

Brecha Salarial de género



01

Dolor sit amet

—

02

Consectetur adipiscing

—

03

Sed do eiusmod

—

04

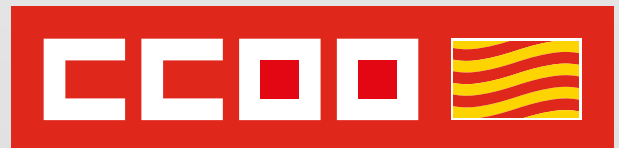
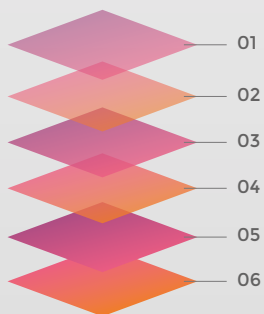
Tempor incididunt

—

05

Ut labore et dolore

20
23



CONTENIDO

Introducción.....	1
1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	2
1.1. Evolución de la Brecha Salarial de género	2
1.2. Brecha Salarial por tipo de jornada.	7
1.3. Brecha Salarial por tipo de contrato	9
1.4. Brecha Salarial por sector de actividad.....	11
1.5. Brecha Salarial por edad.	13
1.6. Brecha Salarial en pensiones.....	16
2. CONCLUSIONES y PROPUESTAS	17
Conclusiones.....	17
Propuestas.....	18

INTRODUCCIÓN

Este informe se centra en la exploración de la brecha salarial de género en Aragón, un fenómeno que subraya las disparidades económicas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Para abordar este análisis, hemos recurrido a diversas fuentes y bases de datos, incluyendo la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la Encuesta de Población Activa (EPA), así como a estadísticas específicas de pensiones proporcionadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (eSTADISS).

El propósito de este estudio no es otro que documentar y entender las diferencias en las ganancias medias anuales entre géneros, identificando la discriminación salarial que afecta predominantemente a las mujeres. Esta discriminación, conocida como la brecha salarial, se ve influida por múltiples factores. Algunos de estos factores se originan en las etapas tempranas de la vida, como la división sexual del trabajo, que asigna roles de género específicos y perpetúa la responsabilidad de las mujeres en el cuidado y mantenimiento del hogar. Otros factores se manifiestan durante la vida adulta, afectando la trayectoria laboral y profesional de las mujeres a través de una inserción laboral desigual, condiciones de trabajo inferiores, y mayores interrupciones en su carrera profesional, lo que refuerza la noción del salario femenino como complementario dentro del núcleo familiar.

El análisis también abarca la discriminación salarial que se experimenta a posteriori, reflejada en las pensiones, donde las diferencias se amplían aún más. Las mujeres, a menudo, acceden a pensiones de menor cuantía y tienen una mayor prevalencia en las pensiones no contributivas, lo que agrava la brecha salarial en las últimas etapas de la vida, a pesar de una mayor esperanza de vida y en condiciones económicas más precarias.

A través del análisis de datos pertinentes a nuestra Comunidad Autónoma, este informe busca profundizar en cómo las distintas brechas laborales contribuyen a la brecha salarial y ofrece fundamentos para implementar medidas que permitan reducir esta disparidad hasta su mínima expresión.



1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1.1. Evolución de la Brecha Salarial de género

La brecha salarial de género en Aragón es del 23%

La diferencia de ganancia media anual del salario de las mujeres frente al de los hombres es de 5105€, por tanto, deberá subir la ganancia media anual de las mujeres un 23% para alcanzar dichas ganancias.

Tabla 1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. ESPAÑA Y ARAGÓN

2021	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha salarial %
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22%
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	23%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES

Con respecto a España la diferencia de ganancia entre hombres y mujeres es de 5.213€ que supone una brecha un punto inferior a la aragonesa situándose en el 22%.

