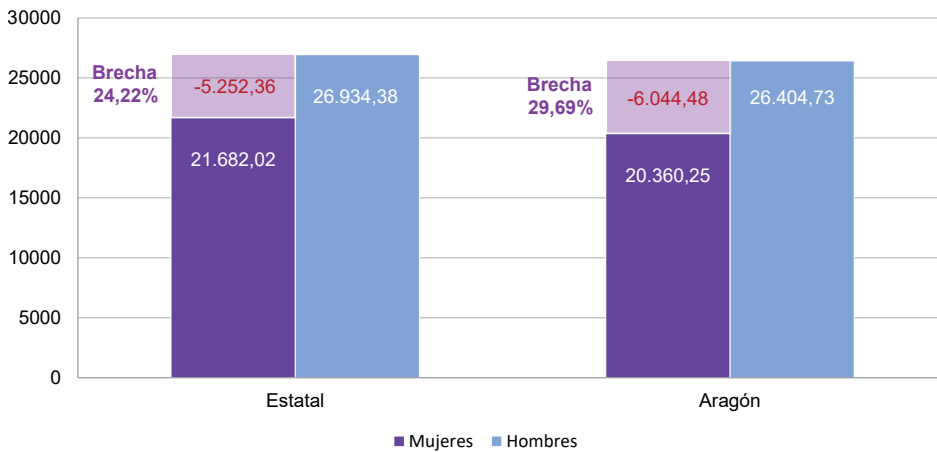


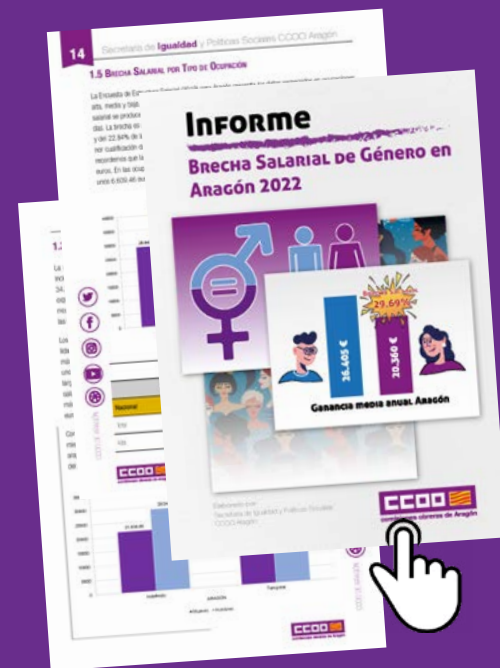
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO en Aragón 2022

Brecha salarial de género. Estatal y Aragón.



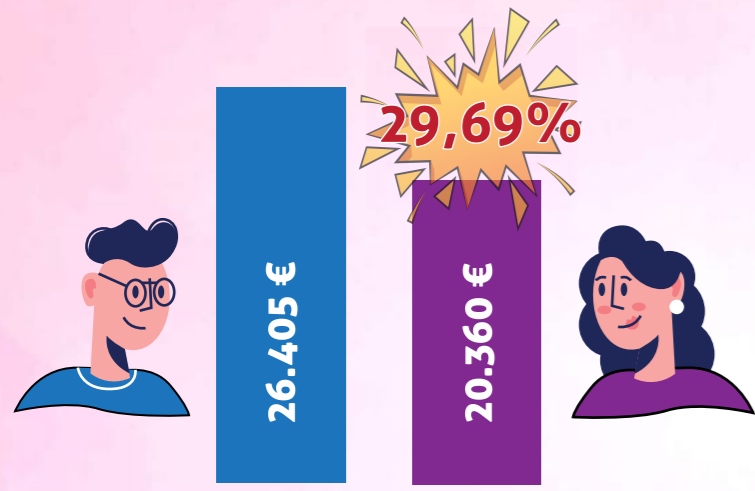
La brecha salarial por género, es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es un fenómeno común en todo el país y extendida a todos los países, que se ha puesto de manifiesto de manera más clara y frecuente a medida que la participación laboral femenina se ha ido generalizando.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan las diferencias salariales de hombres y mujeres. Estos factores incluyen los relacionados con las competencias laborales, a los que hay que unir la segregación del mercado de trabajo, con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos; las características de la oferta de empleo femenino, condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar; la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, fuertemente influida por la dedicación a actividades de cuidado de menores y/o personas adultas dependientes; y finalmente, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales.



