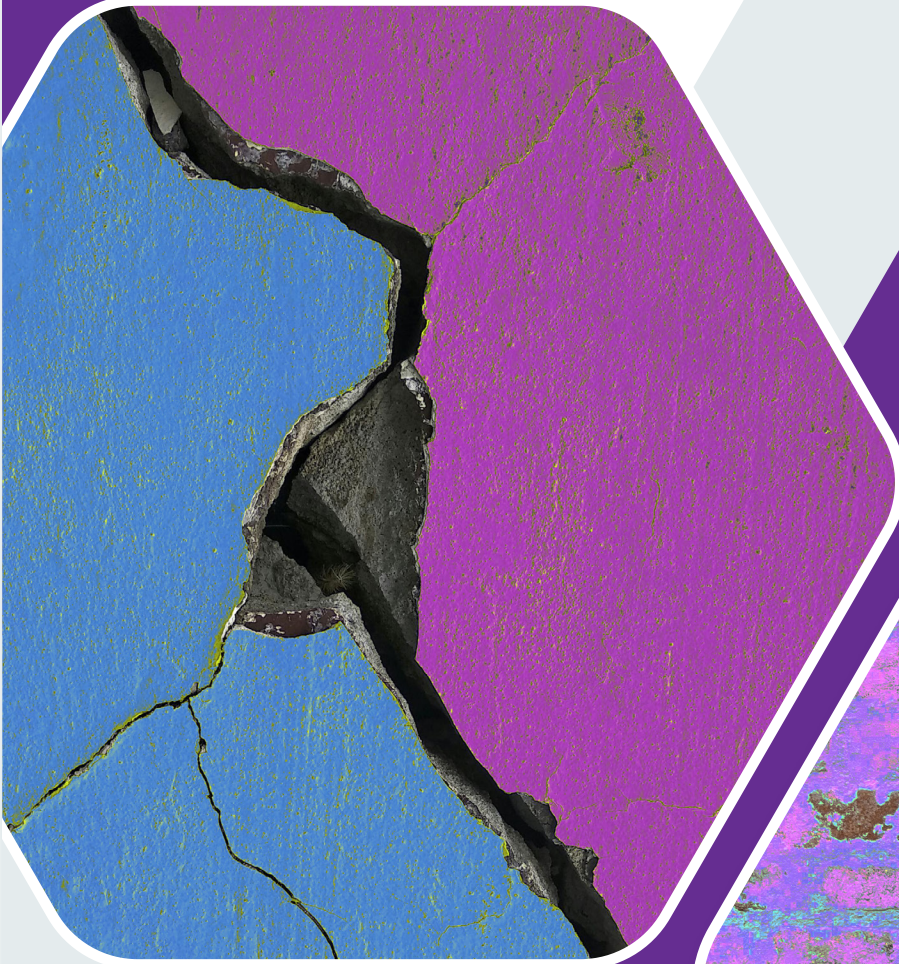


2025

# INFORME

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



#YaVamosTarde

Secretaría de Igualdad  
y Política Social



Aragón

# Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
Objetivos del informe .....	1
Metodología.....	2
1. Brecha Salarial en Aragón .....	2
En Aragón la brecha salarial de género es del 24%.....	3
2. La Brecha Salarial en España y Aragón .....	4
Análisis de la Comparación .....	5
3. Comparativa con otras comunidades .....	6
4. Evolución de la Brecha Salarial en España y Aragón (2008-2022) .....	8
Frenazo a la reducción de la brecha salarial tras años de e	
strechamiento.....	9
Tendencia reciente y cambio en la evolución .....	9
Tendencia histórica de la brecha salarial en España y Aragón.....	9
Comparación entre España y Aragón .....	10
5. Distribución de Jornada Laboral en Aragón .....	11
Tasa de temporalidad por sexo .....	11
6. Brecha Salarial por Sector en Aragón .....	13
Población ocupada por grupo ocupacional y sexo .....	16
Población asalariada en el sector público y privado por sexo.....	17
7. Brecha Salarial por Edad en Aragón.....	17
Tasa de actividad por sexo y edad.....	18
Aragón 2022.....	18
8. Conclusiones Clave .....	20
1. La brecha salarial de género, un indicador más de la desigualdad	
estructural.....	20
2. Relación de la brecha salarial con otras desigualdades.....	20
3. Distribución laboral y condiciones de empleo .....	21
4. Datos generales sobre la brecha salarial en España y Aragón .....	21
9. Propuestas.....	23
Afrontar el reto de los cuidados por la sociedad en su conjunto. ....	23
Medidas para la reducción de la brecha salarial.....	24

# INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género es un fenómeno que refleja la persistente desigualdad estructural en el mercado laboral. A pesar de los avances en igualdad legal y derechos laborales, las mujeres siguen enfrentando diferencias significativas en su remuneración con respecto a los hombres. Estas diferencias tienen múltiples causas, desde factores culturales y educativos hasta barreras laborales y estructurales que limitan su acceso a mejores oportunidades profesionales.

La brecha salarial se define como la diferencia en los ingresos medios entre hombres y mujeres, calculada en términos de salario bruto anual, mensual o por hora trabajada. Esta diferencia no solo responde a factores meramente económicos, sino que está vinculada a la desigual distribución del empleo, la segregación ocupacional y las responsabilidades no remuneradas que recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas. **En este informe, la brecha salarial de género se calcula a partir de la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres.** Esta metodología produce un porcentaje de brecha superior al de otras fórmulas utilizadas en análisis alternativos, que tienden a reducir la percepción de la desigualdad salarial y a enmascarar la magnitud real de la brecha de género en España.

Es importante destacar que los datos más recientes sobre la brecha salarial en Aragón provienen de la Encuesta de población activa de 2022.

