



NOTA INFORMATIVA PARA LA PRENSA

**EL CESA PRESENTA UN ESTUDIO SOBRE  
LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN ARAGON**

**La brecha salarial en España se sitúa por debajo de la media europea, siendo en Aragón algo superior a la media nacional**

**A pesar del mayor nivel educativo de las mujeres, persisten importantes diferencias de especialización y ocupación (segregación ocupacional) que explican buena parte de la brecha salarial**

**También siguen existiendo diferencias a favor de los hombres en experiencia, formación continua e interrupciones en la vida laboral**

**En los tramos más altos de salarios se detecta una mayor brecha, tanto en salario como en participación femenina**

**Todas las medidas que facilitan la maternidad favorecen la igualdad si son utilizadas por ambos sexos y las perjudican si sólo son usadas por las mujeres**

(Martes, 19 de noviembre de 2019).- El *Consejo Económico y Social de Aragón* ha organizado una jornada sobre **“Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades”**.

Durante la jornada, que inaugurarán el **Presidente del CESA, José Manuel Lasiera** y la **Directora del Instituto Aragonés de la Mujer, María Goikoetxea**, se

**Jornada “Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades”**

**Martes 19 de noviembre de 2019, 12 horas.**

**Biblioteca de Aragón, Zaragoza (Doctor Cerrada, 22)**

presentará el estudio **“La brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla”**

A continuación, en una mesa de debate moderada por **Pilar Arranz** (Directora del Observatorio de Igualdad de género de la Universidad de Zaragoza), **Alicia Asín** (cofundadora de Libelium), **Sara Martín** (Presidenta del comité de empresa PSA-Opel) y **Laura Cortel** (responsable de relaciones externas de Mercadona) reflexionarán y debatirán sobre las acciones que pueden adoptarse para reducir la brecha salarial por género en nuestra Comunidad.

Clausurará la jornada, la **Directora General, Autónomos y Economía Social del Gobierno de Aragón, María Soledad de la Puente**.

## **ESTUDIO “BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN ARAGÓN: ALGUNAS PROPUESTAS PARA REDUCIRLA”**

La **brecha salarial por género**, es decir la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es un fenómeno común 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 y más mujeres se han incorporado a empleos tradicionalmente masculinos.

Para estudiar este fenómeno, en el que inciden un complejo conjunto de factores, el CESA se propuso llevar a cabo el estudio que hoy se presenta, con el objetivo de analizar con rigor todos los factores que inciden en la misma, como paso previo a la adopción de medidas que contribuyan a reducir dicha brecha, en un corto-medio plazo.

El estudio ha sido presentado esta mañana en el salón de actos de la Biblioteca de Aragón y ha sido dirigido por **Inmaculada García Mainar y Víctor Montuenga Gómez**, profesores del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza.

### **ALGUNOS DATOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL**

A pesar de la dificultad de cuantificar la brecha salarial (resumir en una sola cifra un concepto vinculado con tantos elementos conlleva perder gran cantidad de información), el estudio ofrece numerosos datos relacionados con este fenómeno.

Con la metodología de la **OCDE** (que calcula la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres asalariados a tiempo completo respecto a los ingresos medianos de los hombres), la brecha salarial en España se sitúa en el 12%, por debajo de la media de la UE28 (19%), o de EE.UU. (18%).

Con datos de **Eurostat** (que calcula la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres), la brecha en España es del 15,1%, por debajo de la media europea.

En el **ámbito nacional**, los datos del INE permiten aislar los salarios de los trabajadores de Aragón y realizar comparaciones entre comunidades autónomas o con la media española. La encuesta de Estructura Salarial 2014 (última disponible) proporciona información de los diferentes componentes del salario. Según estos datos, la brecha es del 23% en España en el salario bruto (17% en el salario por hora), mucho mayor en la remuneración en especie (46%), en las horas extra (78%), en los complementos salariales (30%) y en el complemento por turno de trabajo (31%).

**En Aragón**, las brechas son siempre superiores (27% en salario bruto, 20% en salario por hora, 56% en remuneración en especie, 86% en horas extra, 33% en complemento salarial y 34% en otros componentes), salvo en el turno de trabajo (15%).

Por Comunidades Autónomas, Aragón ocupa la cuarta posición más alta, después de Navarra, Asturias y Cantabria,. No obstante, la evolución en el tiempo es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento (ver Figura 1.4).

