

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO • Edición nº 529 - Febrero 2025

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO



NO PODEMOS ESPERAR

#YaVamosTarde

La brecha salarial de género en España, que en 2023 se situó en el 19,6%, es el resultado de desigualdades estructurales en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Aunque ha habido avances gracias a la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), a las reformas laborales y a la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio, la reducción de la brecha se ha ralentizado en los últimos años.

Para **lograr la igualdad salarial** es fundamental implementar políticas públicas que aborden la desigualdad desde su origen: en el acceso al empleo, la distribución de las responsabilidades de cuidado y la regulación de los complementos salariales. Además de abordar medidas que regulen la parcialidad, que está feminizada.

Y hace falta un **Pacto Estatal que desarrolle los cuidados** desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del estado de bienestar. Solo mediante un compromiso firme y sostenido en el tiempo se podrá alcanzar una sociedad más justa e igualitaria en términos laborales.

LA DEMOCRACIA
EXIGE IGUALDAD Y
LA BRECHA
SALARIAL LLEVA YA
DEMASIADOS AÑOS.
LAS MUJERES
DECIMOS: BASTA.
NO PODEMOS
ESPERAR PORQUE
#YAVAMOSTARDE

#22F

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

UN INDICADOR DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES UN INDICADOR QUE REFLEJA LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES TANTO EN EL MERCADO LABORAL COMO EN LA SOCIEDAD EN GENERAL

La desigualdad en los ingresos salariales entre hombres y mujeres se debe a tres factores clave:

1 Desigualdad “ex ante” o estructural

Desde la infancia, las mujeres reciben una socialización distinta que influye en sus elecciones educativas y laborales hacia sectores menos remunerados y con peores condiciones de empleo.

2 Desigualdad “durante” la trayectoria laboral

Las mujeres tienen menor acceso a puestos de alta remuneración y se concentran en empleos con menor estabilidad. También enfrentan interrupciones en su carrera profesional debido a la carga de cuidados familiares.

3 Discriminación “a posteriori”

Las mujeres cobran pensiones más bajas una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y, en muchos casos, lagunas de cotización a la Seguridad Social por haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse al cuidado familiar.

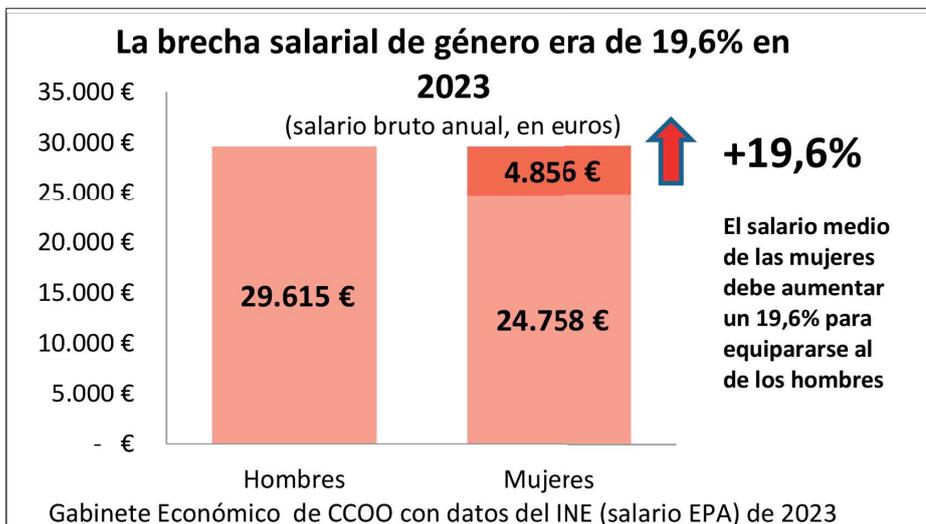


LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ES EL REFLEJO DE LA MAYOR EXPLOTACIÓN LABORAL QUE SUFREN LAS MUJERES, TANTO EN SU INSERCIÓN COMO EN SU TRAYECTORIA EN EL MERCADO DE TRABAJO, FRUTO DE LA DESIGUALDAD SOCIAL, CULTURAL, EDUCATIVA Y LA HISTÓRICA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

DATOS CLAVE

- En 2023 (EPA Salarios), el salario medio anual de los hombres fue de 29.615 euros y el de las mujeres fue de 24.758 euros. 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. Ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.



- El 44% de las mujeres asalariadas trabajan en siete sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional.
- 1 de cada 4 mujeres gana igual o menos del SMI en términos de salario anual.
- El 75% de la población asalariada a tiempo parcial son mujeres. Si la jornada laboral femenina fuese equiparable a la masculina, la brecha salarial se reduciría en un 64%.