Tanto en España como en Aragón, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad preocupante. Al analizar la evolución de la brecha salarial en Aragón y en el conjunto de España, se observa un estancamiento si bien venimos de una tendencia general a la baja, aunque Aragón ha presentado fluctuaciones más marcadas en ciertos periodos. **La reducción de la brecha no es un proceso automático, sino que está influenciado por políticas laborales, reformas salariales y medidas específicas de equidad de género**

## Objetivos del informe

Este informe tiene como propósito analizar la brecha salarial de género en Aragón, identifi-



cando sus causas principales y proponiendo soluciones para reducirla:

- Examinar la evolución de la brecha salarial en los últimos años.
- Identificar los factores que contribuyen a la desigualdad en los salarios.
- Proponer recomendaciones para avanzar hacia una mayor equidad salarial.

## Metodología

Para la elaboración de este informe, se han utilizado diversas fuentes de datos, entre ellas:

- Informe sobre la brecha salarial de género 2025 de CCOO, que proporciona un análisis detallado sobre la situación a nivel nacional y autonómico.
- Encuesta de Estructura Salarial (EES) y Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, que permiten obtener cifras actualizadas sobre los salarios en función del género.
- Datos de la brecha salarial en Aragón, (EPA) 2022
- Informe CESA 2023. Panorama laboral

A partir de estos datos, se ha realizado un análisis comparativo con otras comunidades autónomas y se han evaluado las tendencias recientes en la evolución de la brecha salarial.

# 1. Brecha Salarial en Aragón

La brecha salarial en Aragón sigue siendo un reflejo de las desigualdades estructurales en el mercado laboral. Los datos más recientes indican que, en 2022, las mujeres en Aragón percibieron un salario medio significativamente menor que el de los hombres.

- Salario medio ambos sexos (2022): 26,012.71 €
- Salario medio mujeres (2022): 23,138.72 €
- Salario medio hombres (2022): 28,789.96 €
- Diferencia salarial: 5,651.24 €
- Brecha salarial: 24.42 %

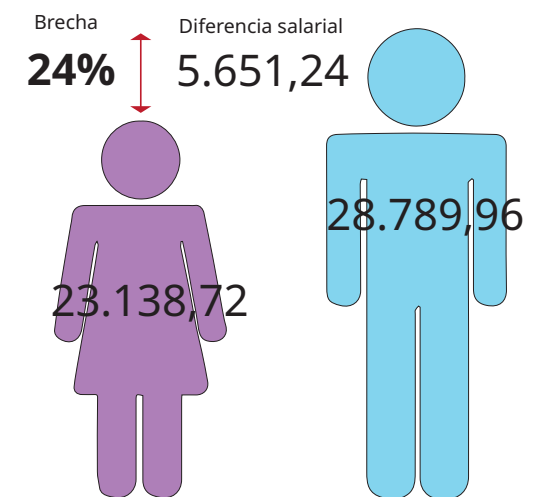
En Aragón, la ganancia media total se sitúa en **26.012,71** euros anuales. Al analizar los datos desagregados por sexo, se observa que el salario medio anual de los hombres alcanza los **28.789,96** euros, mientras que el de las mujeres es de **23.138,72** euros.

Esta diferencia representa una brecha salarial en términos absolutos de **5.651,24** euros anuales. En términos relativos, para que el salario medio de las mujeres alcanzara el de los hombres, debería incrementarse en un **24,42%**. En consecuencia, la brecha salarial de género en Aragón se sitúa en el **24%**.

## En Aragón la brecha salarial de género es del 24%

La brecha salarial del 24.42% en Aragón indica que, a pesar de los avances en políticas de igualdad, sigue existiendo una diferencia salarial sustancial que afecta directamente la independencia económica de las mujeres y su capacidad de acumulación de recursos a lo largo de su vida laboral. **Para reducir esta brecha, es fundamental la implementación de medidas efectivas que promuevan la equidad salarial y la corresponsabilidad en el mercado laboral.**

### Brecha salarial en Aragón



\*Salarios medios



## 2. La Brecha Salarial en España y Aragón

Para comenzar, se presentará el dato más actualizado sobre la brecha salarial de género en España (2023). Sin embargo, para el análisis y la realización de comparaciones, se han tomado como referencia los datos de 2022, ya que los datos por comunidades autónomas disponibles son menos recientes que los estatales. Esta metodología permite garantizar la coherencia en la evaluación de la evolución de la brecha salarial.

En España, el salario medio anual del empleo principal en 2023 se situaba en 29,615 euros para los hombres y 24,758 euros para las mujeres, según los datos de salarios de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esto supone una diferencia de 4,856 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. Para igualar el salario medio anual de los hombres, el de las mujeres debería incrementarse en un 19.6%, lo que refleja el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

*En España la brecha salarial de género en 2022 es del 21%.*

La brecha salarial en Aragón es superior a la media nacional, lo que indica que las desigualdades en la distribución de ingresos entre hombres y mujeres son más acentuadas en esta comunidad autónoma.

Datos comparativos de 2022:

- España:
  - Salario Medio Ambos Sexos: 26,948.87 €
  - Salario Medio Mujeres: 24,359.82 €
  - Salario Medio Hombres: 29,381.84 €
  - Diferencia Salarial: 5,022.02 €
  - Brecha Salarial: 20.6 %

- Aragón:
  - Salario Medio Ambos Sexos: 26,012.71 €
  - Salario Medio Mujeres: 23,138.72 €
  - Salario Medio Hombres: 28,789.96 €
  - Diferencia Salarial: 5,651.24 €
  - Brecha Salarial: 24.42 %

