

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

**NO PODEMOS
ESPERAR**

#YaVamosTarde

Gabinete Económico de CCOO y Secretaría Confederal de Mujeres,
Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

CCOO

Gabinete Económico de CCOO
y Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad
y Condiciones de Trabajo de CCOO



CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO
NO PODEMOS
ESPERAR

#YaVamosTarde

ÍNDICE

1.	La brecha salarial de género, un indicador más de la desigualdad estructural	5
2.	Un frenazo a la reducción de la brecha salarial tras años de estrechamiento	7
3.	En España la brecha salarial de género actual es del 19,6%	12
4.	La brecha salarial, reflejo de las brechas laborales.....	15
6.	Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial en nómina	18
7.	La dedicación de las mujeres a cuidar a su familia perjudica su situación laboral y salarial.....	22
8.	Harían falta 2 décadas para cerrar la brecha salarial... y sólo si se implementan políticas públicas focalizadas	24
9.	La difícil comparación internacional de la brecha salarial.....	30
10.	Conclusión: Necesidad de actuar sobre las causas de la desigualdad de género para reducir la brecha salarial.....	32





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

Hace cerca de medio siglo desde que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales, etc., y si embargo perdura una clara desigualdad entre la remuneración que perciben, en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

«A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto» la Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género.

Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

1. **La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. **La desigualdad “durante” que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
3. **La discriminación salarial “a posteriori”** que padecen las mujeres en sus pensiones una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y en muchos casos tener además lagunas de cotización a la Seguridad Social, al haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse a cuidar de su familia.



La brecha salarial de género es un indicador estadístico. En España disponemos de dos fuentes estadísticas principales para su análisis: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas estadísticas están elaboradas por el INE y nos ofrecen datos de salarios por sexos y desglosados por una serie de variables socio-laborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y de las diferencias salariales.

Por tanto, la brecha salarial de género aunque es un valor estadístico tiene un origen social en la discriminación que padecen las mujeres también en el mercado laboral.

La discriminación salarial es el reflejo de la mayor explotación laboral que sufren las mujeres tanto en su inserción, como en su trayectoria en el mercado de trabajo, fruto de la desigualdad social, cultural, educativa y la histórica división sexual del trabajo (que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida; por hacerlo mujeres son menos valoradas).

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género habrá que **actuar sobre los factores estructurales** del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la subordinación de las mujeres. Se precisan medidas en el ámbito laboral, pero también en el educativo, el familiar, el reparto de roles, de poder... en los espacios públicos, privados, domésticos y hasta simbólicos. La igualdad es un principio rector del orden social moderno que se ve vulnerado en el caso de las mujeres. Urge tomar medidas efectivas desde los poderes públicos para abordar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres porque, incluso con políticas públicas eficaces, harían falta más de dos décadas para cerrar la brecha salarial. Y no. **No podemos esperar.**

Aunque la brecha salarial de género -que no es más que discriminación laboral- ha existido siempre y desde hace décadas sindicalmente se ha trabajado para reducirla, urge tomar medidas más radicales para acabar con ella. Ha llegado el tiempo de actuar desde todos los ámbitos porque, como apuntábamos, ya no podemos esperar. **#YaVamosTarde.**



2. Un frenazo a la reducción de la brecha salarial tras años de estrechamiento

La brecha salarial de género había aumentado durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014) y con ello, obviamente, se observaba una mayor discriminación de las mujeres; sin embargo, justo cuando esta etapa empezaba, en 2007, se aprobó la *Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* que trataba de articular una serie de medidas para que las mujeres no se quedaran atrás y avanzar en igualdad. Una de las actuaciones más innovadoras y pragmáticas en materia laboral fue la obligación de negociar en las empresas **planes de igualdad** con la representación sindical.

«Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo»

La finalidad era clara: conseguir **acabar con las situaciones discriminatorias** que hubiera en cada una de las empresas a través de pactar entre las personas que representan a la empresa y las que representan a las personas trabajadoras aquellas mejoras que acabaran con las situaciones desiguales que se observaran en un diagnóstico previo en sus centros de trabajo. Con esta obligatoriedad, el estado español encabezaba una propuesta rompedora a la par que muy concreta para mejorar el mercado laboral. Los planes de igualdad debían actuar sobre todos los elementos de las condiciones de trabajo: proceso de selección y contratación; clasificación profesional, formación y promoción, corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y también todo lo que tiene que ver con retribuciones entre mujeres y hombres. Por tanto los planes de igualdad incidían de forma directa en la brecha salarial.



Junto a esto, en aras de conseguir una mayor eficacia de la medida, en el ámbito del Diálogo Social, CCOO acordó una serie de Reales Decretos relevantes. El primero fue el *Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* -que introdujo la idea de trabajo de igual valor, redujo el volumen de plantilla a 50 personas en las empresas para hacer obligatoria la negociación del plan de igualdad y además previó el desarrollo reglamentario del artículo 46.6 de la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, de planes de igualdad. Esto se tradujo en la redacción del reglamento de planes de igualdad y su registro mediante el *Real Decreto 901/2020* de planes de igualdad y el *Real Decreto 902/2020* de igualdad retributiva – lo que se trata de implementar mediante la realización de valoraciones de puestos de trabajo realizadas con perspectiva de género-, a la vez que la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad-. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes de igualdad y, con ellas, se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras. Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que contribuyen a reducir la brecha. Algunas de las medidas más destacadas han sido las sucesivas subidas del **Salario Mínimo Interprofesional** y la apuesta por **subir los salarios más bajos de convenio**. A lo que hay que añadir el efecto que puede estar teniendo la realización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y las auditorías salariales que mandata el Real Decreto 902/2020 y las correspondientes negociaciones en los planes de igualdad para conseguir la igualdad retributiva.

Con el inicio de la recuperación económica, la brecha salarial de género redujo su cuantía, que ha seguido disminuyendo con mayor intensidad a partir de 2018 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por el contenido del *IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020)* que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. También el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*, firmado en mayo 2023, fija como objetivo favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada al IPC, que pueda corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación. Además, la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo se recoge de forma transversal en el conjunto del acuerdo y en un capítulo propio. Resalta la prioridad en la contratación de mujeres siempre y cuando se trate de sectores empresas y ocupaciones en las que se encuentren infrarrepresentadas y tiene en cuenta el artículo 51 de la Ley de Empleo sobre la necesidad de aplicar la perspectiva de género en las políticas de empleo.

Un elemento sustancial de la reducción de la brecha se ha producido gracias a la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional.



El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea.

El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo del Dialogo Social que daría luego como resultado la **reforma laboral**. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres.

La pandemia supuso un tiempo de excepción para todo y dilató el proceso de subida del SMI. Sin embargo, en septiembre de 2021, éste se estableció en 965 euros al mes; y pocos meses después, en enero de 2022, el mileurismo se convertiría en el salario mínimo en España.

La subida, a finales de enero de 2023, a 1.080, euros ha sido de las últimas subidas y las principales personas beneficiarias entre personas trabajadoras a jornada completa fueron las mujeres (el 12,7% de las mujeres asalariadas se vio directamente beneficiada). En enero de 2024 el debate se centró en la siguiente subida salarial. El sindicato apostaba de manera decidida por el acuerdo tripartido en materia de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2024 entre Gobierno, sindicatos y patronales y fijó este aumento en torno al 5%; lo que finalmente se pactó entre Gobierno y sindicatos.

