



BRECHAS DE GÉNERO 2017

EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN
CASTILLA-LA MANCHA

Elaborado por el Observatorio de Igualdad y Empleo
Fundación Mujeres
2018

Índice

1. Introducción	4
2. Brechas de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha.....	5
2.1. Tasas de empleo.....	5
2.2. Tasas de actividad	6
2.3. Tasas de paro	8
2.4. Inactividad.....	9
3. Brechas de género en las afiliaciones a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha	12
3.1. Afiliaciones a la Seguridad Social.....	12
3.2. Sectores económicos y tipos de contratación.....	13
4. Brecha salarial en Castilla-La Mancha.....	16
4.1. Salarios	16
4.2. Sectores económicos y tipos de contratación.....	17
5. Brechas de género en la corresponsabilidad en Castilla-La Mancha	20
5.1. Excedencias por cuidados.....	20
5.2. Permisos de maternidad.....	21
5.3. Permisos de paternidad.....	24
6. Brechas de género en el emprendimiento de Castilla-La Mancha.....	25
6.1. Emprendimiento	25
6.2. Proceso de emprendimiento.....	26
6.3. Sector económico y número de personas empleadas	27
7. Conclusiones	29

1. Introducción

“**DANA. Empleo y emprendimiento en igualdad**” es un proyecto promovido por Fundación Mujeres, financiado por el Fondo Social Europeo-Programa Operativo de Inclusión Social y Económica, dirigido a superar las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al empleo y las desigualdades que operan en el mundo laboral.

En este marco surge el **Observatorio de Igualdad y Empleo**, acción de divulgación, análisis y sensibilización en materia de igualdad y empleo. Buscamos proveer información sobre el comportamiento del mercado laboral, las desigualdades entre mujeres y hombres, y brechas de género en el empleo y emprendimiento.

Con este objetivo, publicamos el primer informe “**Brechas de Género 2017: Empleo y Emprendimiento en Castilla-La Mancha**”, visibilizando las brechas de género que se encuentran presente en el mercado laboral en Castilla-La Mancha en 2017. En él, incluimos cifras sobre las brechas de género y desigualdades en los siguientes indicadores: tasas de empleo, tasas de actividad, tasas de paro, personas inactivas, afiliaciones a la Seguridad Social, salarios, prestaciones por paternidad y maternidad, y datos relacionados con el emprendimiento autonómico.

Este informe forma parte de una serie de informes que se publicarán visibilizando las brechas de género en las diferentes Comunidades Autónomas.

Para facilitar la lectura y análisis de las estadísticas presentadas en este informe, creemos necesario definir la “brecha de género”. Este concepto se define cómo la diferencia entre las tasas masculinas y las femeninas. Por esta razón, en cuanto más cercana este la brecha de género a cero, más cerca de estar en condiciones igualitarias.

Para las estadísticas relacionadas con el empleo, hemos utilizado la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Anual de Estructura Salarial, y estadísticas provenientes del Instituto Nacional de Seguridad Social. Mientras que, para las estadísticas relacionadas con el emprendimiento, hemos utilizado información proveniente de los Informes GEM-Spain, tanto para las cifras nacionales como para las autonómicas.

2. Brechas de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha

2.1. Tasas de empleo

Las tasas de empleo de Castilla-La Mancha desvelan una menor presencia de las mujeres en el mercado laboral autonómico en comparación con la media a nivel nacional. En contraste, los hombres castellano-manchegos tienen una tasa de empleo por encima de la tasa española. Esto genera una diferencia de casi 6% entre la brecha de género en la tasa de empleo castellano-manchega y la nacional.

Tabla 1. Tasas de empleo por sexo. Porcentajes (2017-T4)

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	54,9	43,5	11,4
Castilla-La Mancha	56,3	39,2	17,1

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

La brecha de género tasas de empleo entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha se mantuvo alrededor del 17%, experimentado un leve incremento en el tercer trimestre del año, cuando llegó a alcanzar un 18,1%. El porcentaje de la brecha incrementó durante este periodo porque las tasas de empleo de los hombres subieron un 2,1%, mientras que las de las mujeres solo subieron un 1%. Mientras que en el cuarto trimestre la brecha volvió a caer porque las tasas de empleo de las mujeres castellano-manchegas subió 1%, hasta llegar al 39,2%, mientras que las de los hombres se mantuvo en 56,3%.

Tabla 2. Tasas de empleo en Castilla-La Mancha por sexo. Porcentajes (2017)

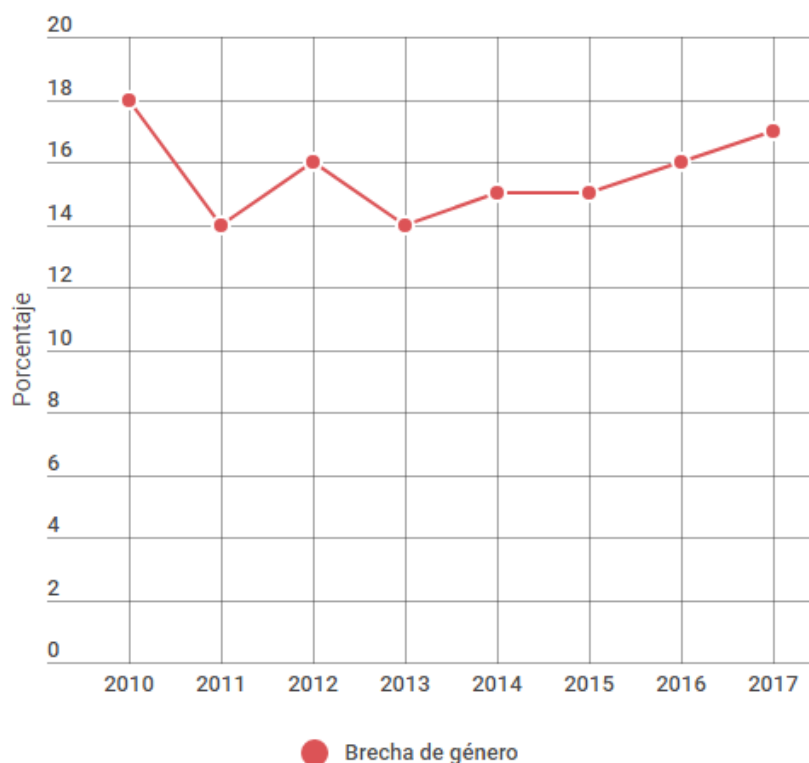
	Hombres	Mujeres	Brecha
T1	54,4	37,4	17,0
T2	54,2	37,2	17,0
T3	56,3	38,2	18,1
T4	56,3	39,2	17,1

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Las tasas de empleo en Castilla-La Mancha de 2017, tanto de las mujeres como las de los hombres, superan las tasas de empleo registradas desde el año 2010. Como podemos observar en el Gráfico 1, entre el 2010 y el 2013, la brecha de género en las tasas de empleo se redujo de un 18% a un 14%. A partir del 2013, la brecha de género ha ido incrementando de forma progresiva, llegando hasta un 17,1% en 2017.

Sin embargo, **la recuperación económica oculta el incremento de la brecha de género, la cual se mantiene en aumento desde el año 2013.**

Gráfico 1. Evolución de la brecha de género en las tasas de empleo. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2010-2017 T4)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

La reducción de la brecha de género en las tasas de empleo no está ligada a la mejora de la situación de las mujeres castellano-manchegas en el mundo laboral, si no, más bien, fue el producto de un descenso rápido de las tasas de empleo de los hombres durante esos años.

2.2. Tasas de actividad

En cuanto a las tasas de actividad, los hombres castellano-manchegos poseen una tasa de actividad por encima de la media nacional. Mientras que la tasa de actividad de las mujeres castellano-manchegas se encuentra un 1% por debajo de la media española.

Por esta razón, y como se puede observar en la Tabla 3, la brecha de género entre las tasas de actividad de las mujeres y de los hombres en Castilla-La Mancha es de 14,4%, un 3,1% por encima de la brecha de género en las tasas de actividad en España.

Tabla 3. Tasas de actividad por sexo. Porcentajes (2017-T4)

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	64,6	53,3	11,3
Castilla-La Mancha	66,7	52,3	14,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Durante los tres primeros trimestres del 2017, las brechas de género en las tasas de actividad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha se mantuvo por encima del 15%, llegando a su punto más elevado, un 15,8%, durante el tercer trimestre del año. Sin embargo, gracias al crecimiento en las tasas de actividad de las mujeres castellano-manchegas de un 2,1% en el cuarto trimestre, la brecha de género se redujo hasta llegar al 14,4%.