## Análisis de la Comparación

1. Brecha Salarial más Alta en Aragón: En Aragón, la brecha salarial de género alcanza el 24,42%, una cifra superior al 20,6% registrado a nivel nacional en el año 2022. Aunque los salarios medios en España son más elevados tanto para hombres como para mujeres, la diferencia salarial entre ambos es más pronunciada en Aragón, lo que evidencia una disparidad retributiva más acentuada en la región.
2. Mayor Diferencia Salarial Absoluta: La diferencia en euros entre el salario medio de hombres y mujeres es mayor en Aragón (5,651.24 €) que en España (5,022.02 €) lo que se traduce en un mayor porcentaje de diferencia.
3. Factores Contribuyentes:
  - En Aragón, el sector industrial, con mayor presencia que la media nacional, está altamente masculinizado y ofrece salarios más elevados. Sin embargo, la brecha salarial se amplía principalmente por los complementos salariales, como nocturnidad, antigüedad y productividad, que benefician en mayor medida a los hombres.
  - La menor presencia femenina en puestos con acceso a estos complementos agrava la desigualdad salarial, por lo que es clave garantizar transparencia en su asignación
  - La presencia de menos mujeres en puestos directivos y la menor percepción de complementos salariales acentúan esta desigualdad.
  - Las mujeres trabajan en mayor medida con contratos a tiempo parcial tanto a nivel estatal como de la región
  - Las grandes diferencias en el uso de las reducciones de jornada y las excedencias por cuidados entre hombres y mujeres que suponen reducción salarial o incluso



renuncia a un salario.

- La brecha salarial nacional también refleja desigualdades estructurales, pero el impacto en Aragón es más pronunciado.

### 3. Comparativa con otras comunidades

Aragón se encuentra entre las comunidades autónomas con mayor brecha salarial, junto con Cataluña, Murcia, La Rioja y Asturias. En estas regiones, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se acerca a los 6.000 euros anuales, mientras que en la mayoría de las comunidades autónomas se sitúa en torno a los 5.000 euros.

Por otro lado, en Canarias y Baleares, donde la brecha salarial es significativamente menor, la diferencia entre los salarios medios anuales de hombres y mujeres es de aproximadamente 1.000 euros y 2.000 euros, respectivamente. En el caso de Extremadura, la diferencia salarial también es más reducida, situándose en torno a los 2.500 euros, es decir, la mitad de la media nacional.

Estas diferencias pueden estar relacionadas con la estructura productiva de cada región. En particular, en Canarias y Baleares, el peso del sector hotelero y de la hostelería podría explicar en parte una menor brecha salarial en comparación con otras comunidades. Sería relevante profundizar en el análisis de estos datos, ya que en la mayoría de las regiones la diferencia salarial supera los 5.000 euros anuales.



	Ambos sexos	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
Total Nacional	26.948,87	24.359,82	29.381,84	21 %
Andalucía	24.094,32	21.729,48	26.189,50	21 %
<b>Aragón</b>	<b>26.012,71</b>	<b>23.138,72</b>	<b>28.789,96</b>	<b>24 %</b>
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	24 %
Balears, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	8 %
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	4 %
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	23 %
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	22 %
Castilla - La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	21 %
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	24 %
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	21 %
Extremadura	21.922,73	20.637,14	23.170,92	12 %
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	22 %
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	21 %
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	25 %
Navarra, Comunidad Foral	29.189,52	26.033,30	31.959,85	23 %
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	20 %
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	25 %



# 4. Evolución de la Brecha Salarial en España y Aragón (2008-2022)

La brecha salarial en Aragón ha experimentado un ligero incremento en los últimos años:

- Brecha Salarial en 2021: 22.91%
- Brecha Salarial en 2022: 24.0%

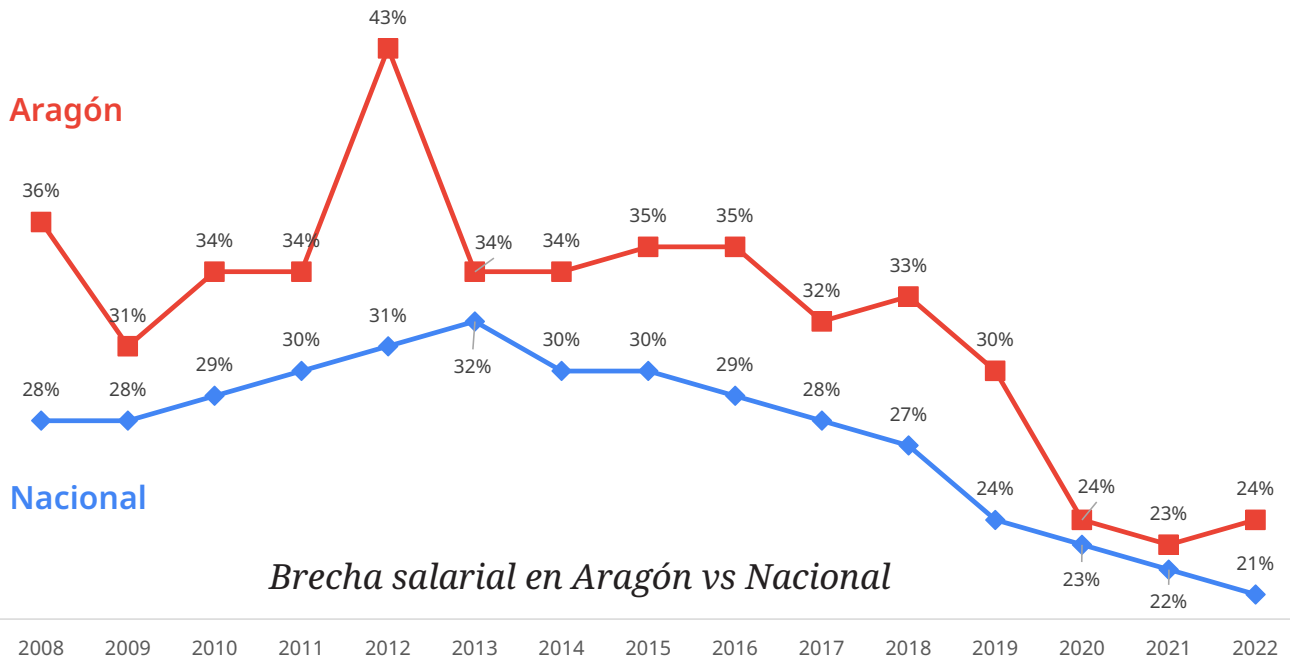
El incremento de la brecha salarial en Aragón, que ha pasado del 22,91% al 24%, representa un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al año anterior. Para comprender las causas de este incremento, es necesario analizar los datos de actividad laboral de los años 2021 y 2022.