Estos dos elementos, incremento del SMI y elevación del suelo de los salarios en convenio, han hecho que la brecha haya sido menor cada año y se apuntara una tendencia a la baja de la misma. Según el informe “Igualdad salarial Ya”, de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO (2022), la brecha salarial de género para 2019, a partir de la EES, era del 24,2%, mientras la existente en 2020 fue del 23%, para reducirse al 22,5% en 2021; tendencia a la baja que se confirma con la EPA. Si en 2019 la brecha que aporta esta fuente fue del 22,6%, en los datos del año 2021 se fija en el 20,9%, para reducirse al **19 %** en 2022, existiendo por tanto una relación directa entre la subida del SMI y los efectos de la reforma laboral y la reducción de la brecha salarial de género. Sin embargo, **llegado al momento actual, en 2023 la brecha aumenta con respecto al año anterior fruto de un mayor incremento del salario medio de los hombres con respecto al de las mujeres. Un mayor incremento que se explica en gran parte por el mayor peso relativo de los hombres en sectores y ocupaciones que han conocido los mayores incrementos salariales, fruto también de la negociación colectiva.**

Hay que tener en cuenta que en 2022 se registró el nivel más bajo de la brecha salarial de los últimos 15 años y que la única estadística con datos de 2023 (EPA de salarios, INE) presenta mayores fluctuaciones que la Encuesta de Estructura Salarial. Sin embargo, es un hecho que la brecha salarial de género persiste, manteniéndose todavía en niveles muy altos y además se ha incrementado, que requerirán intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el corto y medio plazo.



La brecha salarial se ha reducido tras las subidas del SMI pero se estanca en los últimos años

(% que debe aumentar el salario femenino para igualar al masculino)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA, EES)

Gráfico #1

A lo largo del año se tendrá ocasión de analizar el efecto que sobre la brecha salarial produce el último acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT que ha tenido lugar a finales de enero, que se aprobará en Consejo de Ministros, y que supone que **el SMI pasará en 2025 de los 1.134 euros al mes a los 1.184 euros, 50 euros más en catorce pagas**. Esta subida supone 700 euros más al año, un 4,4% más del que había actualmente. Beneficiará a más de dos millones de personas trabajadoras, al menos el 11,8% de la población trabajadora. Las principales beneficiadas de la subida del SMI han sido y serán las mujeres. El 15,6% de las mujeres trabajadoras a jornada completa de verán beneficiadas. Si sumamos aquellas mujeres que tienen un contrato a jornada parcial este porcentaje se incrementa. **El 57% de las personas beneficiadas por la subida del SMI serán mujeres**, dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres.

Tabla 1.- Personas beneficiadas por la subida del SMI por sexo

Población asalariada a jornada completa	2024 (1.134 euros x14)		2025 (1.184 euros x14)	
	Personas	%	Personas	%
Hombres	552.900	42	764.300	43
Mujeres	769.200	58	1.031.000	57
Total	1.322.100	100	1.795.300	110

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con microdatos de la EPA de salarios de 2023



Teóricamente, esta mejora del SMI va a servir para compensar parte de la desigualdad laboral y la brecha salarial que soportan las mujeres, ya que, en términos de incidencia relativa, el porcentaje de las mujeres asalariadas afectadas por la subida del SMI en 2025 (15,6%) casi duplica el porcentaje de los hombres asalariados que se verán beneficiados (8,9%).

Tabla 2.- Incidencia del SMI por sexo

	2024	2025
Hombres	6,40%	8,90%
Mujeres	11,60%	15,60%
Total	8,70%	11,80%

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con microdatos de la EPA de salarios de 2023

La reducción de la brecha salarial de género en los últimos años, y con mayor intensidad, desde 2018 se refleja en las diferentes estadísticas de salarios analizadas: tanto la Encuesta de Estructura Salarial como el Salario del empleo principal de la Encuesta de Población Activa. Sin embargo, en los últimos años parece tener lugar **un estancamiento de la brecha en torno al 19%**, evidenciando la necesidad de implementar medidas concretas para cerrarla. A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, que requerirán intensificar medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible atendiendo a las causas que la provocan, como es la desvalorización el trabajo de cuidados o seguir anclados en la lógica de una conciliación imposible que el imaginario colectivo atribuye exclusivamente a las mujeres y que les supone la doble carga de atender al ámbito familiar y el profesional a la par.

Nuestra política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto. La revalorización salarial de los convenios firmados en 2024 fue de un 3,71%.



3. En España la brecha salarial de género actual es del 19,6%

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en **29.615 euros entre los hombres** y **24.758 euros entre las mujeres** en 2023, según los datos de salarios de la EPA¹. Eso supone una **diferencia de 4.856 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres**. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 19,6% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

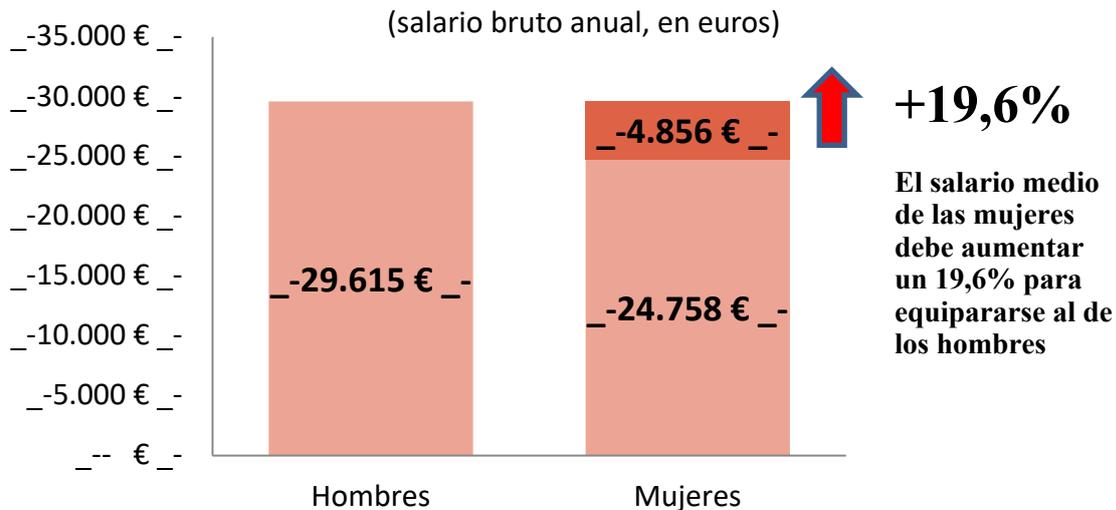
El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas. En este Informe el resultado de la brecha salarial de género se obtiene a partir de la diferencia salarial de los salarios medios entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres. Al calcular así la brecha salarial de género se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Hay fórmulas alternativas que adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial² y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España.

1 En la redacción de este informe se han usado los datos más actualizados existentes. Para ello, la EPA aporta resultados respecto a la población activa de 2024 e información salarial respecto a 2023, pero cuando se trata de ofrecer mayor detalle salarial se emplea la Encuesta de Estructura Salarial de 2022.

2 Un ejemplo está en la Encuesta de Estructura Salarial que elabora Eurostat; solo incluye a la población asalariada que al menos ha trabajado 30 semanas durante el año de referencia, lo que excluye a gran parte de la población más precaria que no llega a acumular ese tiempo mínimo. Además, en la estimación de los ingresos salariales según tipo de jornada, eleva las horas trabajadas a jornada parcial para igualarla a los de jornada completa (es decir, calcula el salario/hora), suprimiendo estadísticamente la desigualdad existente entre el tiempo trabajado -y remunerado- por mujeres y hombres. Finalmente, define la brecha salarial como la “diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos”, lo que “reduce” la dimensión de la brecha y el porcentaje así obtenido.



La brecha salarial de género era de 19,6% en 2023



Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (salario EPA) de 2023

Gráfico #2

Si de analizar por sectores de actividad se trata, se observa que en términos sectoriales, seis ramas de actividad destacan por tener brechas salariales muy elevadas (en torno al 30%): actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas, sanidad y servicios sociales, comercio, actividades inmobiliarias y actividades financieras. Estas brechas están muy relacionadas con la brecha laboral de género en términos de jornada y perfil ocupacional, como veremos más adelante.