Gráfico 1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. ESPAÑA Y ARAGÓN

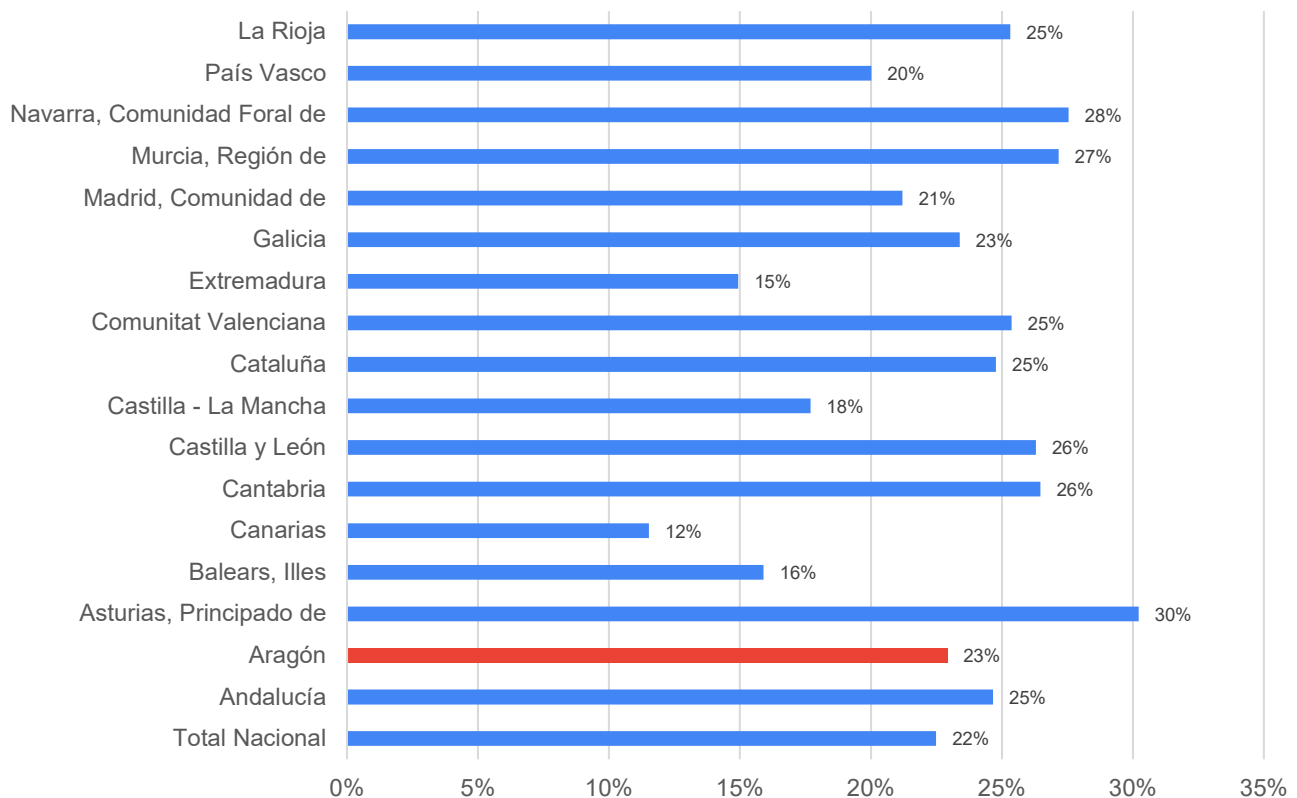


Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES

Con respecto a las comunidades autónomas en el siguiente gráfico podemos ver que Aragón se sitúa en la parte media baja. El porcentaje de brecha salarial se mueve en torno al 30% de la Comunidad de Asturias y el 11,5% de las Islas Canarias.

Gráfico 2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CC.AA

Brecha Salarial por Comunidad Autónoma



Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

Para elaborar un informe sobre la brecha salarial de género, es fundamental analizar los salarios medios por comunidad autónoma con el fin de comprender las marcadas diferencias en esta brecha. Específicamente, se destaca que en las Islas Canarias, el salario medio tanto de hombres como de mujeres se encuentra entre los más bajos en comparación con el resto de las comunidades autónomas, situación similar a la observada en Extremadura. Este patrón sugiere que la brecha salarial de género puede ser menos pronunciada en regiones donde los niveles salariales generales son bajos, lo que indica una posible correlación entre los salarios medios y la magnitud de la brecha salarial de género. Este análisis es crucial para entender las dinámicas subyacentes que contribuyen a las diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel regional.

Tabla 2. RESULTADOS NACIONALES Y POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DISTRIBUCIÓN SALARIAL

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial %
Media 2021				
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	22,5%
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	24,7%
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	22,9%
Asturias, Principado	25.046,60	21.808,96	28.399,51	30,2%
Balears, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	15,9%
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	11,5%
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	26,5%
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	26,3%
Castilla - La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	17,7%
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	24,8%
Comunitat Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	25,4%
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	14,9%
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	23,4%
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	21,2%
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	27,2%
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	27,5%
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	20,0%
La Rioja	23.716,88	21.135,77	26.488,06	25,3%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

El incremento del SMI influye directamente en la reducción de la brecha salarial

En la siguiente gráfica podemos observar la evolución de la brecha salarial de género en la comunidad autónoma de Aragón, destacando una tendencia notable hacia su reducción en el período comprendido entre 2018 y 2021. Dicha tendencia ha sido especialmente pronunciada en Aragón, marcando un contraste significativo con años anteriores en los cuales la brecha no solo era más acusada en comparación con la media estatal, sino que también mostraba una resistencia a disminuir. Este cambio de paradigma ha resultado en que la brecha salarial en Aragón se haya alineado finalmente con el promedio estatal.

Entre 2018 y 2021, se observó un descenso claro en la brecha salarial de género, coincidiendo con los sucesivos aumentos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Recordemos que el SMI experimentó incrementos significativos durante este periodo, pasando de 735,90 euros en 2018 a 900 euros en 2019, 950 euros en 2020, y finalmente a 965 euros