Según la Memoria Anual del Observatorio del Mercado de Trabajo de Aragón 2022, al 31 de diciembre de 2022, el paro registrado en las oficinas de empleo del INAEM ascendía a 58.308 personas, mientras que la Encuesta de Población Activa (EPA) estima 60.700 desempleados en la comunidad. Estas cifras reflejan una disminución en comparación con 2021 cuando el paro registrado era de 61.065 personas.

La brecha salarial de género en Aragón ha experimentado fluctuaciones en los últimos años. Durante la crisis económica de 2008-2014, la brecha se amplió debido a la mayor precarización del empleo femenino. Sin embargo, la implementación de la Ley Orgánica de Igualdad en 2007 y las posteriores reformas en materia de igualdad salarial contribuyeron a una reducción progresiva de la brecha a partir de 2018.

Lo cierto es que tras años de reducción se ha producido un frenazo en la reducción de la brecha salarial lo que nos hace tener que analizar con más detalle los motivos para que no sigamos con la senda de reducción de años anteriores.

## Frenazo a la reducción de la brecha salarial tras años de estrechamiento



### Tendencia reciente y cambio en la evolución

Los datos más recientes indican que en 2022 la tendencia de reducción de la brecha salarial en Aragón no solo se ha frenado, sino que ha experimentado un incremento de un punto porcentual, alcanzando el 24%. Este cambio contrasta con la evolución de los últimos años, en los que se había observado una disminución progresiva de la brecha.

### Tendencia histórica de la brecha salarial en España y Aragón

En términos generales, la brecha salarial de género ha mostrado una tendencia a la baja en los últimos 15 años, aunque con fluctuaciones significativas en ciertos períodos:

- España: En 2008, la brecha salarial se situaba en el 28%, reduciéndose progresivamente hasta el 21% en 2022.
- Aragón: La evolución ha sido más inestable. En 2008, la brecha alcanzaba el 36%,



para posteriormente elevarse a un máximo del 43% en 2012. A partir de ese punto, comenzó un descenso sostenido hasta situarse en el 24% en 2022.

## Comparación entre España y Aragón

En 2012, Aragón registró su mayor brecha salarial, con un 43%, situándose 12 puntos porcentuales por encima de la media nacional (31%). A partir de 2018, la brecha en la comunidad autónoma comenzó a reducirse de manera significativa, alineándose progresivamente con la tendencia nacional.

Durante el período 2020-2022, Aragón experimentó una reducción acelerada de la brecha salarial de género, alcanzando el 24% en 2022. Este descenso coincidió con los años de la pandemia de COVID-19, durante los cuales se implementaron medidas como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Estas medidas afectaron de manera diferente a hombres y mujeres, ya que sectores predominantemente masculinos, como la industria, se vieron más impactados, llevando a una mayor participación de hombres en los ERTE y, en consecuencia, a una reducción temporal de la brecha salarial debido a la disminución de ingresos en estos sectores.

A pesar de esta mejora coyuntural, la brecha salarial en Aragón continúa siendo superior a la media nacional, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir implementando políticas efectivas de igualdad salarial y medidas de transparencia retributiva para abordar las desigualdades estructurales persistentes en el mercado laboral.

Los datos más recientes muestran que en 2022 la tendencia de reducción no sólo no se ha frenado, sino que la brecha salarial en Aragón ha aumentado un punto porcentual, alcanzando el 24% .

# 5. Distribución de Jornada Laboral en Aragón

La tasa de actividad laboral 2022 según el informe CESA 2023. Empleo y perspectiva de género, las mujeres representaban el 47,5% de la población activa en Aragón, pero solo el 46,3% de la población ocupada, lo que refleja una brecha en el acceso al empleo.

Además, las mujeres son el 56,3% de la población inactiva, lo que refleja una menor inserción laboral femenina e indica que siguen asumiendo en mayor proporción responsabilidades no remuneradas como el trabajo doméstico y el cuidado.

Distribución de la población activa, ocupada e inactiva por sexo

Categoría	Hombres (%)	Mujeres (%)
Población Activa	52.5	47.5
Población Ocupada	53.7	46.3
Población Inactiva	43.7	56.3

Fuente: Informe CESA 2023 - Encuesta de Población Activa (INE)

El 59,2% de las personas con contrato temporal son mujeres, lo que indica una mayor precariedad en sus condiciones laborales.

La reforma laboral de 2021 ha reducido la temporalidad en Aragón, pasando del 19,8% en 2022 al 16,5% en 2023, pero la brecha de género persiste, con las mujeres manteniendo una tasa de temporalidad del 20,1%, frente al 13,1% en los hombres lo que implica mayor inestabilidad laboral.

## Tasa de temporalidad por sexo

Género	Tasa de Temporalidad (%)
Hombres	13.1
Mujeres	20.1

Fuente: Informe CESA 2023 - Encuesta de Población Activa (INE)



El contrato a tiempo parcial sigue afectando de manera desproporcionada a las mujeres. En 2022, el 75,5% de estos contratos estaban ocupados por trabajadoras. Lejos de reducirse, esta tendencia se ha acentuado en 2023, alcanzando un nivel preocupante en el que 8 de cada 10 contratos a tiempo parcial han sido suscritos por mujeres.