#YaVamosTarde

FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL

1 JORNADA PARCIAL Y PRECARIEDAD LABORAL

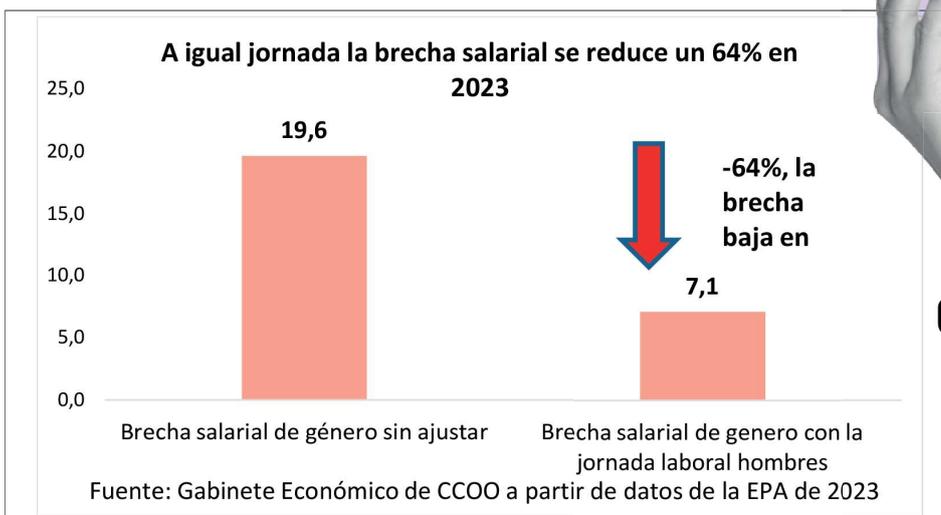
- El 21,1% de las mujeres trabaja a jornada parcial, frente al 6,6% de los hombres.

- Un gran porcentaje de estas mujeres lo hace de forma involuntaria, debido a la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo o por responsabilidades de cuidado.

- El cuidado de personas dependientes también recae sobre ellas: hay 11 veces más mujeres trabajando a tiempo parcial por esta razón que hombres.

- 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%.



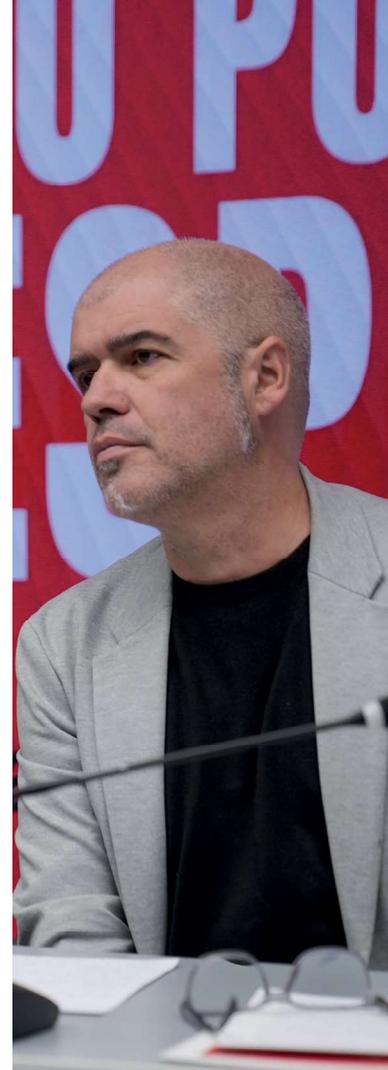
64%

ES EL IMPACTO
QUE TIENE LA
PARCIALIDAD
en la brecha salarial
de género

- 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 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.

2 COMPLEMENTOS SALARIALES

- Casi la mitad de la brecha salarial en las nóminas (39,2%) proviene de los complementos salariales, que benefician en mayor medida a los hombres
- Factores como nocturnidad, esfuerzo físico y disponibilidad horaria se retribuyen mejor que otros asociados al trabajo femenino, como la atención y la precisión



Unai Sordo, Secretario general de CCOO

3 CARGA DE CUIDADOS

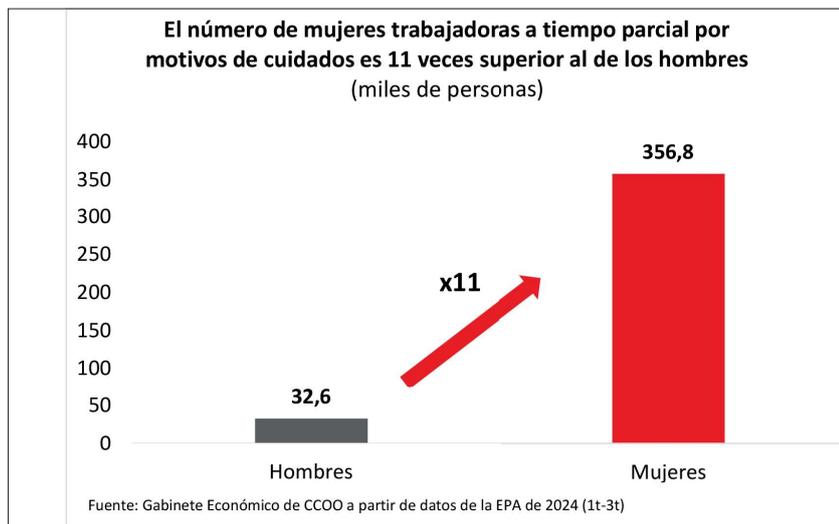
- El cuidado de niños/niñas, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres.