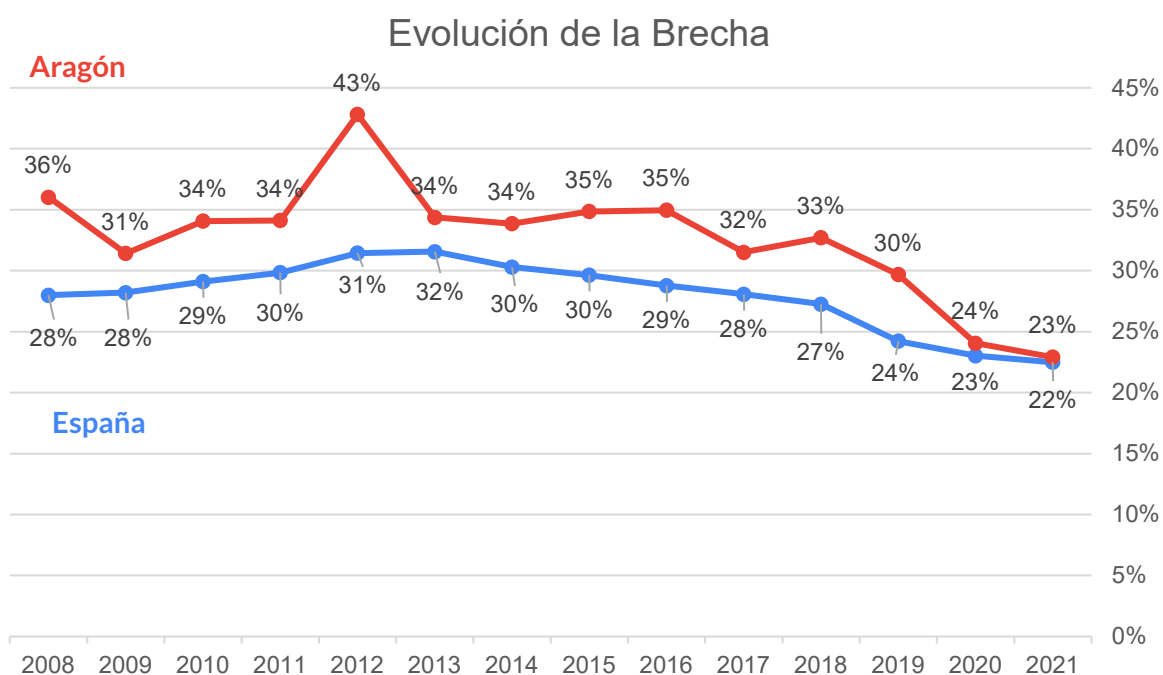
en 2021. La reducción más notable de la brecha, de 5,6 puntos porcentuales, se registró en 2020, un año marcado por el incremento sustancial del salario medio de las mujeres. Este fenómeno se explica, en parte, por el aumento del SMI y por el incremento de las horas trabajadas por las mujeres, muchas de las cuales desempeñaron roles esenciales durante los primeros meses de la pandemia.

En 2021, el nuevo aumento del SMI continuó beneficiando a las mujeres, cuyas remuneraciones medias experimentaron un incremento más significativo en comparación con las de los hombres. Esto se debe a que una proporción considerable de mujeres se encuentran empleadas en sectores con salarios más bajos, lo que hace que el impacto de los aumentos del SMI sea más pronunciado en sus ingresos.

A pesar de la evolución positiva observada, es imperativo reconocer los desafíos persistentes en la consecución de la igualdad salarial plena. Factores estructurales, como la segregación ocupacional y el techo de cristal, continúan obstaculizando el avance hacia este objetivo y requieren de un compromiso continuo y medidas específicas para su superación.

Este informe subraya la importancia de seguir monitoreando la evolución de la brecha salarial de género en Aragón y, por extensión, en toda España, para identificar avances, enfrentar desafíos y garantizar que se adopten las políticas adecuadas para promover una verdadera igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Gráfica 3. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL (2008-2021)



Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)



Tabla 3. EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO (2008-2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA	BRECHA %
Total Nacional					
2021	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22,5%
2020	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	23,0%
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	24,2%
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	27,3%
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	28,1%
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	28,8%
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	29,6%
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	30,3%
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	31,6%
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	31,5%
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	29,8%
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	29,1%
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	28,2%
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	28,0%
Aragón					
2021	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	22,9%
2020	24.113,57	21.365,11	26.505,70	5.140,59	24,1%
2019	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48	29,7%
2018	23.531,83	20.074,25	26.640,59	6.566,34	32,7%
2017	23.039,94	19.677,22	25.878,46	6.201,24	31,5%
2016	22.248,76	18.766,21	25.326,91	6.560,70	35,0%
2015	22.327,18	18.950,17	25.555,56	6.605,39	34,9%
2014	22.095,79	18.764,63	25.118,61	6.353,98	33,9%
2013	22.054,85	18.701,61	25.128,91	6.427,30	34,4%
2012	22.103,79	18.042,28	25.766,27	7.723,99	42,8%
2011	22.333,53	18.831,38	25.258,68	6.427,30	34,1%
2010	22.316,69	18.843,25	25.263,29	6.420,04	34,1%
2009	22.133,77	18.861,82	24.787,81	5.925,99	31,4%
2008	21.594,47	17.843,46	24.272,36	6.428,90	36,0%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

1.2. Brecha Salarial por tipo de jornada.

Las mujeres se han incorporado en mayor medida con contratos a tiempo parcial ocupando el 23,6% de las contrataciones de este tipo.

La tasa de ocupación por género en Aragón ha alcanzado los niveles más altos registrados en la historia de nuestra comunidad, tanto hombres como mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral, es crucial señalar las diferencias significativas en el tipo de jornada laboral que cada género ha adoptado predominantemente.

En este contexto, se observa que las mujeres han tenido una mayor inclinación o han sido más frecuentemente asignadas a contratos a tiempo parcial, representando el 23,6% de las contrataciones de este tipo dentro de la Comunidad Autónoma. Este porcentaje no solo es considerable, sino que también ha experimentado un aumento respecto al año anterior. Por contraste, la participación de los hombres en ocupaciones a tiempo parcial ha visto un declive, marcando así una divergencia creciente en el tipo de empleo entre géneros, lo cual repercute directamente en la brecha salarial de género.