El estudio compara también la brecha entre diferentes **grupos de trabajadores**, según sus características o sus empleos.

- **La brecha aumenta con la edad y antigüedad.** Mientras que en el grupo de menores de 30 años, es inferior al 10%, en el grupo de mayores de 59 años alcanza el mayor valor (23%). En Aragón, la distribución de la brecha es más homogénea, siendo la mayor brecha en el rango entre 40 y 49 años.
- **Por tipo de jornada**, la brecha en España es mayor entre los que trabajan a tiempo parcial (En España, 15%, y en Aragón, 22%)
- **Por actividades** las mayores brechas aparecen en las actividades Financieras y Profesionales (por encima del 25% en Aragón); y las menores en las Industrias BDE (sector de la energía), Administración y Educación, inferiores al 10%.
- **Por sectores** las diferencias son significativas: menos del 10% en el sector público, y más del 20% en el sector privado.
- **Por tipo de negociación**, la brecha es menor cuando hay un convenio de empresa, frente a convenios sectoriales
- **Por niveles de salarios**, se observa que en los tramos más altos de distribución salarial hay más brecha salarial, tanto en el salario como en la participación femenina, aportando indicios de existencia del llamado “techo de cristal” (especialmente en el percentil 99, más del 30% en el salario por hora).

## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR GÉNERO

El estudio analiza también los datos de participación, empleo y paro, atendiendo a las diferencias por género, tomando datos de la EPA.

Dentro de **los trabajadores de 25 a 49 años** (período en el que es más frecuente la maternidad y paternidad) se constatan diferencias entre los individuos con y sin hijos.

- En el caso de los **hombres**, el hecho de tener hijos está asociado a una mayor participación en el mercado de trabajo (unos 4 puntos porcentuales en Aragón, y 8 en el conjunto nacional) y en las tasas de empleo (11 puntos en Aragón, y 15 puntos en España)
- Respecto a las **mujeres**, los datos muestran que la maternidad sigue siendo desfavorable para la actividad laboral de las mujeres, observándose una menor participación al tener hijos, si bien, se aprecia una tendencia de convergencia en el tiempo. También las tasas de paro son mayores entre las mujeres con hijos, especialmente las que tienen dos o más.

## EDUCACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

A pesar de que desde 2009 hay **más mujeres que hombres con estudios superiores**, el total de mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo inferior. En torno al 50% de las mujeres en Aragón y en España con edad entre 30 y 34 años tienen estudios superiores, cuando apenas un 35% (42% para Aragón) los tienen en el caso de los hombres.

Si atendemos a las **materias de especialización**, la composición actual no difiere mucho de la tradicional (con sectores y ocupaciones segregadas a un solo sexo): el porcentaje de mujeres en el acceso a los grados universitarios supera el 60% en Educación y Salud y Servicios Sociales, mientras que es inferior al 25% en informática, ingeniería e industria.

También el estudio pone de manifiesto que persisten las **diferencias a favor de los hombres en experiencia, formación continua e interrupciones en la vida laboral** (la división tradicional de tareas por sexo, hace que las mujeres tengan carreras profesionales más cortas y discontinuas, por lo que participan menos en formación específica). La menor experiencia acumulada, la menor inversión en formación y la depreciación del capital humano durante las interrupciones explicarían por qué los salarios de las mujeres pueden ser menores.

La **duración media de la vida laboral** de los varones en España se viene manteniendo estable en los 37-38 años frente a la tendencia creciente de la de las mujeres, que entre 2008 y 2018 ha pasado de 30 a 33 años. En ambos casos se sitúan entre los más bajos de la UE, superando solo a Italia y Grecia, y con valores similares a los de Francia.

## TIEMPO PARCIAL

Otro aspecto que el estudio considera necesario evaluar en la brecha salarial, aunque no incida directamente en la medida, es el **número de horas dedicadas a trabajar por parte de hombres y mujeres**. El 25% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, por sólo un 5% de los hombres. La primera razón esgrimida por ambos sexos para trabajar a tiempo parcial es no encontrar trabajo a jornada completa. El cuidado de niños y adultos, y otras obligaciones familiares representa el 25% (el 30% en

Aragón) de las razones en el caso de las mujeres, mientras que en el de los hombres apenas llega al 5%.