IGUALDAD Y
SALARIAL YA

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ARAGÓN ES DEL 29,69%

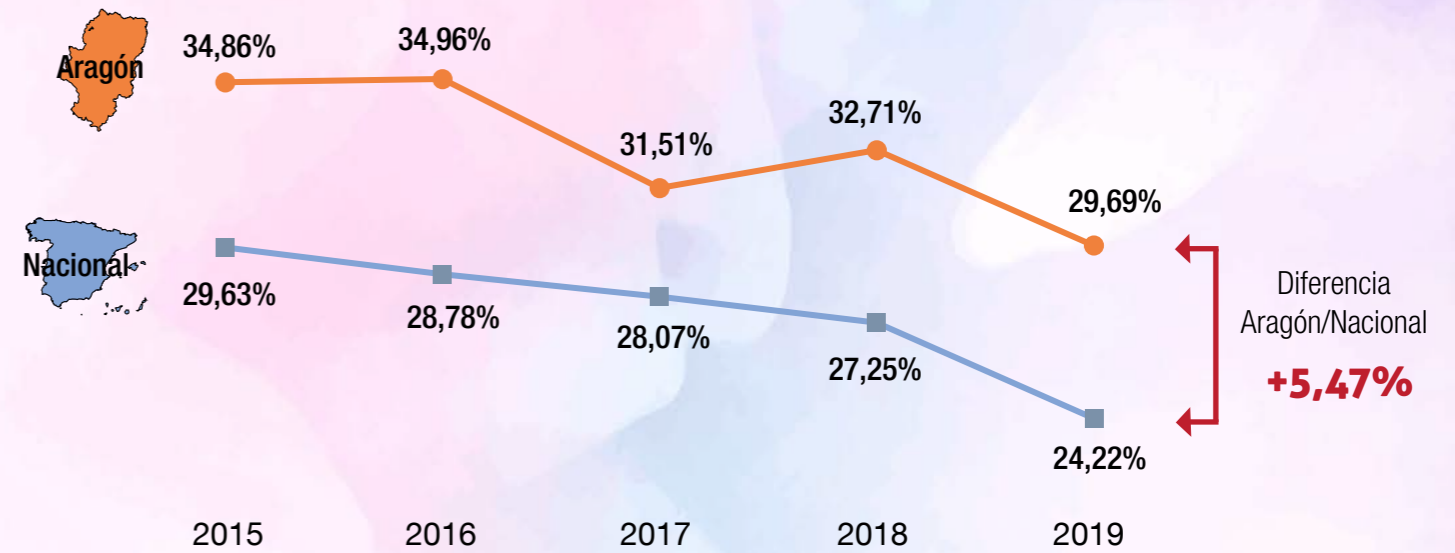


Ganancia media anual Aragón

DIFERENCIA BRUTA SALARIO ANUAL



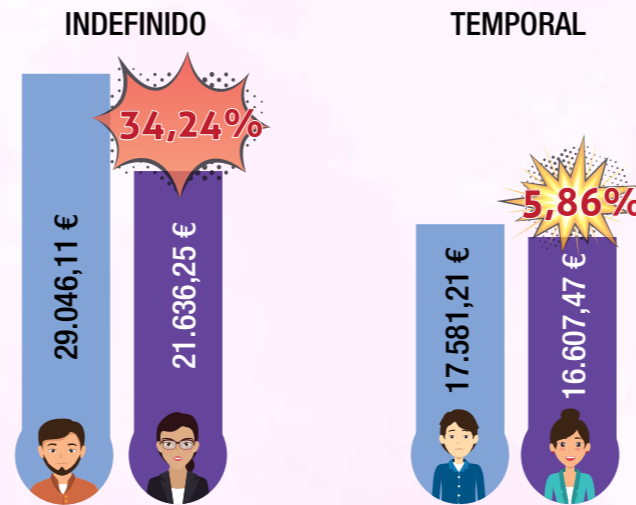
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL (2015-2019)