El aumento en la proporción de mujeres en contratos a tiempo parcial y la disminución simultánea en la participación masculina en este tipo de empleo resalta una desigualdad significativa en las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Esta desigualdad tiene implicaciones directas en la equidad salarial, dado que los contratos a tiempo parcial generalmente ofrecen salarios inferiores en comparación con los contratos a tiempo completo, además de afectar la acumulación de beneficios laborales y derechos a largo plazo.

Las mujeres representan el 80% de la contratación a tiempo parcial

Una de las principales causas subyacentes a esta diferencia en el tipo de jornada laboral y, por consiguiente, en la brecha salarial de género, es la falta de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y domésticas. La tendencia de las mujeres a ocupar en mayor medida empleos a tiempo parcial refleja, en muchos casos, la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con responsabilidades no compartidas de manera equitativa en el ámbito privado. Esta distribución desigual de las cargas familiares y domésticas limita las oportunidades laborales de las mujeres y perpetúa las desigualdades salariales.



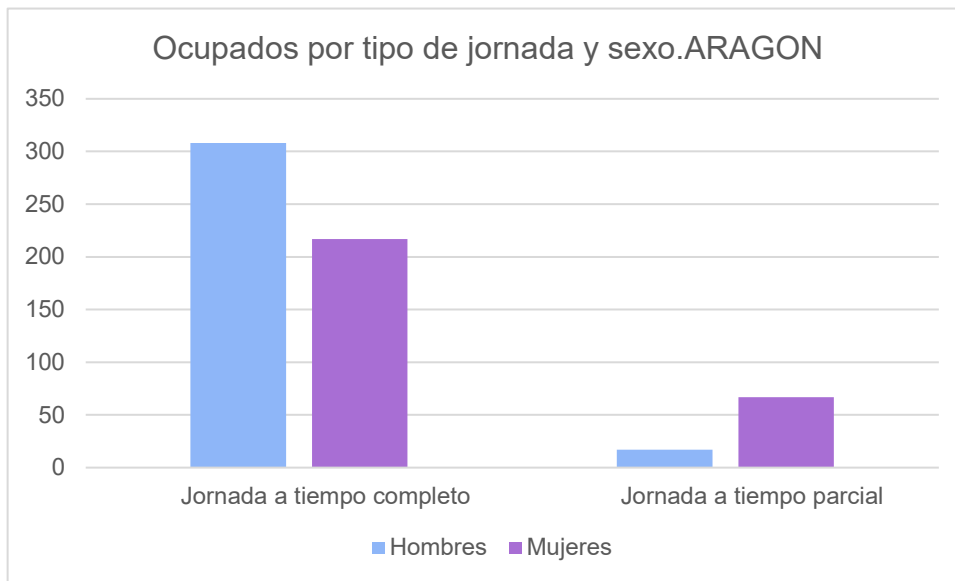
Tabla 4. PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE JORNADA Y SEXO. VALORES ABSOLUTOS Y %. SERIE DEL 2020 AL 2023

Aragón	Valor absoluto			Porcentaje		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2023 - 4º Trimestre						
Total	608,8	324,9	283,9	100	100	100
Jornada a tiempo completo	524,9	307,9	217	86,2	94,8	76,4
Jornada a tiempo parcial	84	17	66,9	13,8	5,2	23,6
2022 - 4º Trimestre						
Total	584	317,1	266,9	100	100	100
Jornada a tiempo completo	506,3	298,1	208,3	86,7	94	78
Jornada a tiempo parcial	77,6	19,1	58,6	13,3	6	22
2021 - 4º Trimestre						
Total	589	312,4	276,6	100	100	100
Jornada a tiempo completo	496	294,7	201,3	84,2	94,3	72,8
Jornada a tiempo parcial	93	17,7	75,3	15,8	5,7	27,2
2020 - 4º Trimestre						
Total	568,1	311,5	256,6	100	100	100
Jornada a tiempo completo	496	297,2	198,8	87,3	95,4	77,5
Jornada a tiempo parcial	72,1	14,3	57,8	12,7	4,6	22,5

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EPA

Nota: En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual. Se recomienda consultar las tablas de INE base relativas a dichos coeficientes de variación.

Gráfico 4. PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE JORNADAS Y SEXO. ARAGÓN 2023.



Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EPA

1.3. Brecha Salarial por tipo de contrato.

En el presente informe observamos la situación actual de la brecha salarial de género en Aragón, poniendo especial énfasis en las diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de los marcos de contratación indefinida y temporal. Nuestro análisis indica que la brecha salarial es más pronunciada en el contexto de la contratación indefinida, donde las diferencias en las ganancias entre géneros ascienden a un 25,8%. En contraste, esta brecha se reduce notablemente en la contratación temporal, situándose en apenas el 1,5%.

Se ha observado que en la contratación temporal, aunque los salarios de los hombres superan a los de las mujeres, la disparidad no alcanza los niveles observados en la contratación indefinida. En contratación indefinida al ser una relación laboral estable con el tiempo se dan una serie de factores que de manera indirecta inciden en la desigualdad salarial, como el acceso restringido de las mujeres a categorías de mayor remuneración, así como a complementos salariales vinculados a la presencialidad, la antigüedad, la fuerza física, y la turnicidad, como el trabajo nocturno. Estos elementos impactan de manera significativa en las

remuneraciones anuales, contribuyendo a una discriminación salarial más acentuada hacia las mujeres.