En general la brecha se ha reducido de forma generalizada en casi todos los sectores, pero hay una fuerte disparidad de niveles entre ellos.

Tabla 3.- Brecha salarial de género por rama de actividad y variación de 2019 a 2022

Ramas de actividad	2019	2022	Variación
<i>Total</i>	24%	21%	-4%
<i>Industria manufacturera</i>	25%	22%	-3%
<i>Energía eléctrica, gas</i>		16%	
<i>Agua y gestión de residuos</i>	15%	9%	-6%
<i>Construcción</i>	8%	-5%	-12%
<i>Comercio; reparación de vehículos</i>	35%	31%	-3%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	9%	4%	-5%
<i>Hostelería</i>	20%	19%	-1%
<i>Información y comunicaciones</i>	19%	14%	-5%



<i>Actividades financieras y de seguros</i>	30%	28%	-2%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	42%	30%	-11%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	42%	35%	-7%
<i>Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	44%	36%	-8%
<i>Administración Pública y defensa</i>	7%	11%	4%
<i>Educación</i>	8%	11%	3%
<i>Sanidad y de servicios sociales</i>	37%	31%	-6%
<i>Actividades artísticas, recreativas</i>	19%	21%	2%
<i>S Otros servicios</i>	43%	34%	-10%

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EES)





4. La brecha salarial, reflejo de las brechas laborales

La brecha salarial es un reflejo del mercado laboral, pero hay que recordar que **un volumen importante de mujeres que no forman parte del mercado laboral**. Hay mujeres que ni tienen, ni buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales. La responsabilidad estatal del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar a medio desarrollar y bajo un modelo familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo, los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres, bajo una débil, insuficiente y deficitaria red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades en lo que conocemos como cadena global de cuidados, donde el poder, el prestigio y el salario desciende progresivamente en cada uno de los eslabones. Las carencias de servicios estatales de servicios públicos para los cuidados se cubren por parte de las mujeres, y cuando éstas no pueden o no quieren se llega a una situación de crisis. La crisis de los cuidados tiene varias décadas de existencia, y la respuesta mediante medidas puntuales imposibilita la salida de la misma. Desde CCOO se plantea la necesidad de cambios más profundos, a abordar mediante **un Pacto Estatal Integral por los Cuidados** y que las personas sean el centro de las políticas públicas.

Ya dentro del mercado laboral, **la parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor**. La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente en diferentes sectores y ocupaciones. Una vez en el empleo, las mujeres acceden al mercado de trabajo de forma diferente y desigual. Hay una parte de la brecha que se explica por realizar un trabajo de igual o similar valor pero recibiendo



una menor retribución. Un ejemplo lo encontramos en el desprestigio y la peor retribución de las ocupaciones de cuidados, algunas de ellas dentro de sectores feminizados como enseñanza y sanidad. La discriminación a las mujeres también se observa al analizar sus trayectorias profesionales, trayectorias laborales durante las cuales las mujeres soportan también factores de desigualdad, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas (“doble jornada”).

Las mujeres sufren la desigualdad laboral en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; por una menor promoción (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) y mayores lagunas de cotización en su trayectoria laboral influida por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones lo que les penaliza posteriormente en sus pensiones.

Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres. En 2024 (promedio de los tres primeros trimestres), y para la población entre 16 y 64 años, la tasa de actividad de las mujeres (71,9%) era inferior a la de los hombres (80,0%), y sin embargo la tasa de paro que soportaban las mujeres era mayor. La tasa de paro femenina era tres puntos y medio porcentuales superior a la masculina. Pero es que, además, la menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan. Si la tasa de actividad femenina aumentara hasta igualarse a la masculina, la tasa de paro femenina subiría del 14% hasta el 21,2%, duplicando con creces la tasa de paro masculina (10,5%).

Junto con el menor acceso al mercado de trabajo, las mujeres soportan unas **peores condiciones de inserción laboral**. En 2024 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad laboral:

- La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. **Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones** (algunas muy cualificadas técnicas, así como otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).
- **Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial** (donde predomina la involuntariedad) y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. Casi la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (niños, niñas, personas enfermas, incapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.
- **Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (18,5%)** que los hombres (13,7%). La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha afectado tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido totalmente la brecha



que les separa. Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público que tiene mayor presencia en el empleo femenino.

- **Las mujeres tienen una menor permanencia que los hombres en el empleo.** La permanencia y antigüedad en la empresa es menor en las mujeres que en los hombres, ya que las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado, como se verá más adelante en este informe.
- Las mujeres siguen teniendo **dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad**, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 34,5% en promedio en 2023.
- **Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.** Las mujeres mantienen una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios medios (y ahí es necesario profundizar para conocer la causa y la consecuencia), a excepción de la agricultura. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja además a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los siete sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 44% de las mujeres asalariadas frente al 34% de los hombres asalariados.

El salario medio del empleo principal era de 2.273 euros brutos al mes en 2023. Los siete sectores con salarios medios mensuales muy inferiores a la media son: empleo doméstico (1.014 euros), hostelería (1.456 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.562 euros), actividades administrativas y servicios auxiliares (1.616 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.707 euros, actividades artísticas y recreativas (1.717 euros) y comercio (1.896 euros).



#22F

64%

es el impacto que tiene la parcialidad en la brecha salarial de género

5. La jornada parcial explica el 64% de la brecha salarial de género

La jornada parcial involuntaria **es el factor que afecta de modo más decisivo** en la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres, puesto que, como ya se ha comentado, las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa.

Se observa cómo la dimensión de la brecha salarial de género es mucho más reducida si miramos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial. Es su desigual inserción laboral por tipo de jornada (entre las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) el que determina que la brecha salarial de género global se sitúe en porcentajes tan elevados.

El gráfico #3 muestran la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en términos absolutos en función de la jornada laboral.