Los estudios y encuestas sobre mercado laboral indican que el trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres suele ser mayoritariamente involuntario, respondiendo a la falta de oportunidades de empleo a jornada completa o a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado. Esta situación no sólo limita sus ingresos, sino que además tiene un impacto directo en la brecha salarial de género, al restringir su desarrollo profesional y reducir sus futuros derechos de protección social como desempleo o pensiones .

Porcentaje de trabajadores a jornada completa en Aragón (2022):

- Hombres: 94%
- Mujeres: 78%

Porcentaje de trabajadores a jornada parcial en Aragón (2022):

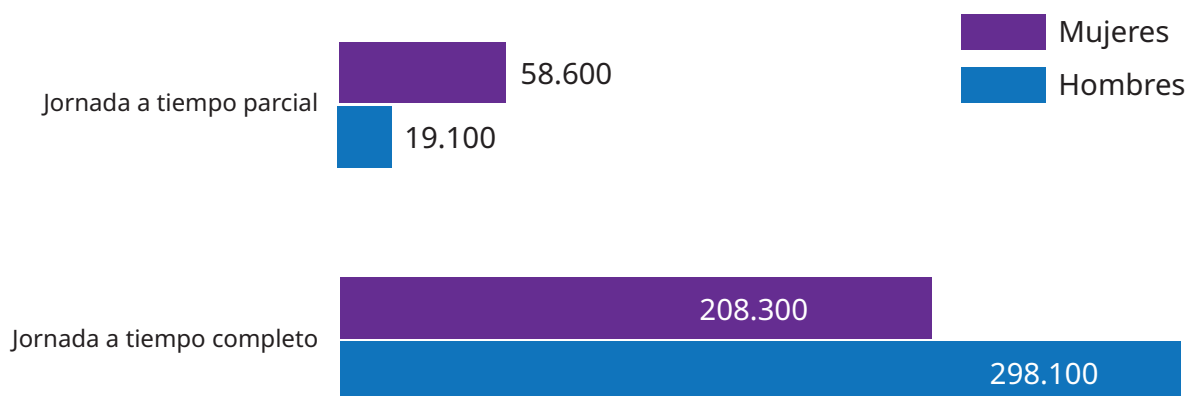
- Hombres: 6%
- Mujeres: 22%

Porcentaje de trabajadores a jornada completa en Aragón (2023):

- Hombres: 94.8%
- Mujeres: 76.4%

Porcentaje de trabajadores a jornada parcial en Aragón (2023):

- Hombres: 5.2%
- Mujeres: 23.6%

*Aragón 2022*

*Estos datos reflejan una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial en mujeres, lo que contribuye a la brecha salarial.*

## 6. Brecha Salarial por Sector en Aragón

La brecha salarial varía significativamente según el sector de actividad. A nivel nacional y regional, se ha identificado que los sectores con mayor brecha son aquellos donde predominan las mujeres y donde los trabajos suelen estar peor remunerados.

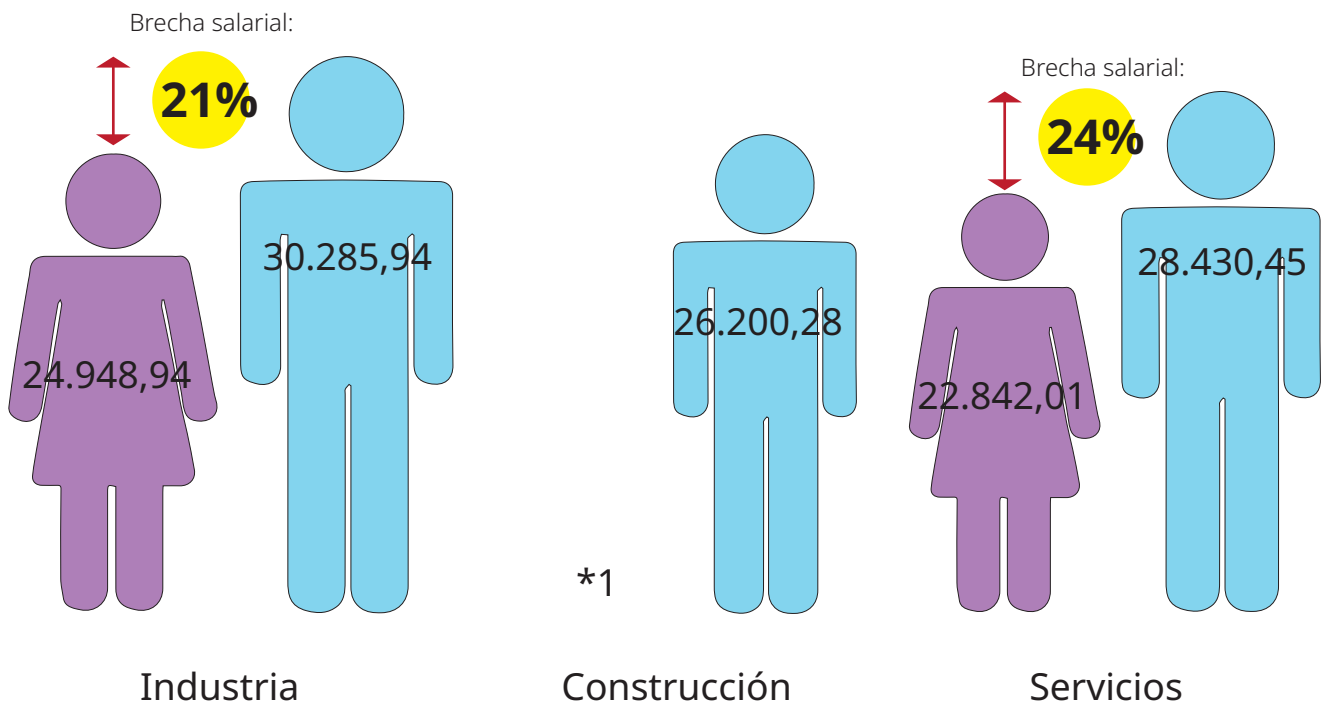
En Aragón, los datos reflejan que:

- Industria (2022):
  - Mujeres: 24.948,94 €



- Hombres: 30.285,94 €
  - Brecha Salarial: 21%
- **Construcción (2022):**
- Mujeres: No disponible
  - Hombres: 26.200,28 €
  - Brecha Salarial: No aplicable
- **Servicios (2022):**
- Mujeres: 22.842,01 €
  - Hombres: 28.430,45 €
  - Brecha Salarial: 24%

### Brecha salarial por Sectores de actividad



\* Ganancia media anual

\*1 Construcción. La muestra en mujeres no resulta significativa.