El contrato indefinido debe de ser el contrato por defecto por lo tanto, es ahí donde se debe actuar en los elementos para reducir las brecha salarial y el Plan de Igualdad es la herramienta eficaz para actuar en las empresas.

En este contexto, los Planes de Igualdad en las empresas emergen como herramientas fundamentales para abordar y mitigar la brecha salarial de género. Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas evaluadas y diseñadas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Estos planes abarcan acciones específicas destinadas a eliminar cualquier forma de discriminación de género, ya sea directa o indirecta, en procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial, y en la implantación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

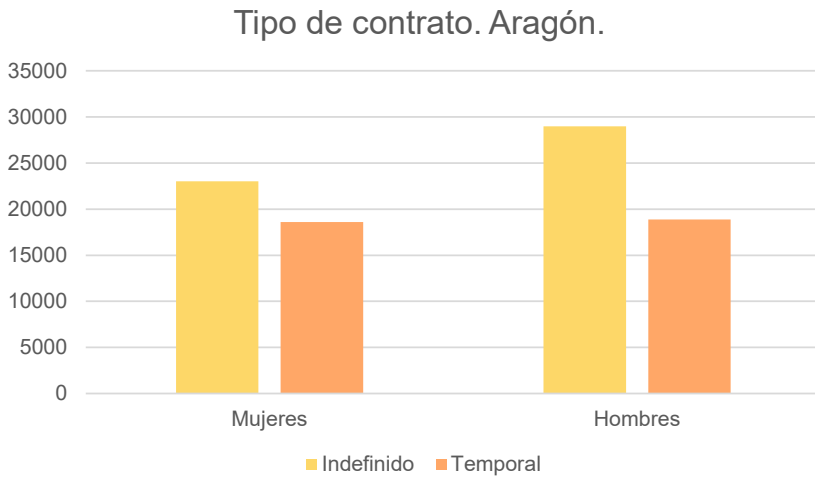
La implementación de Planes de Igualdad no solo contribuye a reducir la brecha salarial, sino que también promueve un entorno de trabajo más justo y equitativo, fomentando la diversidad y la inclusión. Estos planes deben ser adaptados a la realidad y necesidades específicas de cada empresa, involucrando la participación activa de todos los niveles organizativos para su efectiva implementación y seguimiento.

Tabla 5. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR SEXO Y TIPO DE CONTRATO - 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha %
Total Nacional					
Total	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22,5%
Indefinido	27.228,80	24.073,79	30.063,89	5.990,10	24,9%
Temporal	19.842,69	19.309,77	20.374,70	1.064,93	5,5%
Aragón					
Total	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	22,9%
Indefinido	26.228,30	23.031,66	28.976,80	5.945,14	25,8%
Temporal	18.743,66	18.598,16	18.879,71	281,55	1,5%

Fuente:elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

Gráfico 5. SALARIO MEDIO ANUAL POR TIPO DE CONTRATO.



Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

1.4. Brecha salarial por sector de Actividad.

El sector donde se trabaja influye en percibir una mayor o menor remuneración. Que tengas un mejor salario no quiere decir que no exista la brecha salarial, de hecho la brecha puede ser mayor por factores como los complementos, el techo de cristal, etc.

Haciendo enfoque en la distribución por género en distintos sectores de actividad económica hay varias disparidades. Aunque la muestra disponible en el sector de la construcción en Aragón es insuficiente para extraer conclusiones estadísticas concluyentes, este hecho en sí mismo resalta una clara necesidad de mayor incorporación femenina en dicho sector, sugiriendo un primer paso hacia la reducción de la brecha salarial de género mediante una distribución más equitativa del empleo por género.

El porcentaje de brecha del sector de Industria en Aragón es del 25,8%

El análisis sectorial revela que, en Aragón, el sector industrial, que tradicionalmente ofrece salarios más altos, presenta una brecha salarial de género del 25,8%. Esta considerable



diferencia se atribuye a varios factores, entre ellos el techo de cristal y la disparidad en los complementos salariales, lo que indica una marcada segregación de género en roles y posiciones dentro del sector. La predominancia masculina en puestos de mayor remuneración y responsabilidad en la industria refleja no sólo una cuestión de desigualdad salarial, sino también de acceso y promoción dentro del sector.

En el sector servicios la brecha salarial es menor, el 19,9%.

Por otro lado, el sector servicios muestra una brecha salarial de género menor, situada en el 19,9%. Este sector tiene una naturaleza diversa, que abarca una amplia gama de actividades. Sin embargo, en Aragón, se observa que predomina el sector servicios que posee remuneraciones más bajas los cuales están en su mayoría ocupados por mujeres.

La masculinización y feminización de distintos sectores juegan un papel crucial en la perpetuación de la brecha salarial de género. Sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción y la industria, tienden a ofrecer mejores salarios y oportunidades de avance, mientras que los sectores feminizados, como ciertas áreas del sector servicios, suelen estar asociados con salarios más bajos y menores oportunidades de progresión. Esta distribución desigual del empleo por género no solo refleja las normas y expectativas sociales en torno al trabajo de hombres y mujeres, sino que también incide directamente en la brecha salarial.