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.

- Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.
- La mayor parte de las excedencias por cuidado de hijos e hijas en 2023 fueron asumidas por mujeres (87%).
- En 2024 se contabilizaban 357 mil mujeres ocupadas a tiempo parcial por motivos de cuidados, frente a 33 mil hombres ocupados. Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por esta causa es 11 veces superior a la de los hombres.



NO SE VA A DAR EL SALTO DEFINITIVO EN IGUALDAD RETRIBUTIVA HASTA QUE NO HAYA UN PASO ADELANTE EN LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LOS CUIDADOS. LA IGUALDAD SALARIAL NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA, SINO UNA NECESIDAD PARA CONSTRUIR UNA SOCIEDAD MÁS EQUITATIVA Y SOSTENIBLE”



Harían falta al menos dos décadas para **CERRAR LA BRECHA...** y solo con medidas adicionales

SI TOMAMOS COMO REFERENCIA LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LA BRECHA TARDARÍA AL MENOS DOS DÉCADAS EN CERRARSE, NO ANTES DE 2042.

LA BRECHA NO SE ACABARÁ SOLA; HAY QUE ACABAR CON ELLA. LAS POLÍTICAS IMPLEMENTADAS HAN PERMITIDO LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA EN 10 PUNTOS PORCENTUALES, PERO LOS INDICIOS DE ESTANCAMIENTO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS PONEN EN EVIDENCIA LA NECESIDAD DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS ADICIONALES.

MEDIDAS NECESARIAS PARA REDUCIR LA BRECHA

Mejorar la inserción laboral femenina:

- Incentivar la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en promoción y ascensos.

Reducir la feminización de la jornada parcial:

- Asegurar el acceso equitativo a empleos a tiempo completo.
- Regular la parcialidad y, en particular, las horas complementarias.
- Promover medidas de corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo.

Ajustar la política de complementos salariales:

- Regular el otorgamiento de complementos para evitar sesgos de género.
- Valorar en igual medida habilidades tradicionalmente feminizadas.

Ampliar los servicios de cuidado público:

- Crear infraestructuras de cuidado infantil y de mayores accesibles para facilitar la conciliación laboral.
- Promover permisos parentales equitativos entre hombres y mujeres.





UNA DEUDA PENDIENTE CON LA IGUALDAD

El secretario general de CCOO Unai Sordo y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal, presentaron en rueda de prensa el Informe de Brecha de Salarial y advirtieron de la necesidad de abordar de una vez por todas el modelo de cuidados si queremos superar el estancamiento de en la reducción de la brecha.

RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

“No se va a dar el salto definitivo en igualdad retributiva hasta que no haya un salto adelante en la responsabilidad institucional sobre los cuidados. La igualdad salarial no es solo una cuestión de justicia, sino una necesidad para construir una sociedad más equitativa y sostenible”, subrayó Sordo. Asimismo, señaló la importancia de actuar sobre los sesgos educativos o el tiempo parcial, además de perseguir las horas no pagadas y potenciar la negociación de los planes de igualdad.

Por su parte, Carolina Vidal insistió en la necesidad de políticas estructurales y explicó cómo las mujeres arrastran las brechas de género toda su vida. “La brecha salarial es consecuencia de muchas otras brechas laborales y sociales, todas ellas discriminatorias, que se concretan en la diferencia del salario medio que percibimos hombres y mujeres en este país. Esta desigualdad no solo afecta a la economía de las mujeres durante su vida laboral activa, sino que tiene repercusiones a largo plazo, limitando su autonomía financiera en la jubilación y perpetuando la feminización de la pobreza”.



ACCEDE AQUÍ AL INFORME DE BRECHA SALARIAL



Carolina Vidal. Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

“

NO PODEMOS ESPERAR MÁS, PORQUE CADA AÑO QUE PASA SIN TOMAR MEDIDAS ESTRUCTURALES SIGNIFICA PERPETUAR LA DESIGUALDAD.

LAS MUJERES SEGUIMOS SIENDO LAS MÁS AFECTADAS POR LA INESTABILIDAD LABORAL Y LA CARGA DE LOS CUIDADOS NO REMUNERADOS”