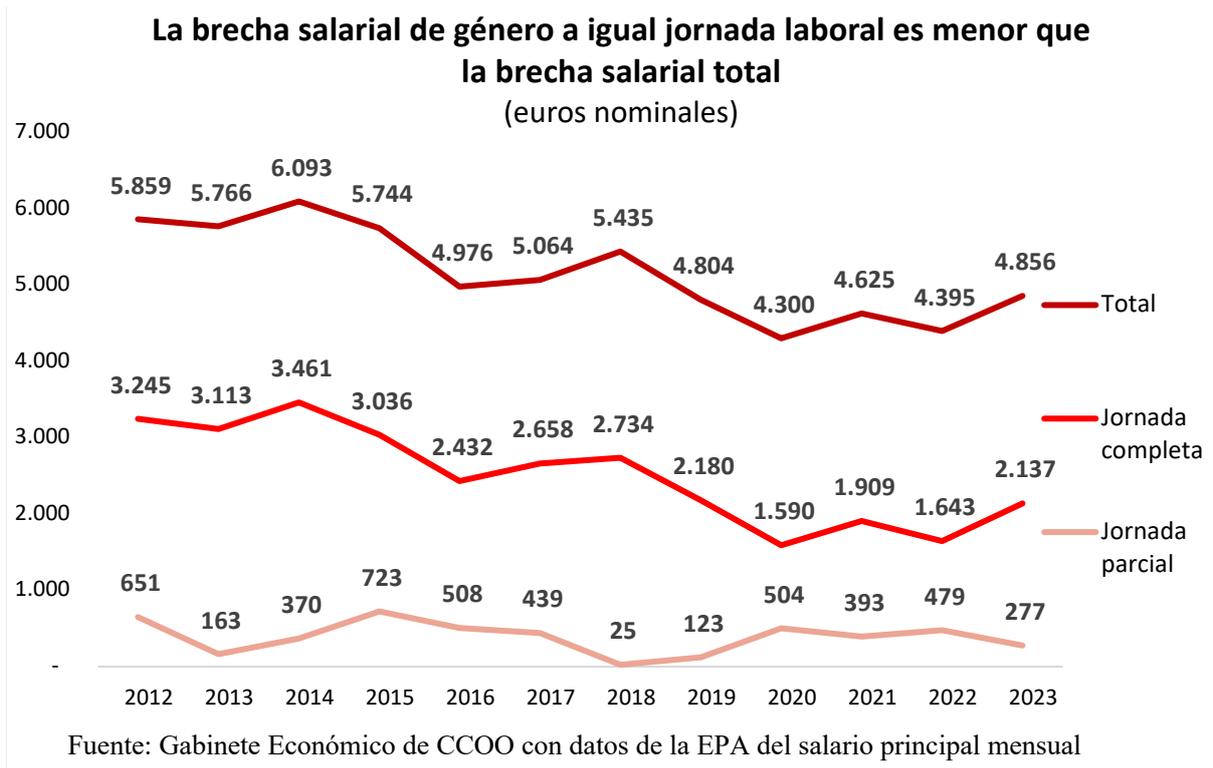


Gráfico #3

De modo porcentual la gráfica anterior se traduciría en la siguiente:

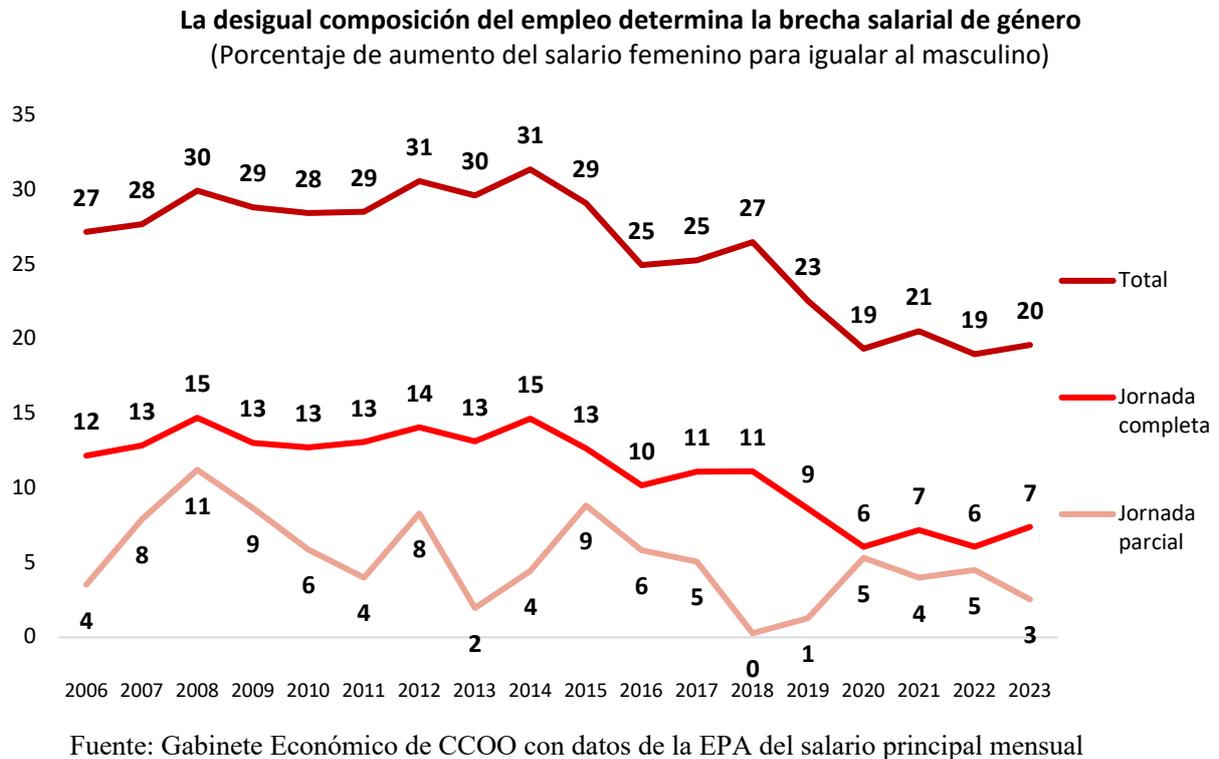


Gráfico #4



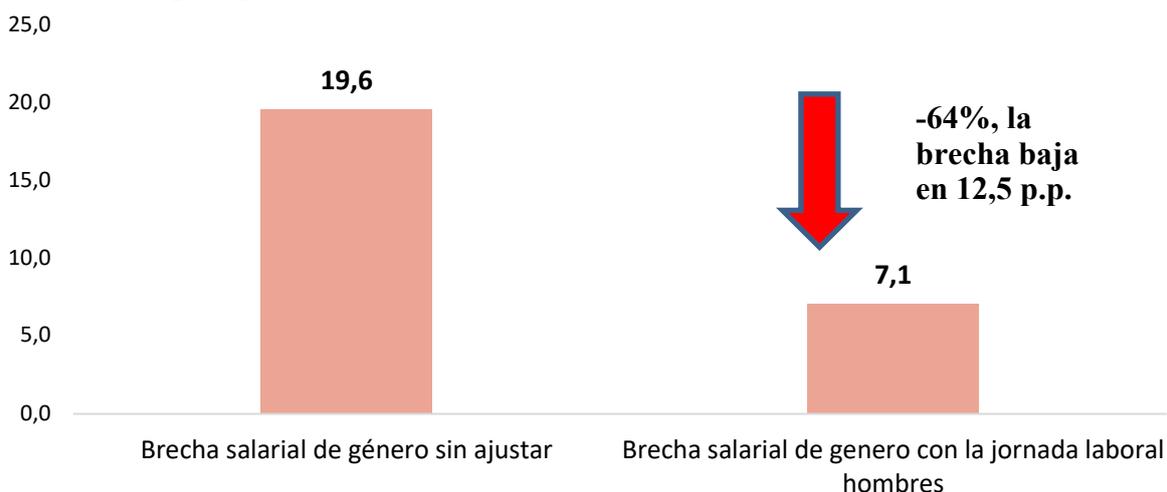


El factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 21,1% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,6% de los hombres asalariados. Esto hace que, **fruto de la parcialidad, 1 de 4 mujeres gane igual o menos que el SMI en términos de salario anual**, frente al 10% de los hombres.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,4%), se eliminaría el 64 por ciento de la brecha salarial de género en España.

El 64% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 19,6% al 7,1%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 64%.

