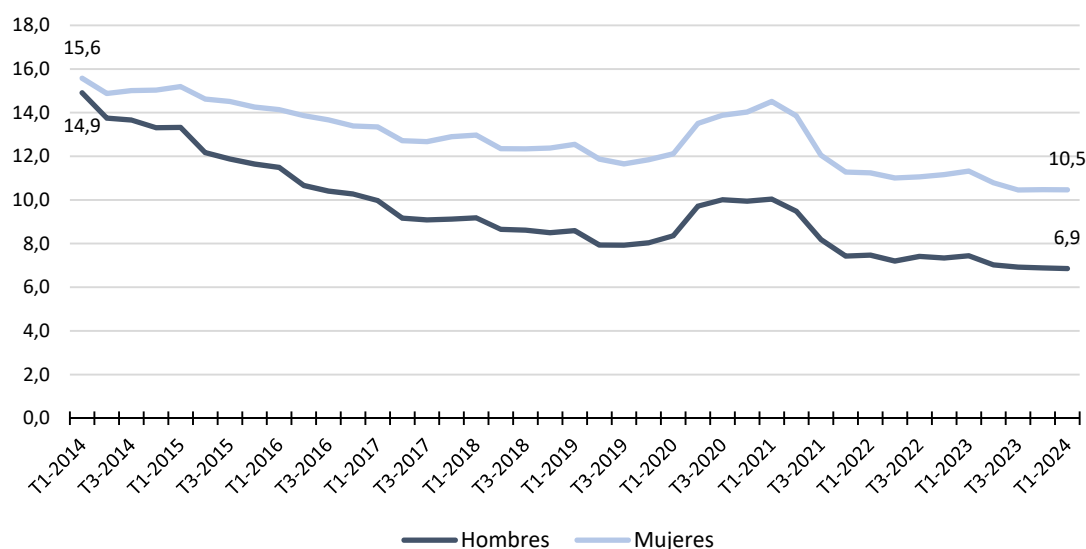
Gráfico 28. Distribución del paro registrado por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



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 más³), información que se muestra en el gráfico 29. Por su parte, el gráfico 30 ofrece la brecha de género que se produce en dicho indicador.

Gráfico 29. Parados registrados sobre población en edad laboral, por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)

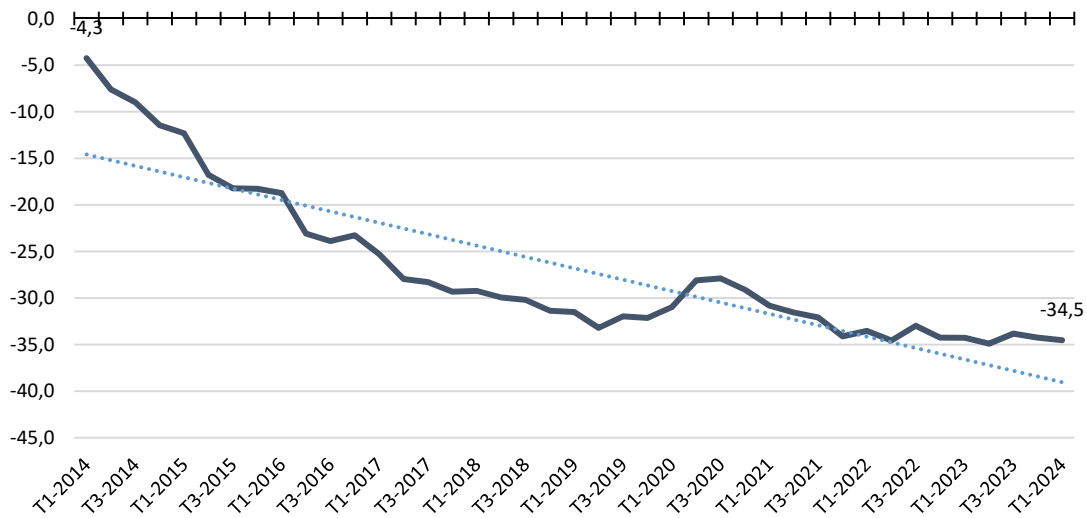


Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.

De ellos se puede concluir que la tasa de paro es, crónicamente, superior en las mujeres que en los hombres y que se ha incrementado la brecha en este periodo de recuperación económica y reducción del desempleo.

³ Población Potencialmente Activa de la EPA (INE).