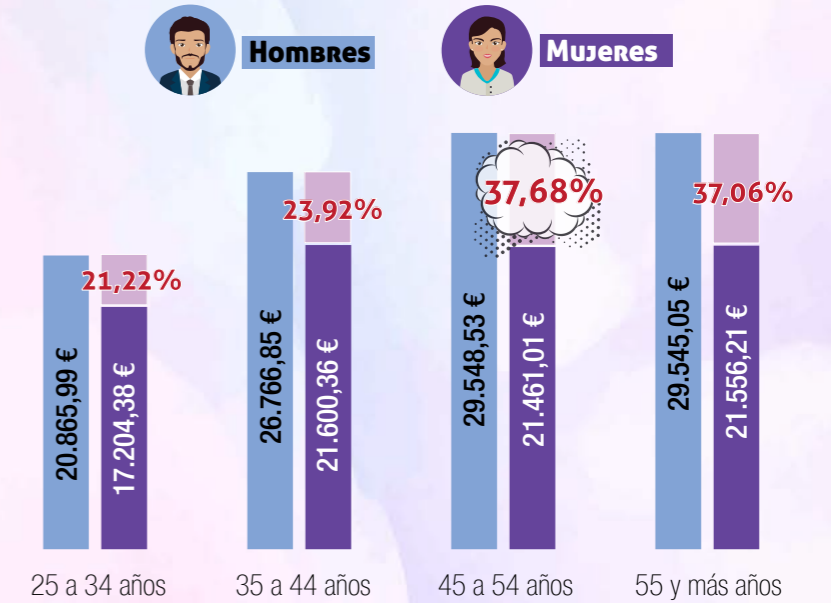
JORNADA A TIEMPO PARCIAL - ARAGÓN



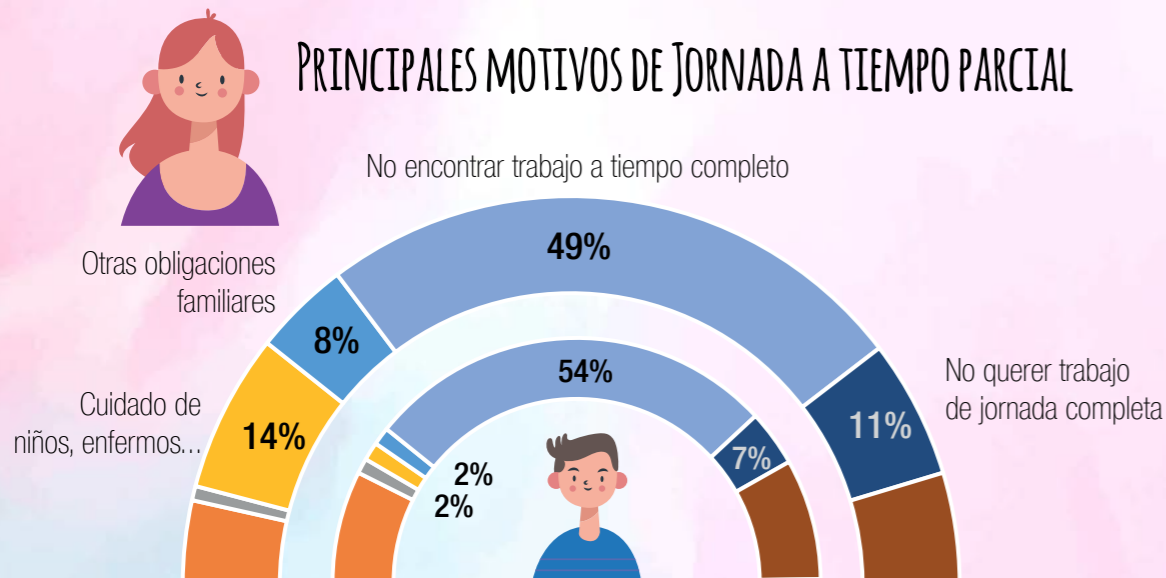
BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO - ARAGÓN