A igual jornada la brecha salarial se reduce un 64% en 2023



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2023

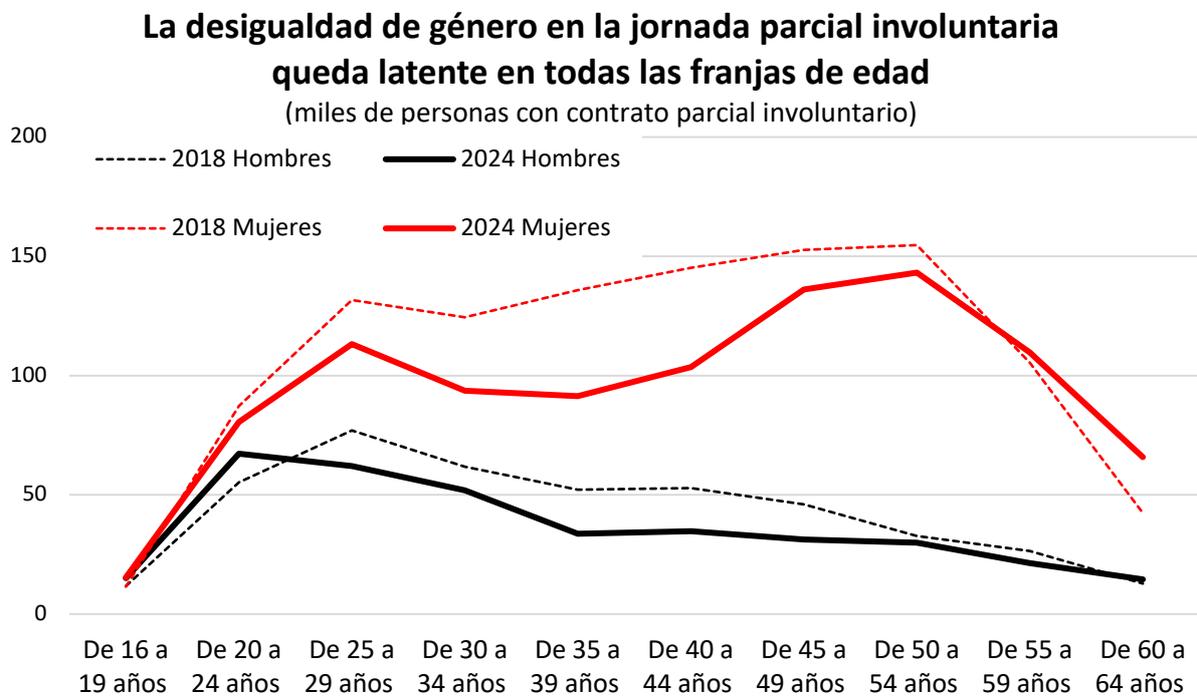
Gráfico #5

La jornada parcial involuntaria es mayor en las mujeres en todas las franjas de edad, desde las jóvenes trabajadoras que se insertan en el mercado laboral, como las mujeres de edad avanzada.

Si bien la situación ha mejorado con respecto a 5 años atrás, la brecha en la imparcialidad involuntaria persiste, con evoluciones muy dispares por género. Los hombres y las mujeres se insertan de forma similar hasta los 24 años: para incorporarse al mercado laboral, ambos deben aceptar, en medidas similares, un empleo a tiempo parcial ante la imposibilidad de encontrar uno a tiempo completo. Sin embargo, a partir de ese momento, las trayectorias difieren: los 20-24 años suponen para los hombres un *techo* en la imparcialidad involuntaria, que va decreciendo paulatinamente en las edades posteriores, evidenciando una mejora en las condiciones laborales. Mientras,



para las mujeres, en esta franja de edad se registra un *suelo*, ya que la imparcialidad involuntaria va a aumentar notablemente en dos momentos de la carrera profesional: en la franja de edad 25-29 años y en la franja 45-59 años.



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA

Gráfico #6

La brecha que se registra en la franja 25-29 años evidencia que **la discriminación del mercado laboral persiste para las mujeres jóvenes**, en una edad de plena incorporación al mercado laboral, donde se sigue priorizando a los hombres para los empleos a tiempo completo.

En la franja 45-59 años se evidencia igualmente la discriminación del mercado laboral en edades más avanzadas, que probablemente reflejen la penalización por interrupciones de la carrera laboral y/o inserciones históricamente precarias que se cronifican.

#22F

39,2%

Es el porcentaje de la brecha salarial de género que se explica por los complementos salariales en la nómina.

6. Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial en nómina

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 54,1% de la brecha salarial de género. Sin embargo, **los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,2%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.**

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2022 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido. Los datos mensuales de la EES corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes como las de verano o navidad, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género

(Distribución porcentual de la brecha salarial)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2022 del INE

Gráfico #7



Con los datos de 2022, los hombres ganaban en promedio 371 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de esa brecha se concentra en el salario base (201 euros de diferencia, el 55% del total), seguido por los complementos salariales (145 euros de brecha, el 39% del total). Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tabla 4.- Composición del salario bruto mensual

	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.298	1.499	201	15,5	54,1
Complementos salariales	512	658	145	28,4	39,2
Pagos por horas extraordinarias	4	13	9	224,8	2,4
Pagas extraordinarias	33	49	16	48,7	4,3
Salario bruto mensual	1.848	2.219	371	20,1	100,0

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022 del INE

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.

La brecha de género en el salario base era del 15,5% (el porcentaje que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y aumenta hasta el 28,4% en el caso de los complementos salariales. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y en la brecha salarial total. Fuera del salario ordinario, y aunque su peso es menor en la brecha de género total, cabe destacar la brecha de las pagas extraordinarias: estas pagas representan el 2,5% del salario base femenino frente al 3,3% del salario base masculino.



CCOO #22F

1,9
millones de mujeres no buscan empleo porque están cuidando.

7. La dedicación de las mujeres a cuidar a su familia perjudica su situación laboral y salarial

En las últimas décadas hemos alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral como en la formación alcanzada (donde no solo hay más mujeres egresadas, sino que además obtienen notas más altas); sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora factual en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salario. Una de las causas reside en el reparto del trabajo no remunerado de cuidados que realizan principalmente las mujeres. La brecha salarial está directamente relacionada con la brecha que existe a nivel de cuidados en nuestra sociedad, donde la dedicación de los hombres es escasa.

Tasa de actividad: la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica en gran medida por los cuidados

En 2023, la tasa de actividad de las mujeres fue de 54% y la de los hombres de 64%. Una brecha de 10 puntos que persiste en los últimos años.

Si bien es cierto que la brecha en la tasa de actividad se ha reducido a lo largo de las décadas -en 2006 la brecha era de más de 20 puntos-, dicha reducción se explica no sólo por una mayor actividad de las mujeres, sino también por la reducción en la tasa de actividad de los hombres.



El cuidado de niños, niñas, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres. El 19,5% de las mujeres inactivas no buscan empleo por esta razón, mientras que solo el 4,8% de los hombres inactivos aduce esta causa. En cifras absolutas, esto correspondería a 1,9 millones de mujeres, frente a 352 mil hombres en 2023. Es decir, hay 5,5 veces más mujeres en inactividad por motivos de cuidados que hombres.

En el grupo de edad de 25 a 49 años la diferencia es aún más amplia: el 27,9% de las mujeres inactivas lo son porque se están ocupando de cuidar a sus familiares frente a solo el 5,1% de los hombres inactivos que cuidan.

Si hacemos el ejercicio de incluir a los inactivos por motivos de cuidados en el grupo de activos, para 2023 la tasa de actividad de los hombres pasaría del 64% al 65,8% (1,8 puntos más) y el de las mujeres del 54% al 63,2% (9,2 puntos más). **Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.**

Tasa de empleo: la brecha en la tasa de empleo se ensancha en las edades de mayor incorporación al mercado laboral

La brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se sitúa en 11 puntos porcentuales en 2023 (tasa masculina de empleo del 57% frente a una tasa femenina del 47%).

En edades tempranas, entre 20 y 29 años, la brecha es inferior, de 6 puntos porcentuales. A partir de los 30 años, cuando las trayectorias formativas han finalizado (en promedio) y las personas se incorporan (o están en disposición de incorporarse) plenamente al mercado laboral, la brecha se ensancha progresivamente, debido a una tasa de empleo de las mujeres “topada” al 76%, mientras la tasa de empleo masculina sigue aumentando hasta niveles del 86%. En la franja de 35 a 39 años la brecha ya es de 11 puntos, y va en aumento hasta 15 puntos para la franja de 55-59 años.