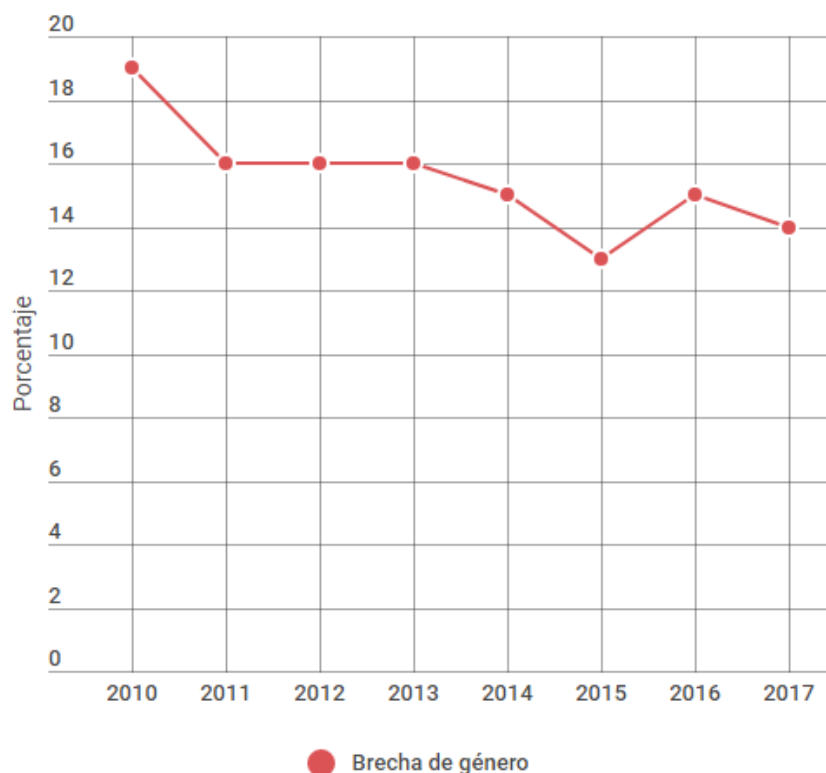
Tabla 4. Tasas de actividad en Castilla-La Mancha por sexo. Porcentajes (2017)

	Hombres	Mujeres	Brecha
T1	66,7	51,7	15,0
T2	66,4	51,1	15,3
T3	66,0	50,2	15,8
T4	66,7	52,3	14,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el Gráfico 2, la brecha de género en las tasas de actividad entre mujeres y hombres en 2017 en Castilla-La Mancha se encuentra por debajo de la del 2010. Con excepción del periodo 2015-2016, donde se puede observar un leve incremento, la brecha de género ha ido descendiendo progresivamente en los últimos años.

Gráfico 2. Evolución de la brecha de género en las tasas de actividad. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2010-2017 T4)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

2.3. Tasas de paro

En 2017, las tasas de paro en Castilla-La Mancha, tanto la de los hombres como la de las mujeres, superaron la media nacional. Lo que es creemos relevante resaltar es que la tasa de paro de las mujeres castellano-manchegas esta 6,7% por encima de la media nacional.

La tasa de paro de las mujeres en Castilla-La Mancha a finales de 2017 llegó a alcanzar un 25,1%. Esto implica que, al finalizar el año, **una de cada cuatro mujeres castellano-manchegas se encontraba en el paro.**

En cuanto a la brecha de género en las tasas de paro en Castilla-La Mancha, esta casi se triplica en comparación con la brecha de género en las tasas de paro a nivel nacional.

Tabla 5. Tasas de paro por sexo. Porcentajes (2017-T4)

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	15,0	18,4	3,4
Castilla-La Mancha	15,5	25,1	9,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Durante el 2017, tanto la tasa de paro de los hombres como la de las mujeres en Castilla-La Mancha se redujo. Sin embargo, es necesario destacar que la reducción de las tasas de paro de los hombres fue más alta que la de las mujeres.

Por esta razón, se puede observar que la brecha de género aumentó un 0.3% a finales de año.

Tabla 6. Tasas de paro en Castilla-La Mancha por sexo. Porcentajes (2017)

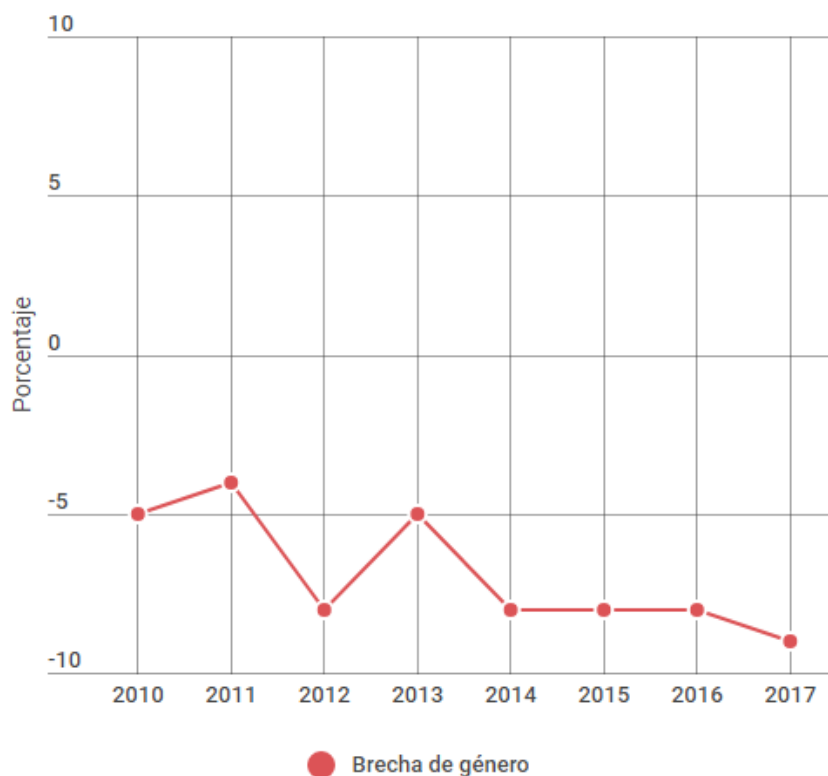
	Hombres	Mujeres	Brecha
T1	18,4	27,7	9,3
T2	18,5	27,2	8,7
T3	14,6	23,9	9,3
T4	15,5	25,1	9,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Comparando los datos del 2017 con años anteriores, se puede observar que la brecha de género en las tasas de paro de Castilla-La Mancha ha ido incrementando desde el año 2013. Esto se debe a una reducción más grande en las tasas de paro de los hombres castellano-manchegos.

Desde el 2013, la tasa de paro de los hombres se ha reducido en un 11%, mientras que la tasa de paro de las mujeres solo se redujo un 7%.

Gráfico 3. Evolución de la brecha de género en las tasas de paro. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2010-2017 T4)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

2.4. Inactividad

En la Tabla 7 podemos observar que el número de mujeres que se encuentran en situación de inactividad, tanto en Castilla-La Mancha como a nivel nacional, supera el número de hombres. Esto visibiliza que hay más mujeres que se encuentran sin trabajo, que no están disponibles para trabajar y que no buscan empleo de forma activa, es mucho más elevado, que hombres.

Al haber un número de mujeres en situación de inactividad más elevado que hombres, se puede observar que la brecha de género entre las personas inactivas es negativa. Además, podemos observar que la brecha de género en Castilla-La Mancha es más elevada que la media nacional.

Tabla 7. Personas inactivas por sexo. Miles de personas (2017-T4)

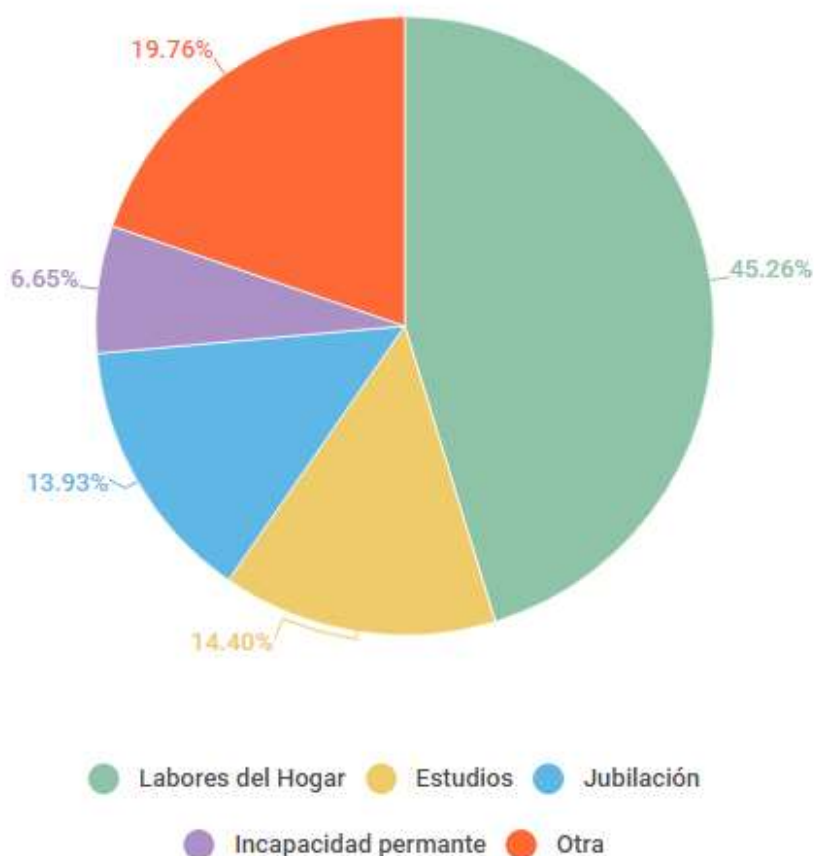
	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
España	6.671,0	9.280,5	15.951,5	-16%
Castilla-La Mancha	279,4	398,2	677,6	-18%

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

Según el Encuesta de Población Activa (EPA), existen varias razones por las cuales una persona puede estar inactiva. Entre estas razones se encuentran:

- Que la persona sea estudiante.
- Que la persona se encuentre jubilada o sea pensionista.
- Que tenga una incapacidad permanente.
- Por la realización de labores del hogar.