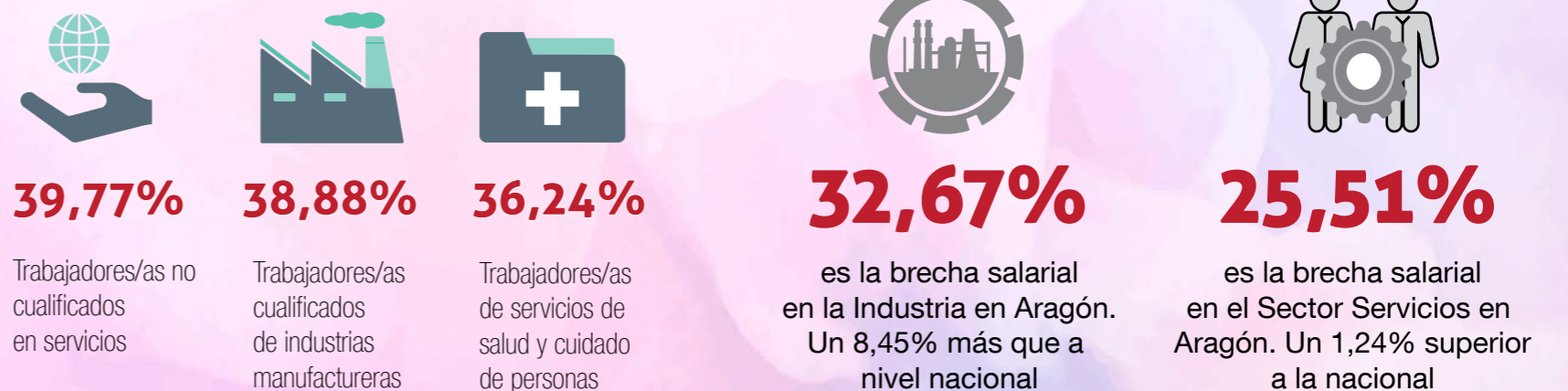
BRECHA SALARIAL POR EDAD - ARAGÓN



PRINCIPALES MOTIVOS DE JORNADA A TIEMPO PARCIAL



OCUPACIONES CON MAYOR BRECHA SALARIAL



Nuestras PROPUESTAS

- Aplicar la reforma laboral, ya que mejorará la estabilidad del empleo femenino al reducir la temporalidad de las mujeres que es mayor que la de los hombres.
- Apostar por una subida salarial, a través del diálogo social, con la firma de un nuevo acuerdo de negociación colectiva (ANC) que además de subidas salariales establezca nuevas fórmulas de flexibilidad interna que permitan activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a ausencia de corresponsabilidad en los cuidados, asuman los cuidados con los costes que conllevan en su vida profesional y personal.
- Adoptar medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o nueva normativa, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos.
- Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad.
- En la negociación colectiva incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en los convenios colectivos en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad.
- En las empresas tienen que negociarse, aplicarse y evaluarse planes de igualdad adecuados y eficaces,
- Los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación.



Accede a nuestra Story en youtube



Rueda de prensa. El 22 de febero CC OO Aragón presentó en rueda de prensa el Informe sobre brecha salarial de género en Aragón.

Pulsa sobre la imagen para acceder a la información.

Síguenos en nuestras redes sociales