Tabla 6. SALARIO MEDIO ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD (2021)

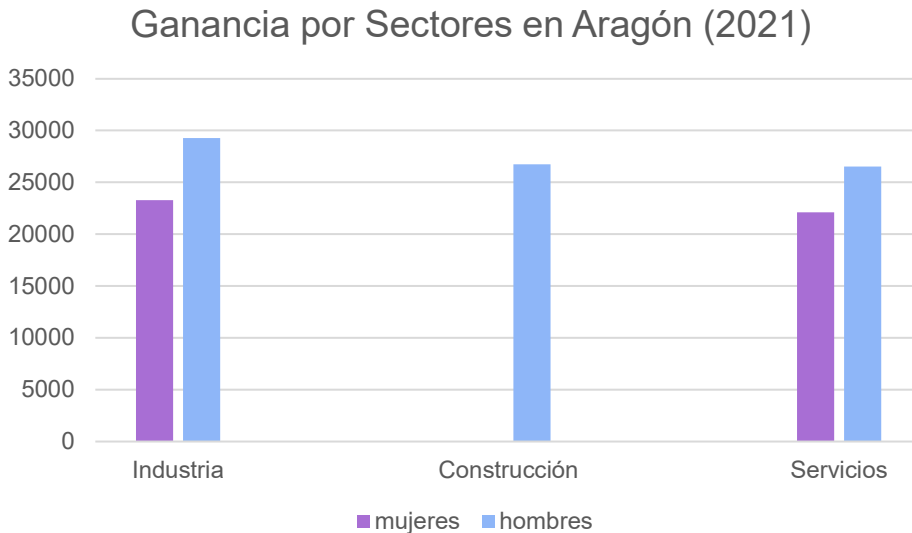
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha %
Total Nacional					
Todos los sectores	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22,5%
Industria	29.104,18	25.047,37	30.550,23	5.502,86	22,0%
Construcción	24.136,94	22.640,24	24.361,97	1.721,73	7,6%
Servicios	25.448,75	23.021,13	28.349,80	5.328,67	23,1%
Aragón					
Todos los sectores	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	22,9%
Industria	27.698,10	23.272,00	29.270,67	5.998,67	25,8%
Construcción	26.309,80	..	26.735,25		
Servicios	24.062,37	22.114,75	26.509,60	4.394,85	19,9%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo²² antes del dato, indica que el número de observaciones

muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.”

Gráfico 6. GANANCIA MEDIA POR SECTOR.



Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

1.5. Brecha Salarial por edad.

La maternidad penaliza. El reparto desigual de las tareas de cuidados de hijas e hijos perjudica la trayectoria profesional de las mujeres. Falta de corresponsabilidad.

Para abordar específicamente el impacto de la edad en la brecha. Dada la insuficiencia de datos específicos en Aragón en el grupo de menores de 25 años, nos basamos en las estadísticas nacionales de España para inferir tendencias que se presumen similares en la región.

En el grupo de menores de 25 años, se observa que la incorporación de los hombres al mercado laboral supera a la de las mujeres, resultando en una brecha salarial que se alinea con la media nacional española, estimada en un 22%. Esta cifra se utiliza como referencia para trasladar y entender el comportamiento salarial en Aragón, considerando la similitud de tendencias entre la región y el panorama nacional.

Al examinar el tramo de edad de 25 a 34 años específicamente en Aragón, se destaca un incremento en la incorporación laboral de las mujeres, cuya disponibilidad para trabajar se

equipara casi por completo a la de sus contrapartes masculinas. Esta etapa de la vida muestra una brecha salarial reducida a un 17,6%, reflejando una disminución en la disparidad de ingresos entre géneros en comparación con el grupo de menores de 25 años. Es importante considerar que la edad media para el primer parto en mujeres se sitúa en los 32 años, un factor que puede influir en la dinámica laboral y salarial de este grupo etario.

Este análisis sugiere que la brecha salarial de género en Aragón, al igual que en el resto de España, está influenciada por factores demográficos y de incorporación al mercado laboral que varían significativamente con la edad. La mayor incorporación de hombres en el grupo de menores de 25 años y el aumento en la participación laboral de las mujeres en el grupo de 25 a 34 años, junto con la consideración de la maternidad, son aspectos cruciales para comprender la evolución de la brecha salarial de género en la región.

La brecha salarial de género se intensifica a partir de los 30 años, edad en la cual muchas mujeres deciden tener descendientes, coincidiendo con un periodo crucial para el desarrollo profesional. La maternidad introduce desafíos que impactan en la trayectoria profesional, ampliando la brecha salarial debido a las pausas en la carrera, reducción de horas de trabajo y participación en empleos menos remunerados o con menores oportunidades de promoción.

La maternidad tiene una influencia significativa en la brecha salarial de género, afectando tanto los ingresos como las oportunidades de promoción profesional de las mujeres. Este impacto se debe a interrupciones en la carrera laboral por licencias de maternidad, la adopción de horarios flexibles o a tiempo parcial para gestionar responsabilidades de cuidado, lo que afecta negativamente la acumulación de experiencia, la continuidad laboral y, por consiguiente, los salarios y la capacidad de ascenso.

La percepción de una menor disponibilidad o compromiso por parte de las madres puede restringir sus oportunidades de promoción, especialmente en puestos de alta responsabilidad, ampliando la brecha salarial. Optar o necesitar trabajar a tiempo parcial suele implicar menores salarios y beneficios, limitando el desarrollo profesional y económico a largo plazo de las mujeres, que son sobre las que recaen las tareas de cuidados.