Gráfico 4. Mujeres inactivas por situación de inactividad en Castilla-La Mancha. Porcentajes (2017 T4)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

En el Gráfico 4, podemos observar el porcentaje por situación de inactividad de las mujeres en Castilla-La Mancha. Como el gráfico nos indica, **el 45,3% de las mujeres castellano-manchegas se encuentran en situación de inactividad por la realización de labores del hogar**. La razón principal por la que las mujeres en Castilla-La Mancha se encuentran en situación de inactividad son las responsabilidades domésticas.

**Tabla 8. Personas inactivas por sexo y por situación de inactividad en Castilla-La Mancha.
Miles de personas (2017-T4)**

	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
Labores del hogar	14,4	183,0	197,4	-85,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Elaboración propia.

La mayoría de las personas inactivas por labores del hogar en Castilla-La Mancha son mujeres. Por esta razón, existe una brecha de género tan elevada entre mujeres y hombres en situación de inactividad por labores del hogar en Castilla-La Mancha.

3. Brechas de género en las afiliaciones a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha

3.1. Afiliaciones a la Seguridad Social

El mes de diciembre de 2017, cerró con un total de 682.497 afiliaciones a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha, de las cuales 282.748 afiliaciones, o un 41,4% del total eran mujeres.

Esto visibiliza que **existe una brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha, de un 17,1%.**

Tabla 9. Afiliaciones a la Seguridad Social por sexo. (2017-media del mes de diciembre)

	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
España	9.906.152	8.554.010	18.460.201	7,3%
Castilla-La Mancha	399.748	282.748	682.497	17,1%

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social.
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia

En la Tabla 10, podemos observar el número de afiliaciones a la Seguridad Social según la provincia.

Ciudad Real y Toledo son las dos provincias en las que se encuentran afiliadas el mayor número de personas en Castilla-La Mancha. Al mismo tiempo, son las dos provincias con las brechas de género más elevadas, 19,6% en Ciudad Real y 18,0% en Toledo.

De las cinco provincias castellano-manchegas, Guadalajara posee la brecha de género en cuanto a las afiliaciones a la Seguridad Social más baja de toda la Comunidad Autónoma. En el mes de diciembre de 2017, la brecha de género entre mujeres y hombres en cuanto a las afiliaciones a la Seguridad Social fue 11,4%.

Tabla 10. Afiliaciones a la Seguridad Social por sexo y provincia (2017-media del mes de diciembre)

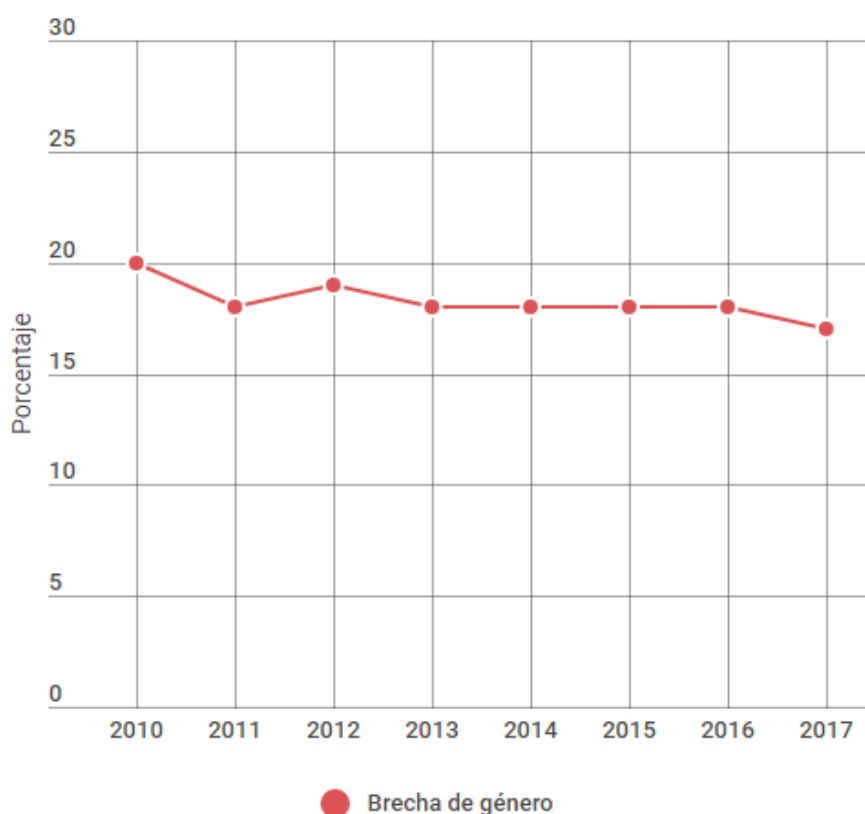
	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
Albacete	77.997,05	56.034,05	134.032,11	16,4%
Ciudad Real	98.124,88	65.966,77	164.091,66	19,6%
Cuenca	42.975,38	30.208,44	73.183,83	17,4%
Guadalajara	49.984,00	39.745,72	89.729,72	11,4%
Toledo	130.666,72	90.792,61	221.459,33	18,0%

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social.
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia

Al analizar la brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social desde el 2010, se puede apreciar que la brecha se ha mantenido alrededor del 17% en los últimos años.

Es relevante resaltar, como se puede apreciar en el Gráfico 5, que ha habido un leve descenso en la brecha desde el año 2012.

Gráfico 5. Evolución de la brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2010-2017. Media del mes de diciembre)



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social.
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia

3.2. Sectores económicos y tipos de contratación

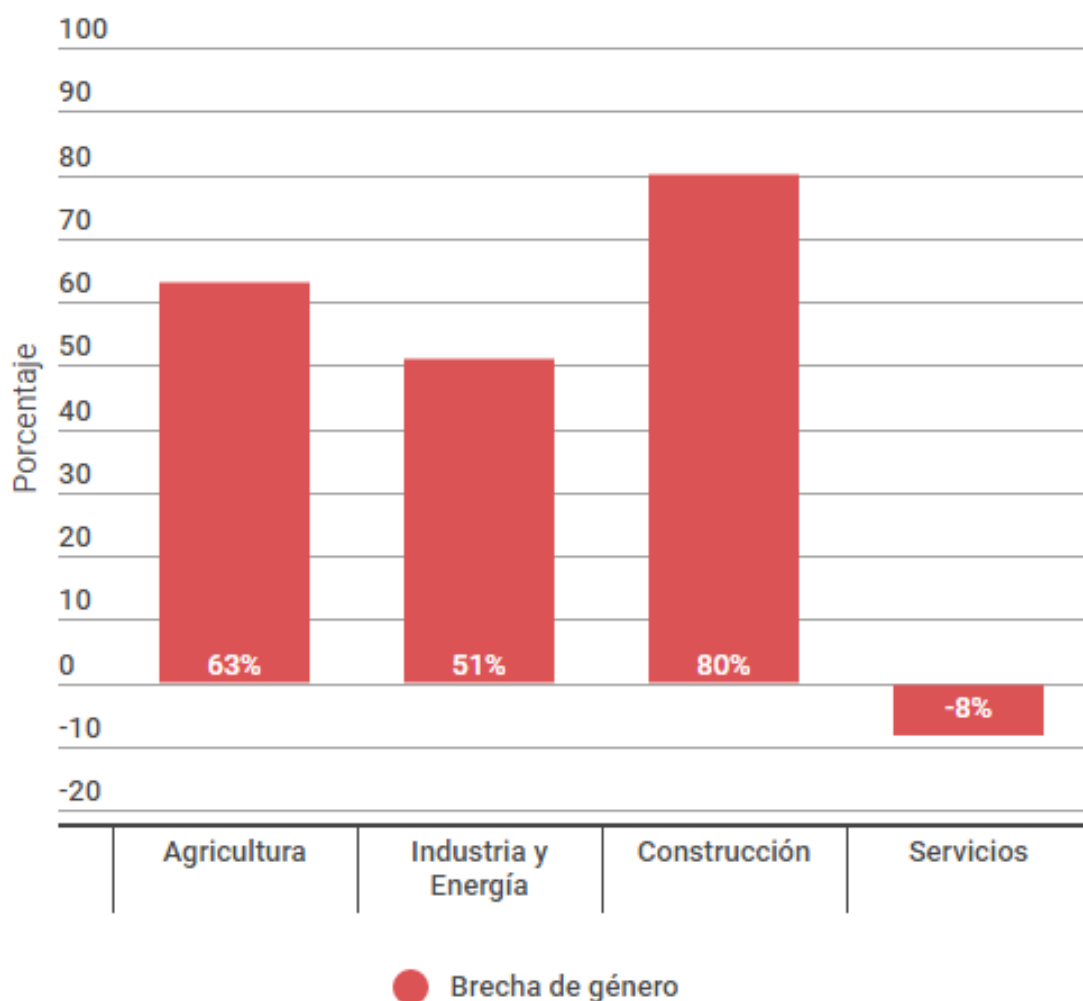
Teniendo en cuenta los diferentes sectores económicos, las brechas de género en las afiliaciones a la Seguridad Social de mujeres y hombres en Castilla-La Mancha se encuentran en los sectores de construcción, agricultura e industria y energía.