## *Las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de servicios y administrativas, mientras que los hombres dominan en posiciones técnicas e industriales.*

El análisis muestra que la brecha salarial es mayor en el sector de servicios (24%) que en la industria (21%), sectores altamente feminizados, como los servicios, presentan una mayor brecha salarial debido a la precarización del empleo y la menor valoración de los puestos ocupados por mujeres.

Además, la industria sigue mostrando una brecha salarial relevante, lo que indica que las mujeres en este sector continúan enfrentando barreras para acceder a mejores condiciones salariales y oportunidades de promoción.

El sector de la construcción, tradicionalmente masculinizado, carece de datos suficientes sobre mujeres, lo que subraya la baja presencia femenina en este ámbito. La segregación sectorial y la concentración de mujeres en empleos con menor remuneración y estabilidad contribuyen a perpetuar la desigualdad salarial.

Según el informe nacional sobre brecha salarial, una de las razones principales de esta disparidad radica en los complementos salariales y la falta de acceso a puestos de dirección, que afectan especialmente a las mujeres en todos los sectores. La implementación de medidas para reducir esta brecha debe abordar no solo la igualdad en los salarios base, sino también la transparencia retributiva, la promoción de la mujer en sectores mejor remunerados y la mejora de las condiciones laborales en aquellos sectores donde predominan las trabajadoras.

La tasa de empleo de mujeres con estudios superiores es del 74,1%, frente al 76,5% de los hombres con el mismo nivel de estudios, lo que sugiere barreras adicionales para la equidad en el mercado laboral.

Aunque las mujeres tienen una mayor representación en empleos altamente cualificados (por ejemplo, el 24% de las mujeres ocupadas son técnicas o profesionales científicas e intelectuales, frente al 12,8% de los hombres), siguen percibiendo menores salarios en comparación con sus homólogos masculinos en casi todos los sectores.

La tasa de empleo de mujeres con estudios superiores es del 74,1%, frente al 76,5% de los hombres con el mismo nivel de estudios, lo que sugiere barreras adicionales para la equidad en el mercado laboral.



## Población ocupada por grupo ocupacional y sexo

Grupo Ocupacional	Hombres (%)	Mujeres (%)
Directores y Gerentes	5.0	2.5
Técnicos y Profesionales	12.8	24.0
Trabajadores Servicios	14.9	25.3
Ocupaciones Elementales	8.1	14.7

Fuente: Informe CESA 2023 - Encuesta de Población Activa (INE)

*Las mujeres tienen mayor presencia en el sector público (61,1%), indicando mejores condiciones en comparación con el sector privado.*

La mayor presencia de las mujeres en el sector público puede estar condicionada por las posibles causas:

- El sector público ofrece mayor estabilidad, mejores condiciones salariales y mayor flexibilidad para la conciliación. Estos factores lo hacen más atractivo para las mujeres, que asumen en mayor medida las responsabilidades familiares y de cuidados.
- En el sector público predominan ámbitos como la sanidad, la educación y los servicios sociales, sectores donde la presencia femenina es mayor debido a la histórica feminización de estos empleos.
- El empleo en el sector privado suele presentar mayores niveles de temporalidad y precariedad. Las mujeres, que tienen mayor tasa de contratos a tiempo parcial y menos acceso a puestos de liderazgo, pueden optar por el sector público en busca de mayor estabilidad y seguridad laboral..
- La menor presencia de mujeres en el sector privado puede estar influida por la dificultad para ascender a puestos directivos y acceder a complementos salariales que incrementan la brecha salarial lo que puede derivar en síndrome de desgaste profesional (burnout) y fuga de talento femenino en el sector privado.

## Población asalariada en el sector público y privado por sexo

Sector	Hombres (%)	Mujeres (%)
Público	38.9	61.1
Privado	55.1	44.9

Fuente: Informe CESA 2023 - Encuesta de Población Activa (INE)

# 7. Brecha Salarial por Edad en Aragón

La brecha salarial en Aragón varía según la edad de las personas trabajadoras, manteniendo una tendencia similar a la observada a nivel nacional. Los datos más recientes muestran que la desigualdad en las ganancias se amplía con la edad, reflejando diferencias estructurales en la trayectoria profesional de hombres y mujeres.

La tasa de actividad de las mujeres (54,5%) es significativamente menor que la de los hombres (63,0%). La mayor brecha se encuentra en los menores de 25 años.

Las mujeres se incorporan más tarde al mercado laboral, en gran parte debido a que cursan estudios superiores en mayor proporción que los hombres. Sin embargo, esta diferencia educativa no se traduce en una mejora proporcional en sus condiciones laborales, ya que siguen enfrentando mayores dificultades en el acceso al empleo, especialmente en puestos de mayor responsabilidad y sectores tradicionalmente masculinizados.

En la franja de edad de 25 a 54 años, las tasas de actividad femenina, aunque inferiores a las de los hombres, alcanzan niveles elevados. No obstante, esta mayor participación no se refleja en una igualdad salarial, ya que las diferencias retributivas se hacen evidentes en los



ingresos, como se verá en las tablas presentadas a continuación.