A este complejo panorama se suma el hecho de que las cargas de cuidado recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Este desequilibrio en la asunción de responsabilidades de cuidado familiar no solo limita las opciones laborales y de desarrollo profesional de las mujeres, sino que también refuerza los estereotipos de género y las expectativas sociales sobre los roles de cuidado. La concentración de estas responsabilidades en las mujeres perpetúa las brechas salariales y obstaculiza el avance hacia la igualdad de género en el ámbito

laboral.

Es evidente que para abordar la brecha salarial de género de manera efectiva, es crucial considerar la distribución desigual de las cargas de cuidado y promover políticas que faciliten la consecución de un equilibrio en las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Esto incluye fomentar la corresponsabilidad en el cuidado.

Tabla 7. GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y EDAD. ESPAÑA Y ARAGÓN (2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha %
Total Nacional					
Todas las edades	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22,5%
Menos de 25 años	12.930,13	11.498,86	14.056,13	2.557,27	22,2%
De 25 a 34 años	20.848,08	19.066,90	22.431,07	3.364,17	17,6%
De 35 a 44 años	25.615,45	23.035,00	27.956,40	4.921,40	21,4%
De 45 a 54 años	28.219,62	24.952,13	31.273,39	6.321,26	25,3%
55 y más años	28.687,17	25.416,49	31.767,80	6.351,31	25,0%
Aragón					
Todas las edades	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	22,9%
Menos de 25 años	-13.898,33	..	-14.022,70		
De 25 a 34 años	19.605,12	17.740,47	21.296,45	3.555,98	20,0%
De 35 a 44 años	25.193,77	22.224,84	27.767,97	5.543,13	24,9%
De 45 a 54 años	26.732,61	23.591,40	29.525,22	5.933,82	25,2%
55 y más años	26.903,66	23.883,30	29.624,74	5.741,44	24,0%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de EES (2021)

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo ‘-’ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. ‘.’=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 1



1.6. Brecha Salarial en pensiones.

Impacto de la Brecha Salarial de Género en las Pensiones

La brecha salarial de género constituye uno de los indicadores más evidentes de la discriminación histórica hacia las mujeres en el ámbito laboral. Esta discriminación salarial no solo tiene repercusiones negativas durante la vida laboral de las mujeres, sino que también se extiende a la etapa de la jubilación, manifestándose en una significativa brecha de género en las pensiones. Esta brecha es un reflejo de la acumulación de desigualdades a lo largo de la vida laboral de las mujeres, incluyendo menores salarios, tasas más altas de empleo a tiempo parcial y periodos de inactividad laboral más frecuentes debido a responsabilidades de cuidados no compartidas equitativamente.

En Aragón, durante el año 2023, la diferencia en las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres ilustra claramente esta problemática. Las mujeres recibieron un importe medio mensual de 1.099,94 euros, mientras que los hombres fue de 1.673,89 euros. Esto se traduce en una brecha en las pensiones de jubilación del 52,18%, un indicador alarmante de las desigualdades de género perpetuadas a lo largo del tiempo.

La brecha de género en las pensiones es una manifestación externa de una discriminación de género arraigada y compleja. Resaltar esta realidad subraya la urgencia de abordar las causas fundamentales de la brecha salarial de género en la vida laboral y profesional para mitigar su impacto prolongado en las pensiones de las mujeres.

Para enfrentar de manera efectiva esta brecha en las pensiones, es crucial implementar medidas que fomenten la igualdad salarial, la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y una valoración justa del trabajo de mujeres y hombres. Solo mediante un enfoque comprensivo que se dirija tanto a las manifestaciones como a las raíces de la discriminación de género, podremos avanzar hacia una sociedad más equitativa, donde las pensiones reflejen de manera justa el valor y la contribución de todas las personas, sin distinción de género.

Tabla 8. PENSIÓN MEDIA DE JUBILACIÓN. DICIEMBRE 2023

	Pensión media H	Pensión media M	Brecha
Huesca	1.464,30	1.060,89	38,0%
Teruel	1.526,66	983,63	55,2%
Zaragoza	1.750,32	1.124,78	55,6%
ARAGÓN	1.673,89	1.099,94	52,18%

Fuente: elaborado CCOO Aragón con fuentes de eSTADISS

2. CONCLUSIONES y PROPUESTAS

Conclusiones

El informe sobre la brecha salarial de género en Aragón destaca varios hallazgos clave y tendencias que subrayan la complejidad y persistencia de esta problemática en la comunidad autónoma, así como su comparación con el contexto nacional español y entre distintas comunidades autónomas.

En Aragón, la brecha salarial de género se sitúa en el 23%, con una diferencia de ganancia media anual entre hombres y mujeres de 5.105€. Esta cifra indica que las mujeres deberían incrementar su ganancia media anual en un 23% para alcanzar los niveles salariales de sus contrapartes masculinas. Comparativamente, la brecha salarial a nivel nacional en España es ligeramente inferior, ubicándose en el 22% con una diferencia de ganancia de 5.213€.

Al observar la distribución de la brecha salarial por comunidades autónomas, Aragón se posiciona en la parte media baja, con brechas que varían desde el 30% en la Comunidad de Asturias hasta el 11,5% en las Islas Canarias. Este análisis sugiere que factores como los salarios medios regionales influyen en las disparidades observadas, donde regiones con salarios medios más bajos, como las Islas Canarias y Extremadura, tienden a presentar menores brechas salariales.