**La media de horas trabajadas por semana** entre los hombres es superior a las 40 horas, mientras que en el caso de las mujeres se sitúa cerca de las 35.

## FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL

El estudio analiza en profundidad la encuesta de salarial, realizando un conjunto de estimaciones para **comprobar qué parte de la brecha salarial queda explicada** por las diferentes características de hombres y mujeres (nivel educativo, sector en el que trabaja, tipo de convenio colectivo, tamaño de la empresa, experiencia, etc)

Tras analizar todos los datos, el estudio concluye que **buena parte de la diferencia salarial (85% en España, 75% en Aragón) no es explicada por las características personales y de empleo que conocemos.**

Los autores del estudio matizan que de ello no puede derivarse que la parte no explicada sea discriminación. En este sentido advierten que, aunque no es descartable algún tipo de discriminación, hay que tener en cuenta que la estimación puede ser incompleta, fundamentalmente porque los datos utilizados tienen algunas carencias al no disponer de información detallada sobre algunas variables importantes como, por ejemplo, campo de especialización de los estudios, experiencia laboral, formación específica o general, número de hijos, edades de estos, existencia o no de dependientes....

Para completar el análisis anterior en lo relativo a **parte inexplicada** de brecha salarial el estudio basándose en estudios previos, nacionales e internacionales, analiza otra serie de **factores**:

- **Segregación ocupacional.** El hecho de que la distribución de hombres y mujeres por ocupaciones y sectores sea muy diferente puede llegar a explicar gran parte de la brecha salarial ( entre un medio y un tercio de la diferencia salarial). Las mujeres se emplean, en gran medida, en ocupaciones dominadas por mujeres (asociados con la crianza y el cuidado), caracterizados por un alto nivel de empleo a tiempo parcial, menores oportunidades de promoción y salarios más bajos. El estudio indaga sobre las razones que llevan a hombres y mujeres a situarse en diferentes ocupaciones y sectores.
- **Factores psicológicos y normas sociales.** Recientemente se ha investigado qué parte de la brecha salarial puede deberse a los diferentes atributos psicológicos de hombres (mayor valoración del dinero, mayor autoestima, más competitivos.) y mujeres (menos ambición, mayor aversión al riesgo, más altruismo...). Sin embargo, los estudios realizados concluyen que los factores psicológicos representan menos del 20% de la brecha inexplicada
- **Maternidad y paternidad.** Existe una evidencia empírica en todos los países de que la maternidad genera una brecha en ganancias entre las mujeres madres y las no

madres que se perpetúa en el tiempo. El estudio profundiza en las razones de esa pérdida de ganancias (interrupción laboral, como consecuencia de bajas maternales y/o excedencias, con pérdidas de habilidad en el mercado de trabajo). En este sentido, el estudio concluye que todas las medidas que facilitan la maternidad favorecen la igualdad si son utilizadas por ambos sexos y las perjudican si sólo son usadas por las mujeres.

- **Discriminación.** El estudio alude no tanto a la discriminación directa, como a supuestos de discriminación más sutiles e, incluso, no intencionados (discriminación en la contratación, en la promoción o en la retribución), proponiendo una mayor transparencia de los procedimientos.

## POLÍTICAS QUE INFLUYEN SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO

El estudio dedica su parte final a analizar el conjunto de medidas que se han tomado en nuestro país y en los países de nuestro entorno con influencia significativa sobre la brecha salarial, con el fin de valorar su impacto sobre ella y definir las políticas óptimas que pueden conducir en un periodo de tiempo razonable a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Entre las medidas de actuación propuestas, se recogen :

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Revisar todas las políticas en el ámbito social en cuanto a su impacto sobre la igualdad de oportunidades
- Reconocimiento y valoración social y económica de las ocupaciones desarrolladas por mujeres, para combatir la segregación vertical y horizontal
- Seguir promocionando los estudios científicos y otros STEM ( técnicos, matemáticos y de ingeniería) entre las mujeres
- Adopción de medidas que permitan un mayor equilibrio en la representación en los puestos de alta dirección

El contenido de esta nota informativa está disponible en la web del CESA:  
[www.aragon.es/cesa](http://www.aragon.es/cesa)

Tanto el estudio a texto completo, como su Informe ejecutivo pueden descargarse aquí: <https://www.aragon.es/-/el-consejo-economico-y-social-de-aragon-presenta-un-estudio-sobre-brecha-salarial-por-genero-en-aragon>