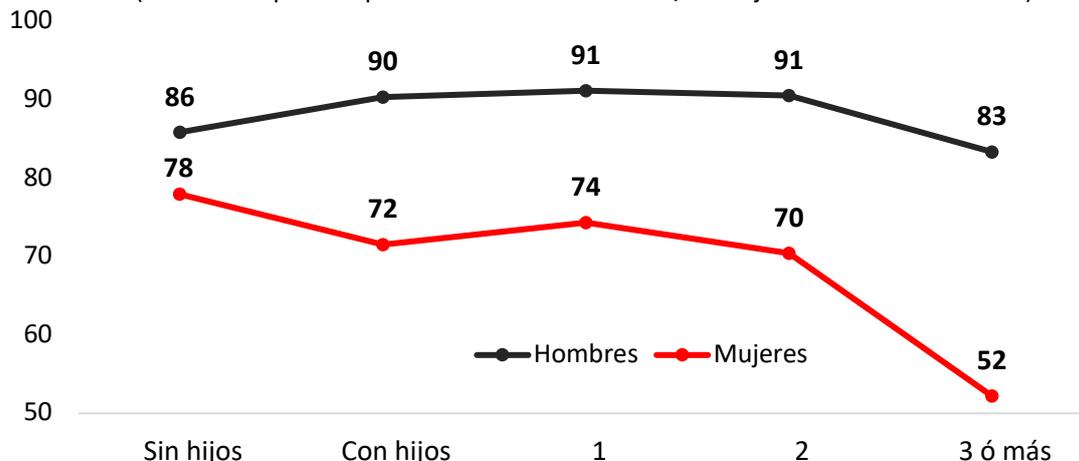
Las diferentes trayectorias están relacionadas (aunque no únicamente) con el desigual reparto de las tareas de cuidados: la brecha empieza a ensancharse en edades donde tienen lugar las maternidades (la edad media de maternidad en 2023 fue de 32,6 años) y se acentúa aún más en edades de 55 años en adelante, donde la falta de servicios y recursos destinados a cuidar a personas mayores, obliga a muchas mujeres de esa edad a ocuparse de sus progenitores mayores.

En la brecha en esas edades más avanzadas se conjuga una caída de la tasa de actividad femenina explicada en gran medida por un aumento de las, desde nuestro punto de vista etiquetadas como mujeres inactivas por motivo de *Labores del hogar* y elevados niveles de desempleo femenino.



La tasa de empleo femenina disminuye tras la maternidad

(Tasa de empleo de personas de 25-49 años sin/con hijos menores de 12 años)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2023

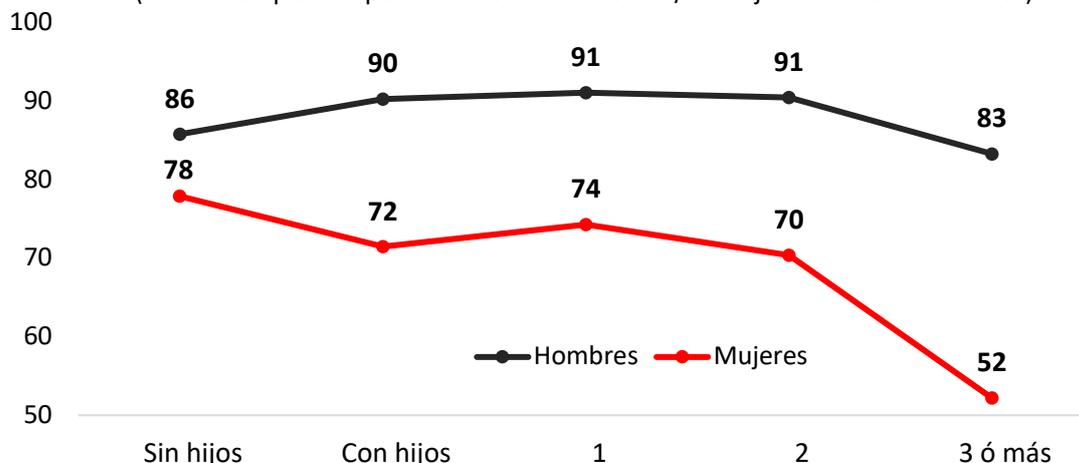
Gráfico #8

El reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos e hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres.

La incidencia en el empleo de la existencia de hijas/os es muy diferente entre hombres y mujeres y explica en gran medida la brecha en la tasa de empleo. Mientras que la existencia de hijos e hijas no solo no perjudica la tasa de empleo masculina, sino que ésta incluso aumenta, para las mujeres la existencia y número de descendientes está directamente relacionada con un descenso en la tasa de empleo, poniendo de manifiesto un impacto muy desigual en las carreras profesionales. Con más de tres menores la tasa de actividad femenina desciende considerablemente.

La tasa de empleo femenina disminuye tras la maternidad

(Tasa de empleo de personas de 25-49 años sin/con hijos menores de 12 años)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2023

Gráfico #9



Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres

Los factores que explican la brecha salarial por tema de cuidados no solo tienen que ver con una menor tasa de empleo, también están muy relacionados con una jornada laboral desigual. En España hay aproximadamente 2,1 millones de mujeres con un empleo a tiempo parcial (tasa de parcialidad femenina de 21% en los tres primeros trimestres de 2024), cifra muy superior a los 778 mil de hombres con un empleo a tiempo a tiempo parcial (tasa de parcialidad masculina de 7% en 2024).

Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: el 17% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de niños, niñas, personas enfermas, incapacitadas o mayores. Otro 8% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. **En definitiva, $\frac{3}{4}$ de las mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados.**

Centrándonos en las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes, en 2024 se contabilizaban 357 mil mujeres ocupadas, frente a 33 mil hombres ocupados. Es decir, **la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 11 veces superior a la de los hombres.**

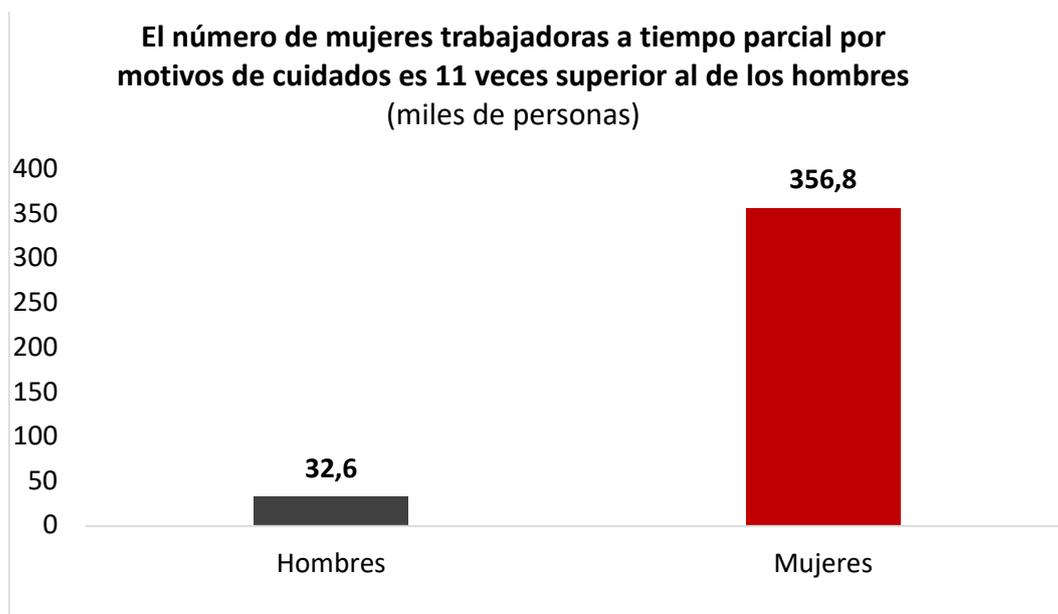


Gráfico #10

La tasa de ocupación a tiempo parcial por cuidado de personas dependientes sobre el total de



ocupados a tiempo parcial es particularmente alta para las mujeres de 35 a 44 años: el 38% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en esa franja de edad lo están por motivos de cuidados.