La evolución de la brecha salarial de género en Aragón entre 2018 y 2021 muestra una tendencia notable hacia su reducción, en parte gracias a los sucesivos aumentos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este período destaca por una reducción significativa de la brecha, especialmente en 2020 de 5,6 puntos porcentuales, coincidiendo con el incremento del salario medio de las mujeres y el desempeño de roles esenciales durante los primeros meses de la pandemia.

A nivel de tipo de jornada y tipo de contrato, se observa que las mujeres en Aragón tienen una mayor parcialidad, lo que refleja la influencia de la falta de corresponsabilidad en las



obligaciones familiares y domésticas.

La brecha salarial es más acusada en la contratación indefinida, donde se evidencia una discriminación salarial más acentuada hacia las mujeres debido a factores como el techo de cristal y la disparidad en los complementos salariales.

El análisis sectorial en Aragón varía significativamente entre sectores, con el sector industrial mostrando una mayor disparidad del 25,8% debido a factores como el techo de cristal, mientras que el sector servicios presenta una brecha menor del 19,9%, reflejando la concentración de mujeres en roles de menor remuneración, (suelos pegajosos). La escasa presencia femenina en la construcción subraya la necesidad de una inclusión más equitativa en todos los sectores.

Por último, la edad emerge como un factor determinante en la brecha salarial, particularmente a partir de los 30 años, momento en el cual muchas mujeres deciden tener hijos e hijas. Este hecho, junto con el desequilibrio en la asunción de responsabilidades de cuidado familiar, impacta negativamente en la trayectoria profesional y los ingresos de las mujeres, ampliando la brecha salarial de género.

Este informe subraya la necesidad de seguir monitoreando la brecha salarial de género y de implementar políticas efectivas que aborden sus causas subyacentes, incluyendo la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, el fomento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, y el apoyo a la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía.

Propuestas

En las empresas deben negociarse y aplicar convenios y planes de igualdad que atiendan a la realidad de sus empresas y sean eficaces. y para ello es necesario aprender a diagnosticar con perspectiva de género.

Corresponsabilidad por parte de los servicios públicos dotando de medios para poder conciliar la vida profesional, familiar y personal con los cuidados de menores y personas mayores o con necesidades de cuidados.

Corresponsabilidad de las empresas atendiendo la incorporación de medidas referidas al tiempo de trabajo. Comisiones Obreras subraya la importancia de la corresponsabilidad

dentro de las propias empresas.

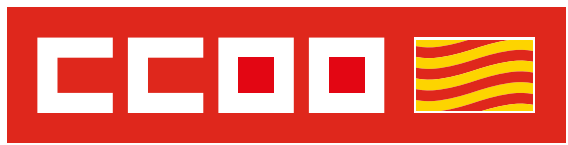
Para abordar la brecha salarial de género de manera efectiva, Comisiones Obreras (CCOO) propone una serie de medidas orientadas a promover la igualdad y la corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar. Estas sugerencias se presentan como parte de un esfuerzo integral para asegurar un entorno de trabajo justo y equitativo para todos.

- **Implementación de Convenios y Planes de Igualdad eficaces:** Se sugiere que las empresas negocien y apliquen convenios y planes de igualdad que se ajusten a la realidad específica de cada organización. Para ello, es fundamental capacitar a los responsables en el diagnóstico con perspectiva de género, con el fin de identificar y solucionar las desigualdades existentes.
- **Promoción de la Corresponsabilidad a través de los Servicios Públicos:** CCOO Aragón enfatiza la necesidad de que los servicios públicos proporcionen medios adecuados para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, especialmente en lo que respecta al cuidado de menores y personas mayores o con necesidades de cuidado.
- **Adopción de Medidas Empresariales para la Flexibilidad del Tiempo de Trabajo:** Se recomienda que las empresas adopten medidas que permitan una gestión más flexible del tiempo de trabajo, siguiendo las directrices del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Esto incluye fórmulas que respeten los procesos productivos y ofrezcan garantías tanto para las empresas como para los trabajadores y las trabajadoras.
- **Implementación de la Distribución Irregular de la Jornada Laboral:** Se propone la distribución irregular de la jornada para compatibilizar las necesidades de las empresas con la vida personal y familiar de las plantilla, estableciendo sistemas de compensación adecuados.
- **Racionalización de los Horarios de Trabajo:** CCOO Aragón sugiere ajustar los horarios laborales considerando las características de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad.
- **Reducción de la Parcialidad Femenina Involuntaria:** Se insta a revisar, mediante la negociación colectiva o la implementación de normativas, los criterios de valoración del trabajo que perpetúan las desigualdades, con el fin de reducir el trabajo a tiempo parcial involuntario femenino.
- **Gran Pacto Estatal por los Cuidados:** Finalmente, CCOO aboga por un gran Pacto



Estatut per als Cuidados, que garanteix el dret al cuidat i promueva la responsabilitat com a eix central. Aquest pacte hauria d'incloure propostes sindicals que beneficiïn a tota la societat, no solament en termes econòmics, sinó també en salut, temps propi, productivitat, equitat, igualtat i democràcia.

Aquestes suggerències de Comissions Obreres d'Aragó busquen tancar la bretxa salarial de gènere mitjançant la promoció d'un entorn laboral més just, equitatiu i adaptat a les necessitats de totes les treballadores i tots els treballadors.



comisiones obreras de Aragón