Estos datos respaldan la evidencia de que la maternidad y las responsabilidades de cuidado, que recaen mayoritariamente sobre las mujeres, penalizan su desarrollo profesional y se reflejan directamente en sus salarios.

## Tasa de actividad por sexo y edad

Grupo de Edad	Tasa de Actividad Hom- bres (%)	Tasa de Actividad Mujeres (%)
<b>Total</b>	<b>63.0</b>	<b>54.5</b>
Menores de 25	39.4	31.4
De 25 a 54 años	93.6	87.6
De 55 y más años	33.7	26.1

Fuente: Informe CESA 2023 - Encuesta de Población Activa (INE)

## Aragón 2022

Grupo de edad más joven (menores de 25 años):

- Mujeres: -13.305,20 €
- Hombres: -16.855,85 €
- Brecha Salarial: No aplicable (valores negativos)

Grupo de 25 a 34 años:

- Mujeres: 19.812,10 €
- Hombres: 23.114,14 €
- Brecha Salarial: 14.3%

Grupo de 35 a 44 años:

- Mujeres: 22.754,28 €
- Hombres: 28.646,81 €
- Brecha Salarial: 20.6%

## Grupo de 45 a 54 años:

- Mujeres: 24.947,32 €
- Hombres: 31.728,78 €
- Brecha Salarial: 21.4%

## Grupo de 55 y más años:

- Mujeres: 25.387,35 €
- Hombres: 31.458,60 €
- Brecha Salarial: 19.3%

Estos datos reflejan que la brecha salarial es menor en los inicios de la vida laboral, pero se incrementa con la edad. Según el informe nacional sobre brecha salarial, esto se debe a varios factores:

- Mayor interrupción de la carrera laboral en mujeres: Las responsabilidades familiares y de cuidado afectan en mayor medida a las mujeres, limitando su progresión profesional y su acceso a incrementos salariales.
- Menor acceso a promociones y complementos salariales: A lo largo del tiempo, los hombres reciben en mayor proporción aumentos salariales asociados a la antigüedad y a los complementos por desempeño o disponibilidad.
- Segregación sectorial y contractual: Las mujeres tienden a estar concentradas en sectores con menor remuneración y en contratos temporales, lo que reduce su capacidad de acumular mejoras salariales a lo largo de su carrera.

El aumento de la brecha salarial con la edad pone de manifiesto la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en la progresión profesional y en la distribución de responsabilidades de cuidado. La implementación de medidas de transparencia retributiva y planes de promoción equitativos son esenciales para cerrar esta brecha.



# 8. Conclusiones Clave

## 1. La brecha salarial de género, un indicador más de la desigualdad estructural

La brecha salarial de género es un reflejo de las desigualdades estructurales en el mercado laboral y la sociedad en su conjunto. Se define como la diferencia en los ingresos medios entre hombres y mujeres, calculada en términos de salario bruto anual, mensual o por hora trabajada. Esta diferencia no solo responde a factores meramente económicos, sino que está vinculada a la desigual distribución del empleo, la segregación ocupacional y las responsabilidades no remuneradas que recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

## 2. Relación de la brecha salarial con otras desigualdades

La brecha salarial es sólo una manifestación de un problema más amplio que abarca diversas dimensiones de la desigualdad de género:

- Brecha en la participación laboral: Las mujeres tienen menores tasas de actividad y mayores tasas de empleo a tiempo parcial que los hombres, muchas veces debido a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.
- Segregación ocupacional: Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores de menor remuneración, como los servicios, la educación y los cuidados, mientras que los hombres dominan los sectores tecnológicos, industriales y de alta remuneración.
- Desigualdad en la promoción profesional: La presencia de mujeres en puestos directivos sigue siendo significativamente menor, lo que limita su acceso a mejores salarios y beneficios.
- Impacto en las pensiones: La menor acumulación de cotizaciones debido a salarios más bajos y carreras laborales más interrumpidas se traduce en una mayor brecha de género en las pensiones.

### 3. Distribución laboral y condiciones de empleo

Dentro del mercado laboral, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica, en gran medida, por la diferente distribución laboral y composición del empleo. Las mujeres suelen insertarse en sectores con menores salarios y soportan peores condiciones de empleo, lo que se traduce en un salario medio inferior. Esta situación está determinada por factores como:

- Segregación sectorial y ocupacional: Las mujeres se concentran en sectores de menor remuneración, como la educación y los cuidados, mientras que los hombres tienen mayor representación en sectores con mejores salarios.
- Jornadas laborales más precarias: El 75% de las personas asalariadas a jornada parcial son mujeres, y muchas de ellas trabajan en estas condiciones de manera involuntaria, ya que no encuentran empleo a jornada completa.
- Menores oportunidades de promoción: Las mujeres tienen menos acceso a puestos de responsabilidad y enfrentan barreras como los “techos de cristal” y los “suelos pegajosos”. Las mujeres también sufren mayores dificultades para acceder a puestos de dirección. En 2023, sólo el 34,5% de los cargos directivos en España estaban ocupados por mujeres, lo que limita sus posibilidades de alcanzar salarios más altos.
- Mayor interrupción de la vida laboral: Las mujeres interrumpen su carrera profesional con mayor frecuencia que los hombres debido a las responsabilidades familiares que recaen mayoritariamente sobre ellas, lo que afecta su antigüedad, estabilidad y progresión salarial.
- El aumento de la brecha salarial coincide con la franja de edad en la que se suele iniciar la maternidad, un período clave para el desarrollo profesional. Esta penalización agrava la desigualdad retributiva, haciendo imprescindible la implementación de medidas de corresponsabilidad y políticas de igualdad en promoción y retribución.

### 4. Datos generales sobre la brecha salarial en España y Aragón

En España, según los datos más recientes, la brecha salarial de género se sitúa en torno al 19.6%, lo que significa que, en promedio, las mujeres tendrían que aumentar sus ingresos en esa proporción para igualar el salario medio de los hombres. A nivel autonómico, la bre-



cha presenta variaciones significativas, con comunidades donde la diferencia es menor y otras donde se amplifica debido a la estructura del empleo.