Gráfico 30. Brecha de género en la tasa de paro sobre PPA. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



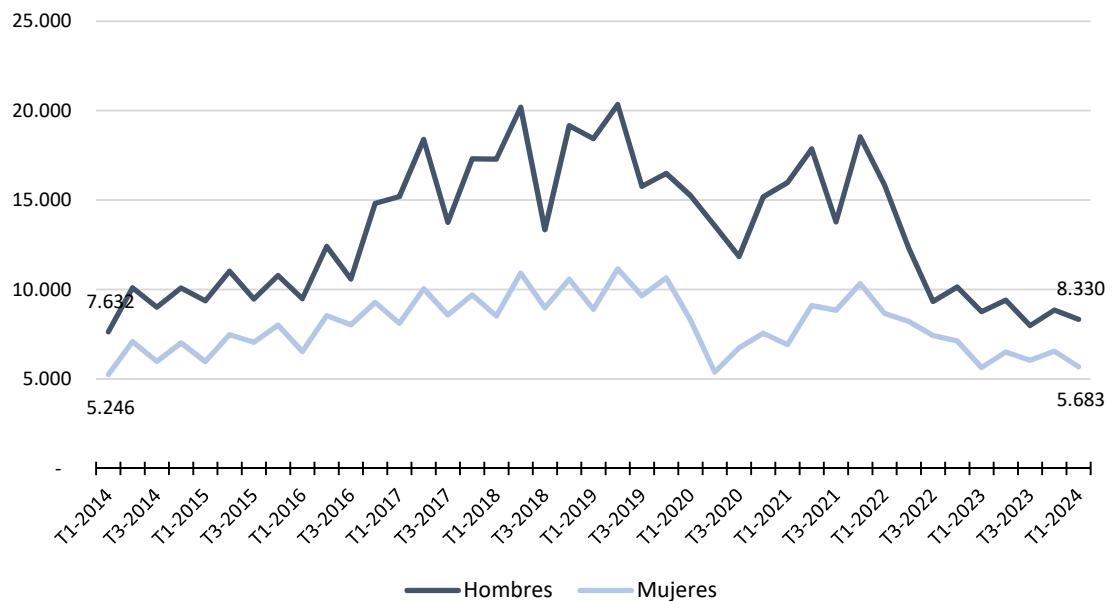
Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Paro registrado, e INE, EPA.

No hay que olvidar que la brecha, al corresponder a un indicador que es desfavorable a medida que aumenta su valor, ha de interpretarse en sentido opuesto y, por lo tanto, un signo negativo indica una situación de agravio para las mujeres.

3.3. Contratos registrados

El gráfico 31 muestra el número de contratos registrados por el SEPE por sexo, presentando el gráfico 32 la distribución correspondiente.

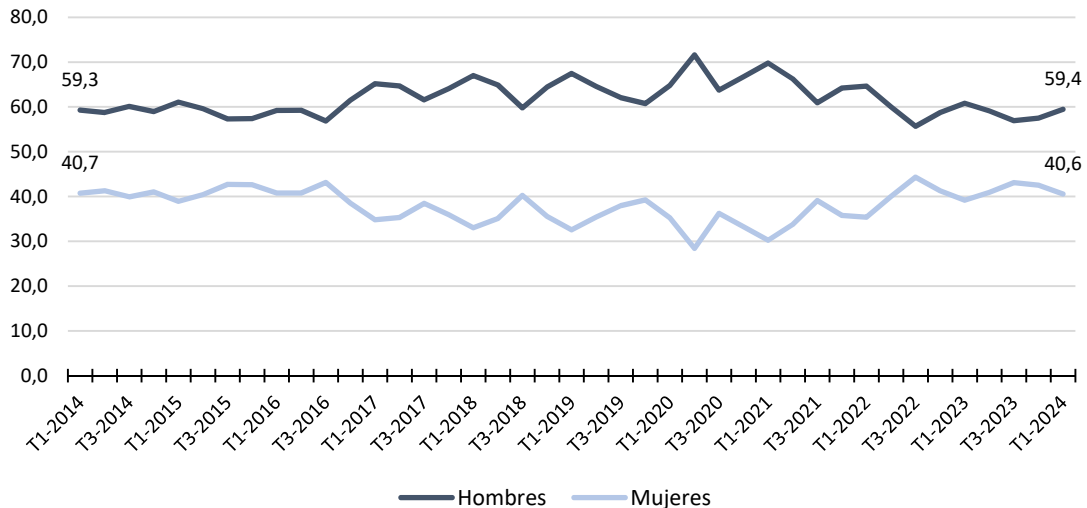
Gráfico 31. Contratos registrados por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(personas)



Fuente. – SEPE, Contratos registrados.

Como se observa, es mayor el volumen de contratación de los hombres, habiendo aumentado la diferencia en los años en los que se ha incrementado el total, esto es, en la etapa central del período analizado. De esta manera, las mujeres pasaron de representar el 40% de los contratos registrados a situarse en el entorno del 35%, volviendo en los últimos trimestres al valor inicial.