Como podemos observar en el Gráfico 6, de estos tres sectores, **la brecha de género más elevada, un 80%, se encuentra en el sector de la construcción**. Tanto en el sector de agricultura, como en los sectores de industria y energía, las brechas llegan a posicionarse por encima del 60% y 50% respectivamente.

Respecto al sector de servicios, se puede observar que la brecha de género se encuentra en negativo. Esto se debe a que en este sector económico de Castilla-La Mancha, el número de mujeres afiliadas supera el número de hombres asalariados.

Esto demuestra que **las mujeres castellano-manchegas se concentran en el sector de servicios**.

Gráfico 6. Brecha de género en afiliaciones a la Seguridad Social según sector económico. Castilla-La Mancha. Porcentajes (diciembre 2017)



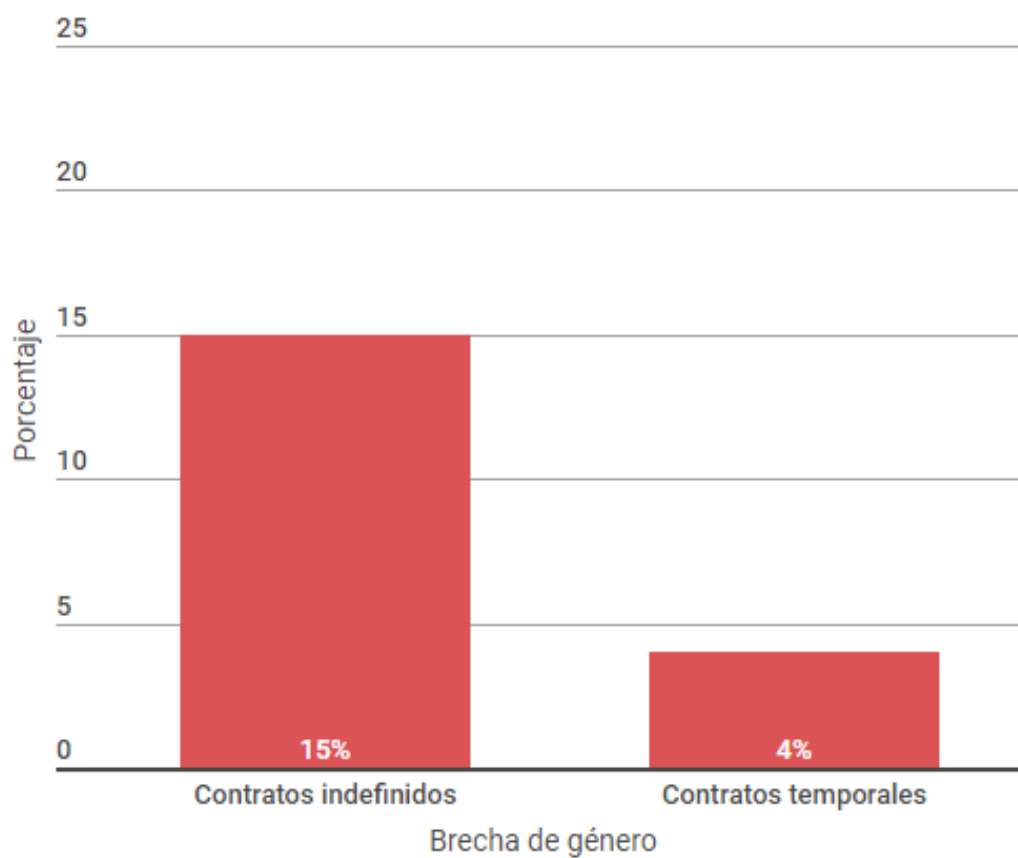
Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

En el Gráfico 7, a continuación, podemos observar las brechas de género en las afiliaciones de mujeres y hombres a la Seguridad Social en Castilla-La Mancha según el tipo de contrato.

En él, se visualiza que la brecha de género entre las mujeres y los hombres en la Comunidad Autónoma más elevada se presenta en los contratos indefinidos.

En 2017 la brecha de género en los contratos indefinidos de 15%, mientras que la brecha de género en los contratos temporales fue de 4%.

**Gráfico 7. Brecha de género en afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato
Castilla-La Mancha. Porcentajes (diciembre 2017)**



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

4. Brecha salarial en Castilla-La Mancha

4.1. Salarios

Todas las brechas de género en los diferentes ámbitos del mercado laboral derivan en diferencias salariales entre las mujeres y los hombres. Esto es visible en Castilla-La Mancha donde los hombres cobran más que las mujeres.

Las mujeres castellano-manchegas dejan de percibir anualmente de media unos 4.668,01€, cada una.

Gráfico 8. Distribución salarial por sexo en Castilla-La Mancha (2016)



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

Si comparamos las diferencias salariales entre Castilla-La Mancha y la media nacional, podemos observar que, tanto las mujeres como los hombres en la Comunidad Autónoma, cobran menos. Así mismo, se puede visualizar que en los dos ámbitos las mujeres cobran menos que los hombres.

La brecha salarial en Castilla-La Mancha en cuanto la ganancia media anual por persona trabajadora es de 20,4%, casi dos puntos por debajo de la media española.

Tabla 11. Ganancia media anual por persona trabajadora. Euros (2016)

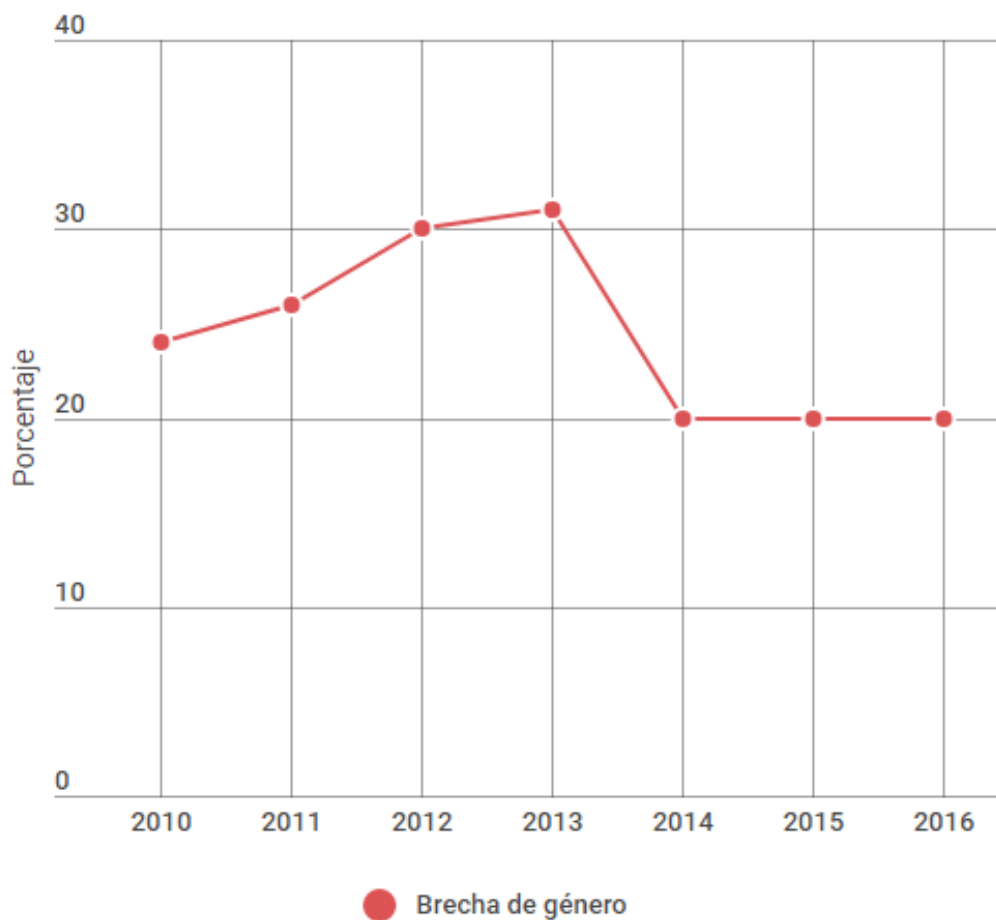
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha (%)
España	25.924,43	20.131,41	5.793,02	22,3
Castilla-La Mancha	22.871,41	18.213,71	4.657,70	20,4

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

En el Gráfico 9, a continuación, se puede observar la evolución de la brecha salarial en Castilla-La Mancha desde el año 2010. En él, podemos visualizar como la brecha iba aumentando progresivamente desde el año 2008 hasta llegar a superar el 30% en el año 2013.