El 63% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial por cuidados de personas dependientes alegan querer cuidar personalmente de hijos e hijas u otros familiares, y el 25% lo hace por no poder costearlos o no haber servicios adecuados de cuidados. La **ausencia de servicios públicos** para el cuidado de menores y mayores afecta de modo especial a las mujeres, a las que dificulta poder acceder al mercado laboral y por tanto tener autonomía económica, además de una ausencia de tiempo para dedicarse a sí mismas.

Esa feminización de los cuidados queda latente cuando se comparan las horas dedicadas al trabajo no remunerado. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021 realizada por *Eurofund* confirma que en España se mantiene la brecha en la dedicación a trabajo no remunerado. Según esta encuesta, de media **los hombres dedican al día 2 horas y 42 minutos al cuidado de hijos y nietos frente a las 4 horas y 25 minutos de las mujeres**³. El Observatorio Social de la Fundación la Caixa confirma esta brecha en el trabajo no remunerado. En el año 2022 los hombres destinaron un promedio de 28 horas semanales de trabajo no remunerado, mientras las mujeres sumaron una media de 43 horas de trabajo no remunerado⁴.

Las excedencias por cuidados están muy feminizadas

En 2023 el 87% de las excedencias por cuidado de menores corresponden a madres. Ha habido una mejora parcial con respecto a décadas previas (en 2005-2010 en promedio el 96% de las excedencias las concentraban mujeres), pero sigue siendo una cifra que evidencia la elevada feminización de las tareas de cuidados. El patrón es similar para las excedencias por cuidado de familiares: el 75% de las excedencias son asumidas por mujeres (en 2005-2010 la tasa promedio era de 85%).

La desigual inserción en el mercado laboral tiene un impacto en el salario diferido y en el salario indirecto de las mujeres

Con respecto a la prestación por desempleo, en 2024 hubo en promedio un total de 787 mil hombres beneficiarios (383 mil de prestación asistencial y 404 mil de contributiva) que percibieron en promedio 778€ mensuales, mientras que las 990 mil mujeres beneficiarias (570 mil de prestación asistencial y 429 mil de contributiva) percibieron 663€ mensuales en promedio. De ello se deriva una **brecha en la prestación por desempleo del 17%**, explicado por el doble factor de una mayor cuota femenina en la prestación asistencial con respecto a la contributiva y menor cuantía en la

3 Otros indicadores disponibles en:

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645>

4 Disponible en: Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunera... (fundacionlacaixa.org)



prestación contributiva consecuencia de la brecha salarial⁵.

Con respecto a las pensiones, en diciembre de 2024, la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres fue de 1.034 € mensuales frente a 1.516 € para los hombres. Si comparamos únicamente la pensión de jubilación, mientras la pensión media masculina fue de 1.662 € mensuales, la femenina fue de 1.149 €. Ello supone una **brecha de género en pensiones del 47% y una brecha en la pensión de jubilación del 45%**, resultado igualmente de la brecha laboral y salarial.

⁵ Según datos del SEPE, en 2024 (enero a noviembre) la cuantía media de la prestación contributiva para los hombres fue de 1.060€ mensuales y la de las mujeres 906€. La cuantía de la prestación asistencial es de 480€ mensuales (80% del IPREM).

#22F

2042

Es la fecha en la que, en el mejor de los escenarios y solo si se implementan medidas adicionales, se podría cerrar la brecha salarial.

8. Harían falta 2 décadas para cerrar la brecha salarial... y sólo si se implementan políticas públicas focalizadas

La reducción de la brecha de género no es inercial, sino que refleja la aplicación de políticas laborales y sociales y medidas en el ámbito de la empresa que permitan abordar los factores estructurales que influyen sobre la brecha de género. Estas medidas trascienden el ámbito laboral, pero también las abarcan. Es preciso abordar medidas que reduzcan la segmentación laboral y elimine la idea de la existencia de “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” y la segmentación vertical, que coloca a las mujeres en la escala inferior de la clasificación profesional, mejorar la inserción laboral de las mujeres y corregir la parcialidad, la temporalidad y el mayor desempleo femenino; a la par que diseñar políticas públicas con perspectiva de género que favorezcan la corresponsabilidad.

Si tomamos como referencia la evolución de la brecha en la última década, la brecha tardaría al menos 2 décadas en cerrarse, dependiendo de la estadística utilizada (15 años tomando la EPA como referencia y 19 años para la EES).



La brecha salarial tardaría 2 décadas en cerrarse y sólo si se aplican políticas públicas adicionales

(brecha salarial como % que debe aumentar el salario femenino para igualar al masculino, líneas de tendencia respectivas)

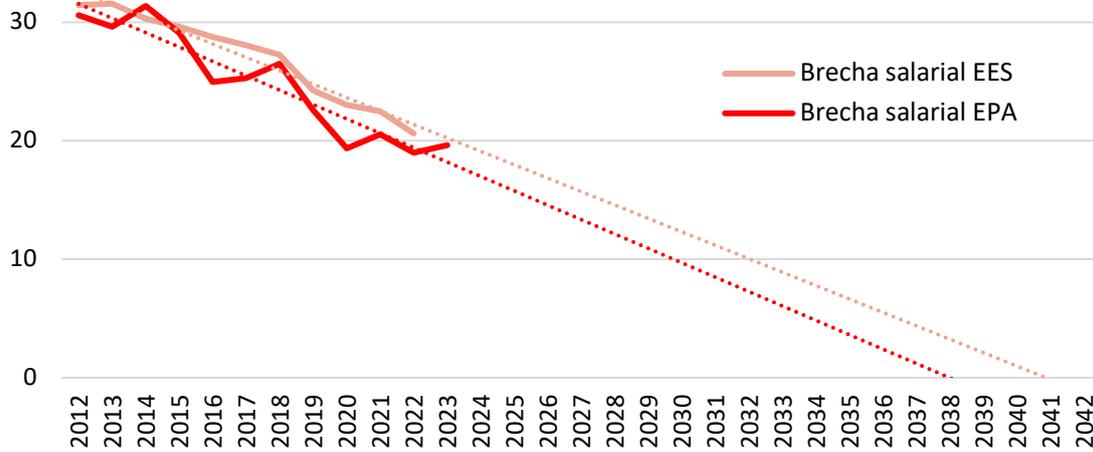


Gráfico #11

Sin embargo, es importante tener en cuenta que **la brecha no se acabará sola, sino que hay que acabar con ella**. Las políticas sindicales implementadas hasta el día de hoy han permitido la reducción de la brecha en 10 puntos porcentuales, pero los indicios de estancamiento en el último año ponen en evidencia la necesidad de políticas específicas adicionales. Estas medidas, necesarias para hacer frente a las desigualdades persistentes, pueden suponer una profundización en las medidas ya existentes (por ejemplo, subida del SMI y la aplicación correcta de las propuestas del V AENC) y/o requerir de nuevas medidas específicas.



CCOO #22F

Salario medio anual de los hombres
29.615€

Salario medio anual de las mujeres
24.758€

¿DIFERENCIA?
4.857€

9. La difícil comparación internacional de la brecha salarial

Los datos de Eurostat disponibles de brecha salarial de género entre España y el resto de los países europeos presentan **problemas y sesgos relevantes** que dificultan una comparación homogénea de los datos.

En la Encuesta de Estructura Salarial que elabora Eurostat solo incluye a la población asalariada que al menos ha trabajado 30 semanas durante el año de referencia, por lo que excluye a gran parte de la población más precaria que no llega a acumular ese tiempo mínimo de trabajo durante el año. Además, en la estimación de los ingresos salarial según tipo de jornada, eleva las horas trabajadas por los trabajadores a jornada parcial para igualarla a los de jornada completa (es decir, se calcula el salario/hora), suprimiendo estadísticamente la desigualdad existente entre el volumen de tiempo trabajado -y remunerado- por mujeres y hombres.