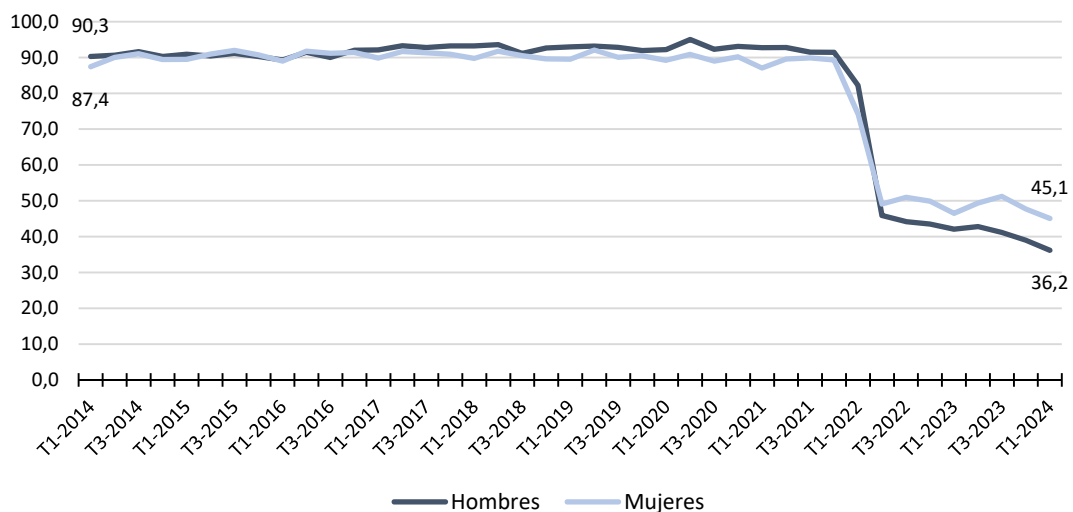
Gráfico 32. Distribución de los contratos registrados por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Contratos registrados.

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 33.

Gráfico 33. Porcentaje de contratos registrados que son temporales por sexo. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)

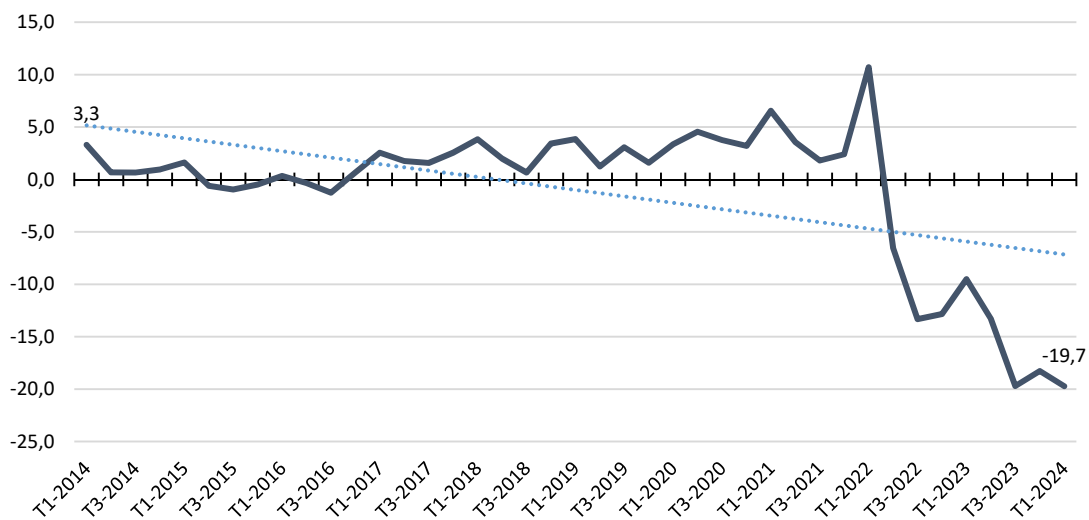


Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Contratos registrados.

Lo principal a destacar de dicho gráfico es la intensa reducción de la temporalidad desde la aplicación de la reforma laboral en enero de 2022. Así, se ha pasado de valores muy próximos al 90% en ambos sexos, a cifras en el entorno del 50% en las mujeres y algo menor (40%) en los hombres.

Así, la brecha de género que se produce en dicho indicador, que se muestra en el gráfico 34, ha pasado de un comportamiento que no se ajustaba a un patrón fijo, favorable a los hombres unos trimestres, mientras que en otros ocurría lo contrario, a ser claramente desfavorable a las mujeres en los últimos trimestres.

Gráfico 34. Brecha de género en la tasa de temporalidad. Municipio de Murcia, 2014-2024
(%)



Fuente. – Elaboración propia a partir de SEPE, Contratos registrados.

De nuevo, estos resultados ponen de manifiesto que la mejoría en el mercado de trabajo se traslada en mayor medida a los hombres que a las mujeres, por lo que las desigualdades de género estructurales se agravan cuando la coyuntura económica, o las condiciones del mercado de trabajo, mejoran.