A partir del 2014, las brechas salariales se han mantenido alrededor del 20%. Cifra que se ha mantenido similar en los últimos años.

Gráfico 9. Evolución de la brecha salarial en Castilla-La Mancha. Porcentajes (2010-2016)



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

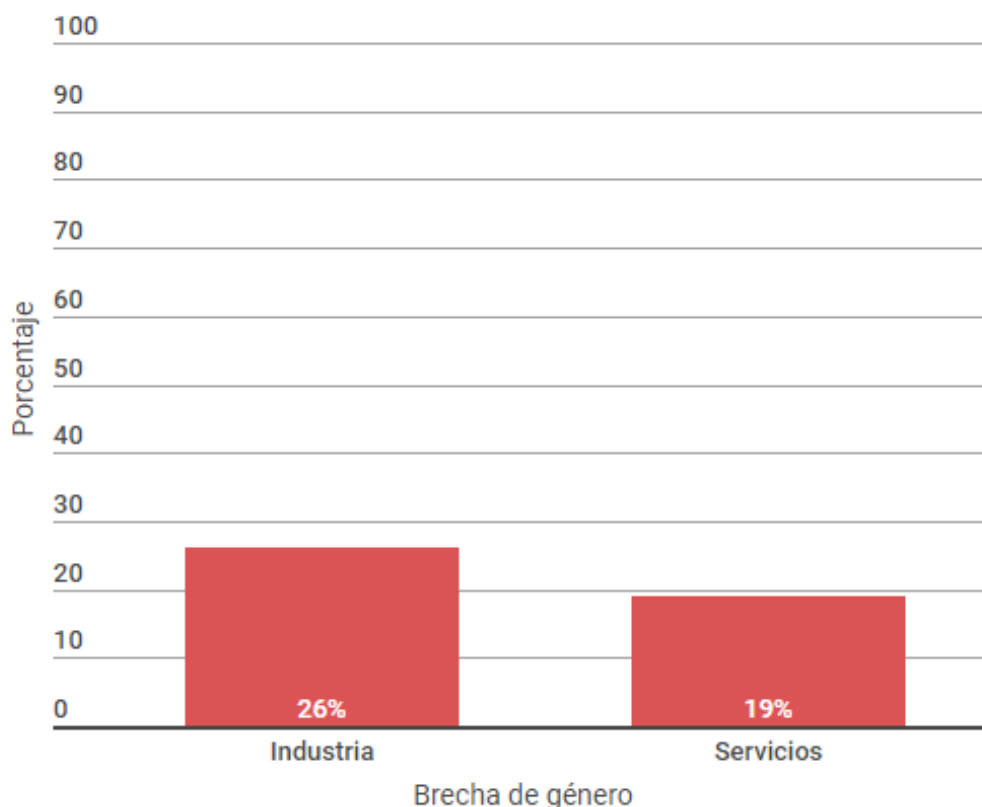
Dada la falta de disponibilidad de los datos sobre los salarios en los últimos años, no es posible presentar las cifras correspondientes a años posteriores al 2016. Estos serán incluidos en futuros informes.

4.2. Sectores económicos y tipos de contratación

La brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha varía dependiendo del sector económico en el que se encuentren las trabajadoras y los trabajadores.

Como se puede observar en el Gráfico 10, la brecha salarial entre mujeres y hombres en el sector de la industria es de 26%, mientras que, en el sector de servicios, considerado altamente feminizado por la elevada presencia de mujeres, la brecha salarial entre mujeres y hombres se encuentra en un 19%.

Gráfico 10. Brecha salarial en la ganancia media anual según sector económico. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2016)



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

No se ha podido analizar la brecha en el sector de la construcción, ya que las cifras sobre ganancia media anual de las mujeres castellano-manchegas en este sector no se encuentran disponibles en la Encuesta Anual de Estructura Salarial. Esto se debe a que no hay suficientes observaciones muestrales para realizar el cálculo.

En cuanto a las diferencias salariales según el tipo de contrato, como se puede observar en la Tabla 12, las mujeres castellano-manchegas, tanto con contrato indefinido como con contratos temporales, ganan menos que los hombres.

La brecha salarial más elevada se encuentra en la contratación indefinida, un 22,3%, donde existe una diferencia salarial de 5.460,70€. En la contratación temporal, la diferencia entre la ganancia media anual entre mujeres y hombres es mucho más baja.

Tabla 12. Ganancia media anual por persona trabajadora en Castilla-La Mancha según tipo de contrato. Euros (2016)

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha (%)
Contrato indefinido	24.528,03	19.067,33	5.460,70	22,3
Contrato temporal	16.324,69	15.234,90	1.089,79	6,7

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

Por otra parte, la brecha salarial entre mujeres y hombres con contrato temporal es de 6,7%. La diferencia entre las dos brechas se debe a que los hombres con contratos temporales cobran 8,203.34€ menos que aquellos que tienen un contrato indefinido, mientras que las mujeres con contrato temporal cobran 3,832.43€ menos que las que trabajan con contrato indefinido.

La precariedad en los salarios de los hombres con contrato temporal en Castilla-La Mancha, y no que las mujeres tengan buenos salarios, es la razón porque la brecha salarial en contratos temporales sea más baja que la que se encuentra presente en contratos indefinidos.

5. Brechas de género en la corresponsabilidad en Castilla-La Mancha

5.1. Excedencias por cuidados

Uno de los ámbitos donde la desigualdad es más visible es en el ámbito doméstico y de cuidados. **Las mujeres siguen asumiendo la mayoría de las responsabilidades de cuidados tanto de hijos/as como de familiares.**

Según los últimos datos disponibles para Castilla-La Mancha, las mujeres castellano-manchegas son quienes principalmente tienen que acogerse a las excedencias por cuidados, ya sea por cuidados de familiares y/o de sus hijos/as.

Tabla 13. Número de excedencias por cuidados de hijos/as y de familiares. (2016)

	Hombres	Mujeres	Total	Brecha (%)
España				
Cuidados de hijos/as	2.986	37.531	40.517	-85,3
Cuidados de familiares	1.599	8.421	10.020	-68,1
Castilla-La Mancha				
Cuidados de hijos/as	108	1.368	1.476	-85,4
Cuidados de familiares	63	330	393	-67,9

Fuente: Estadísticas del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

Tanto en España como en Castilla-La Mancha, las mujeres siguen asumiendo la mayoría de las responsabilidades por cuidados. Se puede visualizar que el número de hombres que se ausentan de su puesto de trabajo por temas de cuidados de familiares, es mayor que aquellos que se piden excedencias por cuidados de hijos/as. Por esta razón, **la brecha de género en los cuidados de familiares es menos elevada y ronda, a nivel nacional y autonómico, el 68%.**