En el caso de Aragón, la brecha salarial se encuentra en 24%, según la Encuesta de Estructura Salarial 2022, con un salario medio anual de 23,138.72 euros para las mujeres y 28,789.96 euros para los hombres. Este porcentaje es superior al promedio nacional del 21%, lo que indica que las desigualdades salariales en Aragón son más marcadas que en otras comunidades autónomas.

Factores que explican la evolución de la brecha salarial

- 2008-2012: Se observa un incremento en Aragón, posiblemente debido al impacto de la crisis financiera y la precarización del empleo femenino.
- 2012-2018: La brecha se mantiene elevada en Aragón, lo que indica dificultades para igualar los avances en otras regiones.
- 2018-2022: Una reducción significativa, impulsada por medidas como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y políticas de igualdad salarial.

Continúan siendo factores clave en la persistencia de la brecha salarial la desvalorización del trabajo de cuidados y la conciliación laboral, que sigue recayendo en gran medida sobre las mujeres. Nuestra política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, sino que ha impulsado la revalorización salarial en su conjunto. En Aragón en 2022, la revalorización salarial de los convenios firmados alcanzó un promedio del 3,07€, en 2023 del 4,39% y en 2022 fue del 3,20%.

*La mejora del SMI ha contribuido a reducir la brecha salarial de género al impactar directamente en los sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas.*

Desde 2018, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España ha experimentado un incremento acumulado del 61%, pasando de 735,90 euros mensuales en 2018 a 1.184 euros en 2025. Sin embargo, a pesar de estas medidas, la brecha salarial no se ha reducido en la misma proporción, lo que sugiere la persistencia de factores estructurales que limitan la equidad salarial. La persistencia de esta desigualdad tiene consecuencias a largo plazo, incluyendo menores pensiones para las mujeres y un mayor riesgo de precariedad económica. Además, afecta el crecimiento económico y la cohesión social.



Para revertir esta tendencia, es necesario fortalecer las herramientas de transparencia retributiva, como los registros salariales y las auditorías de igualdad, además de continuar con la aplicación efectiva de los planes de igualdad en las empresas. Es esencial seguir fortaleciendo la negociación colectiva y garantizar que el aumento de los salarios beneficie equitativamente a hombres y mujeres. La reducción de la brecha salarial requiere una acción coordinada entre administraciones, empresas y agentes sociales para garantizar que el crecimiento salarial beneficie equitativamente a mujeres y hombres en todos los sectores laborales.

## 9. Propuestas

### **Afrontar el reto de los cuidados por la sociedad en su conjunto.**

La brecha salarial es un reflejo del mercado laboral, pero es importante destacar que un volumen significativo de mujeres no forma parte del mercado laboral. Muchas mujeres no tienen ni buscan empleo porque deben dedicarse al cuidado de familiares en situación de dependencia, una responsabilidad que históricamente ha sido transferida a las mujeres en un país con un Estado de Bienestar insuficientemente desarrollado y un modelo familiarista característico de la cultura mediterránea.

Este modelo implica que el peso de los cuidados recaiga sobre las mujeres, quienes se ven obligadas a asumir estas responsabilidades en ausencia de una red de servicios sociales suficiente. A su vez, cuando las mujeres no pueden o no quieren asumir estos cuidados, se genera una crisis de los cuidados. La respuesta a esta crisis no puede basarse únicamente en medidas puntuales, sino que requiere cambios estructurales profundos, como los que plantea CCOO a través de un Pacto Estatal Integral por los Cuidados, que sitúe a las personas en el centro de las políticas públicas.



La reducción de la brecha de género no es un proceso inercial, sino que refleja la aplicación de políticas laborales y sociales que aborden los factores estructurales que la perpetúan. Según estimaciones basadas en la evolución de la última década:

- □ Si se mantiene el ritmo actual de reducción de la brecha salarial, se estima que en España serían necesarios 15 años, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), y 19 años, según la Encuesta de Estructura Salarial (EES), para eliminar completamente la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- □ En el caso de Aragón, donde la brecha salarial es superior a la media nacional, el proceso de equiparación salarial requeriría un período aún más prolongado

## Medidas para la reducción de la brecha salarial

- Reducción de la segmentación laboral y eliminación de la idea de “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”.
- Mejora en la inserción laboral de las mujeres y corrección de la parcialidad y la temporalidad.
- Implementación de políticas públicas con perspectiva de género que favorezcan la corresponsabilidad.

En conclusión, la brecha salarial de género sigue siendo un reflejo de las desigualdades estructurales en el mercado laboral y la sociedad. A pesar de algunos avances en materia de igualdad retributiva, la segregación ocupacional, la desigual distribución del empleo y la carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado sobre las mujeres siguen limitando su acceso a mejores condiciones salariales.

En los últimos años, la reducción de la brecha salarial se ha estancado.

Para revertir esta situación, la negociación colectiva debe seguir impulsando la mejora de los salarios más bajos y reducir la segmentación laboral que mantiene a las mujeres en sectores menos remunerados. Es fundamental fortalecer las herramientas de transparencia retributiva, aplicar de forma efectiva los planes de igualdad en las empresas y avanzar en medidas que fomenten la corresponsabilidad en los cuidados.

La reducción de la brecha salarial no es un proceso automático, sino el resultado de la implementación de políticas laborales y sociales específicas. Alcanzar la igualdad retributiva requiere un compromiso coordinado entre administraciones, empresas y agentes sociales,

asegurando que el crecimiento salarial beneficie de manera equitativa a hombres y mujeres en todos los sectores. Solo con medidas estructurales y sostenidas en el tiempo será posible cerrar la brecha salarial de género y garantizar una verdadera justicia laboral.

--oOo--





**Aragón**