Salario medio bruto anual en Europa (2022, en euros)

	Salario total	Salario a jornada parcial	Salario a jornada completa
HOMBRES			
Alemania	45.492	17.280	59.333
España	29.139	12.388	33.803
Francia	37.942	24.968	43.119
Italia	34.777	13.758	40.641
MUJERES			
Alemania	29.666	20.553	47.658
España	24.173	11.752	31.484
Francia	30.402	19.477	37.269
Italia	27.530	15.036	35.518
BRECHA DE GÉNERO (% de variación del salario femenino para confluir con el masculino)			
Alemania	53,3	-15,9	24,5
España	20,5	5,4	7,4
Francia	24,8	28,2	15,7
Italia	26,3	-8,5	14,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de Eurostat. Datos referidos a la industria, construcción y servicios, salvo Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria

Finalmente, Eurostat define la brecha salarial de género como la “diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos”. Ese enfoque presenta graves problemas que lo invalida como un correcto indicador de la brecha salarial de género y su comparación entre países. Por un lado, se concentra en el salario por hora, obviando el impacto sobre los salarios mensuales o anuales del desigual volumen de horas trabajadas por mujeres y hombres. Además, estiman la brecha como porcentaje de los ingresos masculinos, lo que “reduce” la dimensión de la brecha y el porcentaje así obtenido por Eurostat tiene una interpretación más complicada que si se adopta el enfoque contrario, expresar la brecha salarial como porcentaje de los ingresos de las mujeres. En este caso, el porcentaje indicaría la variación (subida en este caso) necesaria para que el salario de las mujeres se iguale con el de los hombres.



BRECHA DE GÉNERO (% de variación del salario femenino para confluir con el masculino)

	2022 Total	2022 Jornada completa	2022 Jornada parcial
Alemania	17,7	15,8	0,3
España	8,7	2,3	18,7
Francia	13,9	-	-
Italia	4,3	-1,2	-3,8
Bélgica	5,0	-0,4	1,9

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de Eurostat. Datos referidos a la industria, construcción y servicios, salvo Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria

La brecha salarial para España según los datos de Eurostat (que compara el salario/hora) muestra que ésta se concentra en las jornadas parciales, mientras que para la jornada completa la brecha es muy reducida. Se evidencia el efecto composición negativo de una jornada parcial muy feminizada con mayor presencia en ocupaciones con peores salarios.



10. Conclusión: Necesidad de actuar sobre las causas de la desigualdad de género para reducir la brecha salarial

El tiempo no cambia nada si los grupos organizados de personas no trabajan en la dirección correcta. Durante los últimos años, sindicalmente se han introducido medidas que han logrado ir rebajando la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía española. Sin embargo, este año ha aumentado algo más de medio punto respecto al año anterior. Lo cual es una llamada de atención porque, aunque sindicalmente se trabaje por la reducción de la misma, existen elementos estructurales que van a hacer que la brecha nos disminuya. **No se puede hablar de igualdad efectiva de mujeres y hombres si las mujeres siguen cobrando menos. Es tiempo de actuar en todos los frentes contra la discriminación laboral sobre la que se asienta la brecha salarial de género.**

Acabar con la desigualdad y la discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad igualitaria y una economía más justa y con menor precariedad y desigualdad estructural, orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población, una población que es toda ella, interdependiente y vulnerable.

Ante esta vulnerabilidad de todo el personal necesitamos cuidarnos y que nos cuiden. **Una sociedad en la que la ciudadanía no se cuida está condenada a su desaparición** como explicaba Richard Sennett. El trabajo de cuidados formales e informales, retribuido o familiar, en las casas, en las empresas, en las calles y en la vida debe reconocerse, valorarse, compartirse corresponsablemente por el Estado, la sociedad, las empresas y las personas y, en muchos casos, cuando de empleo se trata retribuirse dignamente. **Valorar a las mujeres es valorar su trabajo y apostar por el futuro.** La sostenibilidad tanto de la economía productiva (que se sustenta en una serie de trabajos no pagados e invisibles de millones de mujeres), como de las propias sociedades dependen de la organización corresponsable del cuidado. Valoremos lo que realmente tiene valor y no solo precio.



La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando sobre la redistribución del trabajo de cuidados, puesto que la primera brecha laboral que se produce es el imposible acceso de todas las mujeres de lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...). Las mujeres se ven obligadas a asumir casi en solitario esta tarea tan necesaria para el sostenimiento de la vida y del planeta. **La implementación de políticas públicas de cuidados por los poderes públicos** sería muy necesaria para acabar con la primera brecha laboral entre mujeres y hombres, la del acceso al empleo.

Otra medida necesaria sería **actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo**. De modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyeran entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales **los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte**. Pero también habría de actuar sobre la **segmentación laboral en el empleo** -establecida **desde el punto de vista simbólico y práctico** que subyace bajo la idea de la existencia de “trabajos de hombres y de mujeres”-. Se precisan **modificaciones y cambios de los principales agentes de socialización primaria**: el sistema educativo e internet. **El sistema educativo** debe promover y aplicar el principio de igualdad de género en las aulas, en los libros de textos y en las prácticas en la educación formal e informal. Pero tampoco se debe olvidar que **internet** está siendo un elemento “educador” y frente a redes tan potentes como la *manosfera* (o androsfera), la propaganda de los youtuber que promueven el “hombres de alto valor” o las *tradwife* se precisa regular el acceso a las redes a las y los menores y crear contenidos basados en la igualdad, el feminismo, la interseccionalidad y la solidaridad. Ni los gobiernos, ni el empresariado pueden eludir su responsabilidad democrática.

Pero además de lo ideológico, desde el punto de vista práctico, a nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garantizan una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de incapacidad, enfermedad crónica y vejez (atención a la dependencia).

En el mercado de trabajo ni la igualdad de oportunidades, ni la acción positiva, ni la transversalidad de género, siendo elementos sustanciales y necesarios, han logrado, hasta ahora, en solitario, acabar con las brechas salariales de género; porque el techo de cristal permanece, pero también el suelo pegajoso y la violencia que se ejerce contra las mujeres. Se requieren acciones coordinadas en varios frentes políticos, económicos, educativos y laborales. La violencia y en concreto, la violencia sexual ha sido, y sigue siendo uno de los métodos machistas más eficaces para excluir a las mujeres de lo laboral y del poder dentro de los entornos laborales. **Sigue siendo necesario aplicar todas las estrategias y extender de manera de intensiva y sistemática las cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres** en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, pero además incorporar **acciones positivas que hagan que los hombres se hagan cargo de las tareas de cuidados**. Este es un método que servirá para **disminuir la parcialidad**, que es el mayor motivador de la brecha salarial de género.



Los gobiernos, el empresariado y los sindicatos debemos actuar para reducir la parcialidad. Desde CCOO consideramos que este es un reto inaplazable.

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda. El acuerdo de un plan de igualdad es el inicio de un proyecto al que se debe dar continuidad y poder evaluar. El seguimiento de los planes de igualdad y su evaluación es la tarea actual de un abundante grupo de representantes sindicales. **El avance en materia de igualdad en cada una de las empresas dependerá de la implementación del plan de igualdad y su posterior evaluación.** Sin evaluación no hay mejora.

El diagnóstico está hecho, toca ahora aportar propuestas y actuar en la dirección correcta. La democracia exige igualdad y la brecha salarial lleva ya demasiados años. Las mujeres decimos: Basta. No podemos esperar, porque en 2025 #YaVamosTarde.