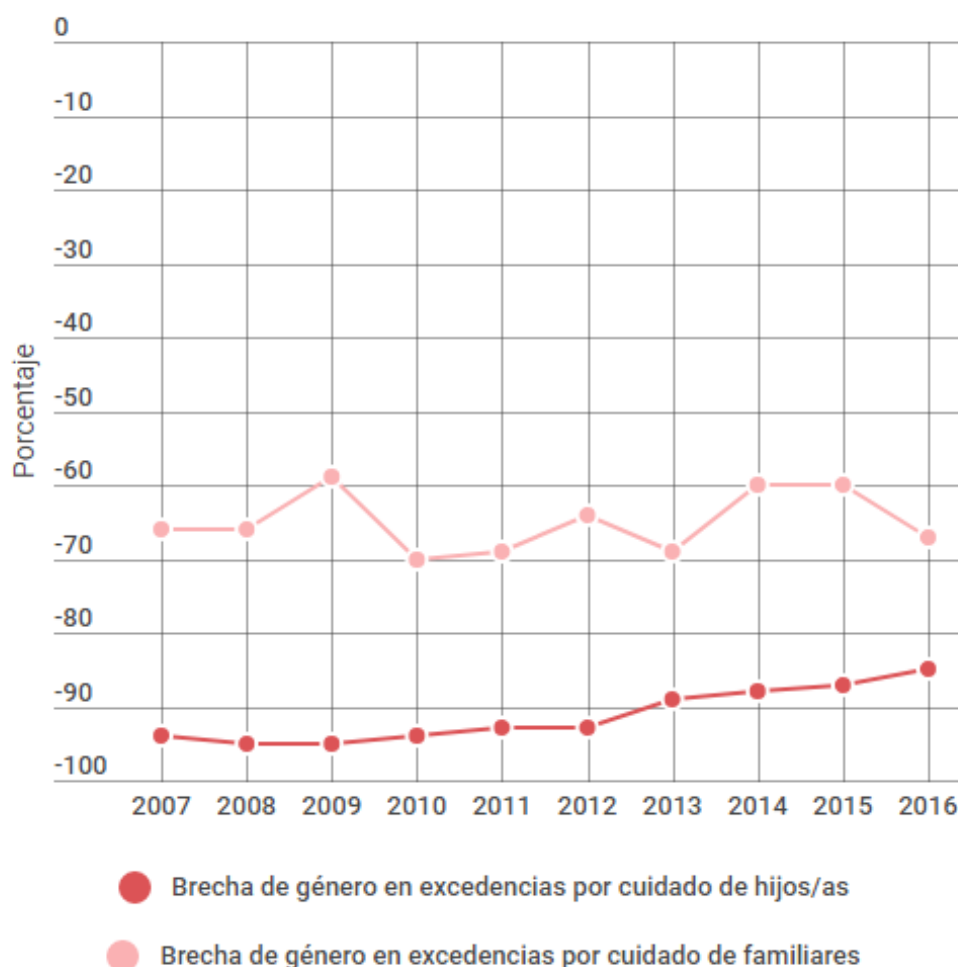
Como podemos observar en la Tabla 13 y en el Gráfico 11 (a continuación), los porcentajes de las brechas de género en las excedencias por cuidados se encuentran en negativo. Esto se debe a que la gran mayoría de las excedencias por cuidados, las piden las mujeres.

El Gráfico 11 muestra la evolución de la brecha de género en las excedencias por cuidados de hijos/as y de familiares.

Es importante resaltar que **la brecha ha ido disminuyendo a lo largo de los años**, sobre todo en las excedencias por cuidados de hijos/as. Sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo bastante significativa, situándose en los últimos años por encima de un 85%.

En cuanto a la brecha por cuidados familiares, la cual se encuentra por debajo de la brecha en cuidados de hijos/as, esta ha sido muy inestable en los últimos años. A pesar de esto, la diferencia entre las excedencias a las que se acogen las mujeres en comparación con los hombres se ha mantenido entre un 60-70%. Esto dificulta una estimación en la tendencia de las cifras para el año 2017.

Gráfico 11. Evolución de la brecha de género en las excedencias por cuidados de hijos/as y familiares. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2007-2016)



Fuente: Estadísticas del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

5.2. Permisos de maternidad

Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en 2017 se registraron 268.328 prestaciones por maternidad y 264.632 prestaciones por paternidad en España. El número de prestaciones por maternidad supera el número de prestaciones por paternidad.

Sin embargo, esta misma tendencia no se repite en Castilla-La Mancha, donde el número de prestaciones de paternidad supera, en 1.186 prestaciones, las prestaciones por maternidad.

Tabla 14. Número de permisos por maternidad y por paternidad (2017)¹

	Maternidad	Paternidad
España	268.328	264.632
Castilla-La Mancha	9.937	11.123

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

Las diferencias en las prestaciones por maternidad y por paternidad en Castilla-La Mancha están relacionadas con la presencia de las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad Autónoma.

Como hemos visto anteriormente en este informe, las tasas de paro y las tasas de inactividad de las mujeres en Castilla-La Mancha son elevadas. Además, pudimos que el 45,3% de las mujeres castellano-manchegas que se encuentran en situación de inactividad, lo están por la realización de labores del hogar.

Entre más mujeres se encuentren fuera del mercado laboral, menos mujeres solicitan bajas por maternidad.

En cuanto al número de permisos de maternidad es necesario analizar los datos en profundidad. Como se puede observar en la Tabla 15, de los 9.937 permisos de maternidad, 154 procesos fueron transferidos al otro progenitor.

Tabla 15. Permisos por maternidad en Castilla-La Mancha (2017)²

	2017
Nº total de permisos por maternidad	9.937
Procesos percibidos por la madre	9.783
Procesos percibidos por el otro progenitor	154

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

Con carácter general, los permisos por maternidad tienen una duración de 16 semanas ininterrumpidas, de las cuales 10 semanas como máximo pueden ser transferidas al otro progenitor en caso de que ambos trabajen.

En la Tabla 16, se presentan datos sobre la duración media de los permisos de maternidad de madres que han dado a luz en 2017 en Castilla-La Mancha que se encuentran en modalidad contributiva.

Podemos observar que el periodo medio de tiempo que se les ha transferido al otro progenitor en 2017 ha sido de 6 semanas.

¹ Incluye procesos de madres biológicas, de acogida y de adopción.

² Incluye procesos de madres biológicas, de acogida y de adopción.

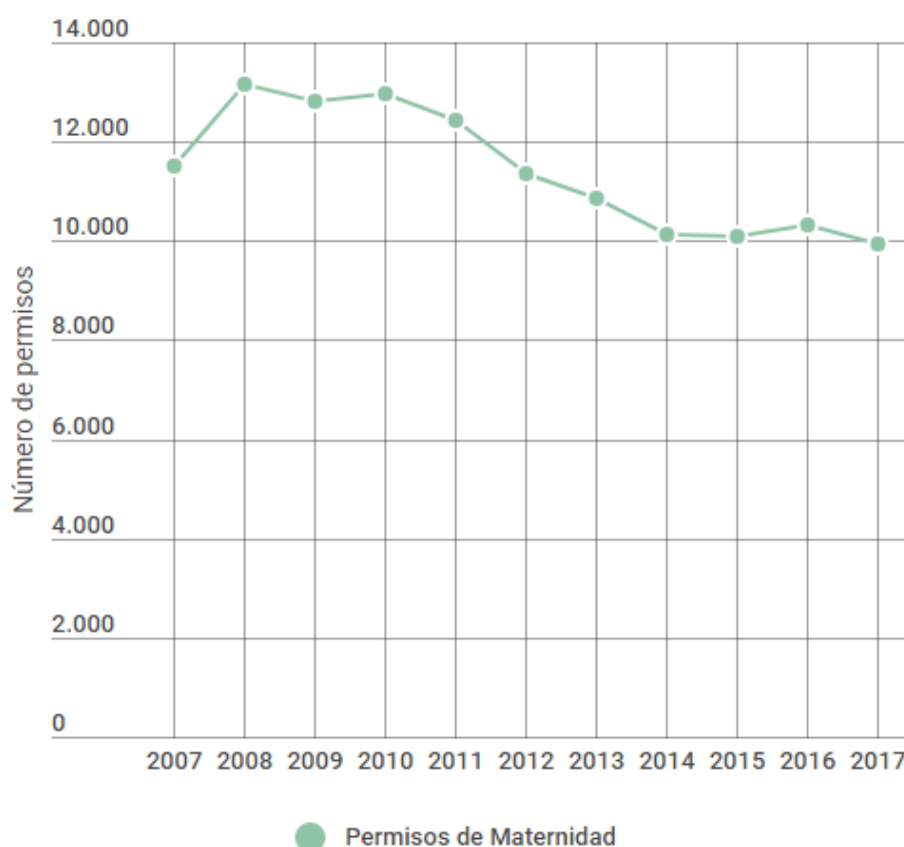
Tabla 16. Duración media de permisos de maternidad compartidos en Castilla-La Mancha (2017-Modalidad contributiva y no contributiva)³

	2017
Duración media percibida por la madre	10 semanas
Duración media percibida por el otro progenitor	6 semanas

Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia

En el Gráfico 12, podemos visualizar que el número de permisos de maternidad en Castilla-La Mancha ha descendido en los últimos años. Como hemos mencionado anteriormente, esta disminución en el número de los permisos de maternidad está relacionada con la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Es importante visibilizar que el descenso más grande tuvo lugar entre el año 2010 y el 2014, año a partir del cual se puede observar un leve crecimiento en las cifras en 2016. A pesar de esto, el número de permisos de maternidad volvió a bajar en 2017.

Gráfico 12. Evolución del número de permisos de maternidad. Castilla-La Mancha (2017)



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia.

³ No incluye procesos de acogida y de adopción.

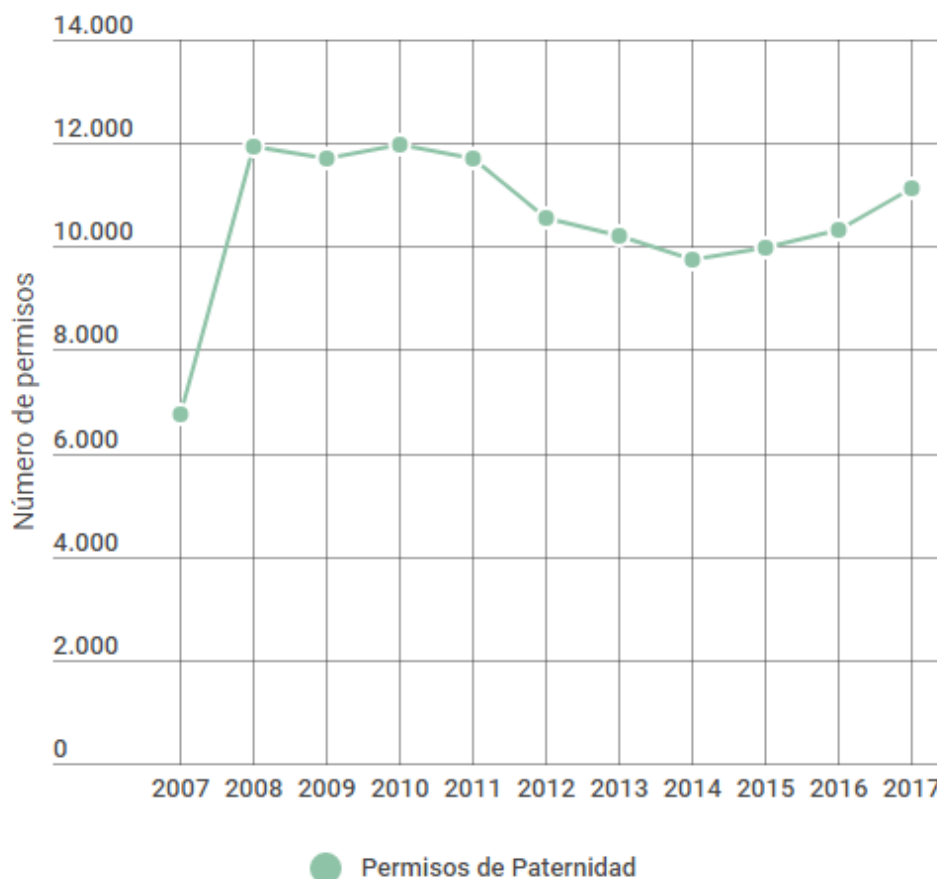
5.3. Permisos de paternidad

En cuanto los permisos de paternidad, es necesario tener en consideración que el tiempo de duración del permiso de paternidad es mucho más bajo. En el año 2007, la duración del permiso de paternidad se estableció en 13 días, tanto en supuestos por paternidad biológica, como en adopción y acogimiento.

Desde esta fecha, el permiso de paternidad ha sufrido dos ampliaciones. En 2017, el permiso de paternidad aumentó a cuatro semanas. En 2018, se le añadió otra semana al permiso de paternidad. Estas cinco semanas son intransferibles y no obligatorias.

Como se puede observar en el Gráfico 13 sobre la evolución del número de permisos de paternidad en Castilla-La Mancha, estos disminuyen durante el periodo de crisis económica sufrido en los últimos años. En 2014, el número de permisos de paternidad vuelve a incrementar, aunque a 2017, todavía no han llegado a superar niveles previos a la crisis.

Gráfico 13. Evolución del número de permisos de paternidad. Castilla-La Mancha (2007-2017)



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia.

6. Brechas de género en el emprendimiento de Castilla-La Mancha

6.1. Emprendimiento

Para poder analizar el ámbito del emprendimiento, tanto a nivel nacional como autonómico, hemos utilizado el “Informe GEM”. Este informe analiza el estado del emprendimiento a nivel mundial. Utiliza un indicador titulado “Tasa de Actividad Emprendedora”, el cual analiza de forma integral diferentes componentes del proceso del emprendimiento, desde la idea de emprender hasta la consolidación de la empresa.

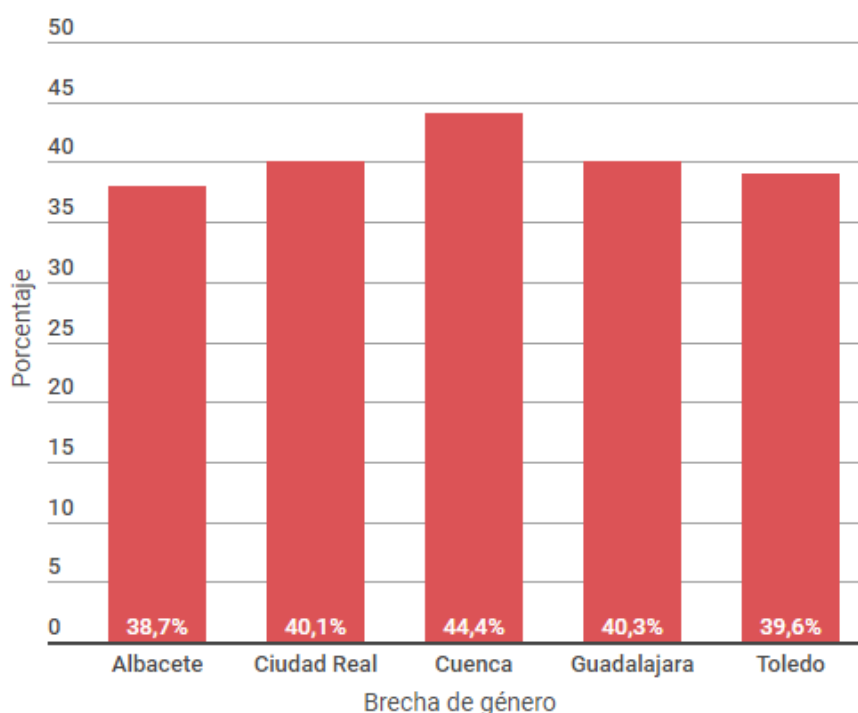
Tabla 17. Tasa de Actividad Emprendedora. Porcentaje (2016)

	Hombres	Mujeres	Brecha
España	55,7	44,3	11,4
Castilla-La Mancha	69,4	30,6	38,8

Fuente: GEM-España. Elaboración propia.

Según los últimos datos autonómicos del “Informe GEM” disponibles para Castilla-La Mancha, **la brecha de género en la “Tasa de Actividad Emprendedora” en Castilla-La Mancha se encuentra en un 38,8%**. En comparación, la brecha de género nacional se encuentra en un 11,4%.

Gráfico 14. Brechas de género en las afiliaciones de personas autónomas por provincia. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2017-T4)



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

Además del “Informe GEM”, hemos utilizado estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre las afiliaciones de personas autónomas por provincia. En el Gráfico 14, podemos observar que **Cuenca es la provincia con la brecha de género en las afiliaciones de personas autónomas más elevada de Castilla-Mancha, un 44,4%**. Albacete es la provincia con la brecha de género menos elevada, situándose en un 38,7%

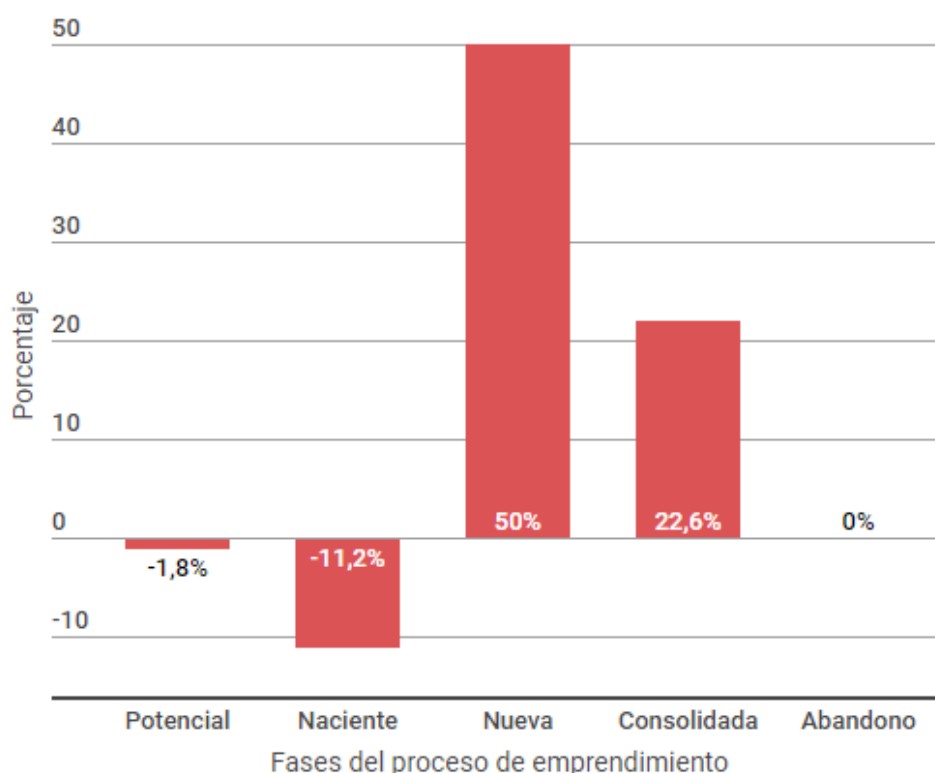
6.2. Proceso de emprendimiento

El proceso de emprendimiento medido por el “Informe GEM” incluye las siguiente cinco fases:

- Emprendimiento potencial
- Emprendimiento naciente
- Nuevo emprendimiento
- Empresa consolidada
- Abandono

Analizar estas cinco fases nos provee una visión completa de la trayectoria de las personas en el ámbito de emprendimiento.

Gráfico 15. Brecha de género en las fases del proceso de emprendimiento. Castilla-La Mancha. Porcentajes (2016)



Fuente: GEM-España. Elaboración propia.

Al analizar las diferentes fases del proceso, como se puede apreciar en el Gráfico 15, las diferencias más grandes entre las mujeres y los hombres en Castilla-La Mancha ocurren en las fases

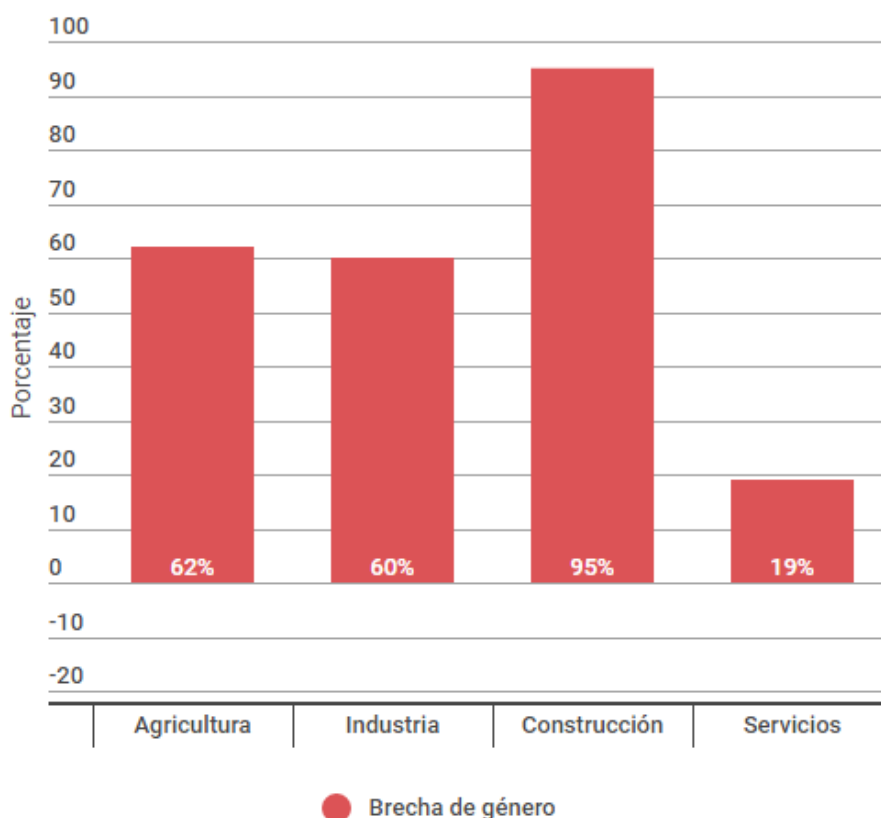
relacionadas con la consolidación de las empresas. No obstante, la participación de los hombres es ligeramente elevada en las fases de iniciación de los proyectos empresariales, las mujeres castellano-manchegas tienen un alto nivel de representación y presentan niveles altos de iniciativas al emprendimiento.

La brecha de género entre las mujeres y los hombres durante la consolidación de los proyectos empresariales se dispara hasta un 50%.

Las mujeres tienen la iniciativa necesaria para emprender, pero no llegan a solidificar sus planes e ideas en oportunidades económicas emprendedoras.

6.3. Sector económico y número de personas empleadas

Gráfico 16. Brecha de género en las personas autónomas según sector de actividad en Castilla-La Mancha. Porcentajes (2017-T4)



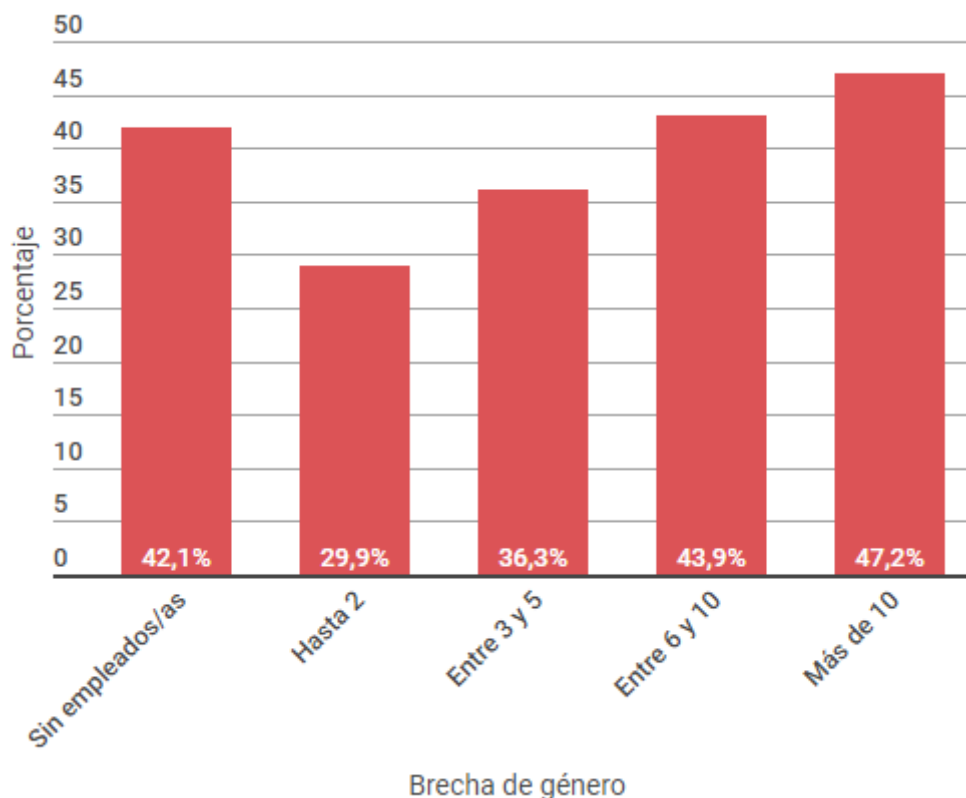
Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

En el Gráfico 16, podemos observar que **la brecha de género entre hombres y mujeres más elevada en las afiliaciones de personas autónomas se encuentra en el sector de la construcción, un 95%**. Por el contrario, el sector de servicios es el sector económico con menos

brecha de género entre mujeres y hombres, un 19%. La brecha de género en los sectores de agricultura e industria rondan el 60%.

Además del sector económico, existen brechas de género en cuanto el número de personas empleadas por mujeres autónomas y hombres autónomos en Castilla-La Mancha.

Gráfico 17. Brechas de género en el número de personas empleadas por personas autónomas en Castilla-La Mancha. Porcentajes (2017-T4)



Fuente: Estadísticas del Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

La brecha de género entre mujeres empleadoras y hombres empleadores se encuentra en empresas con más de 10 personas empleadas, un 47,2%. El Gráfico 17, además refleja que entre más personas empleadas tenga la empresa, más crece la brecha de género entre las mujeres empresarias y los hombres empresarios de Castilla-La Mancha.

7. Conclusiones

El informe “**Brechas de Género 2017: Empleo y Emprendimiento en Castilla-La Mancha**” forma parte de una serie de informes que publicará el Observatorio de Igualdad y Empleo con el objetivo de visibilizar las brechas de género en las diferentes Comunidades Autónomas.

En esta primera edición nos enfocamos en las brechas de género que existen en el ámbito laboral, tanto en el empleo como en el emprendimiento, y en la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral de la ciudadanía castellano-manchega.

Como hemos podido observar, las mujeres siguen estando por debajo de los hombres en cuanto a la participación en el mercado laboral, ya sea trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia creando nuevas empresas. Además, siguen asumiendo la mayoría de las responsabilidades familiares y de cuidados del hogar.

Sin embargo, hemos podido notar que, a pesar de las brechas de género en el mercado laboral siguen estando presente, estas han ido disminuyendo en los últimos años. Además, podemos observar el gran potencial de las mujeres castellano-manchegas en cuanto a sus ideas y ganas de emprender. Por otra parte, los hombres castellano-manchegos que se acogen al permiso de paternidad esta incrementado.

Aunque aún quede mucho trabajo por realizar, estas tendencias mejorarán la situación de las mujeres castellano-manchegas a largo plazo. El crecimiento en igualdad y con perspectiva de género, mejorará la situación, en general, de los hombres y de las mujeres de toda Castilla-La Mancha.