



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



**DOSSIER DE PRENSA**  
**20 de noviembre de 2019**

## TEMA DEL DÍA || La igualdad en el trabajo

Páginas 2 y 3

INFORME DEL CESA

# Aragón tiene la cuarta brecha salarial por género más alta de todo el país

La diferencia se acerca al 20%, un porcentaje que solo es superior en Cantabria, Asturias y Navarra || Los expertos abogan por impulsar la conciliación y los sistemas de atención a la dependencia

R. L. M.  
eparagon@elperiodico.com  
ZARAGOZA

Aragón es la cuarta comunidad española con mayor brecha salarial por género. Así se desprende del estudio presentado ayer por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA), que reconoció que la reducción de esta diferencia está siendo «bastante lenta». En concreto, la brecha en la comunidad está cerca del 20%, un porcentaje que solo es mayor en Cantabria, Asturias y Navarra. Según el organismo, el liderazgo de Aragón se debe a que estas diferencias de sueldos entre hombres y mujeres es superior en los tramos salariales más altos y, por tanto, en las comunidades más ricas del país. Esta tesis se reafirma teniendo en cuenta que Extremadura, Canarias y Castilla-La Mancha arrojan las brechas más bajas de España.

«Esas mayores diferencias en los tramos más altos confirma también el llamado techo de cristal, que hace que menos mujeres accedan a puestos de dirección», explicó ayer la coautora del informe y profesora del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza, Inmaculada García Mainar. El estudio, elaborado también por su colega Víctor Montuenga, se presentó ayer en el salón de actos de la Biblioteca de Aragón.

Tal y como indicó Montuenga, el objetivo fundamental del informe era conocer las causas de esa brecha para a partir de ahí cimentar las posibles soluciones y políticas públicas a implementar. Sin duda, el hecho de que las mujeres aglutinen la mayoría de los contratos a tiempo parcial explica en buena parte esas diferencias salariales. Una parcialidad que es obligada en muchos casos. De hecho, la primera razón esgrimida para trabajar a tiempo parcial es no encontrar un empleo a jornada completa, mientras que el cuidado de niños y ancianos solo representa el 30% de los casos. La mayor temporalidad que sufren las mujeres también explica esta brecha de sueldos.

«Se emplean, en gran medida, en ocupaciones dominadas por mujeres (asociadas con la crianza y el cuidado), caracterizadas por un alto nivel de empleo a tiempo parcial, menores oportunidades



EL PERIÓDICO

► Entre los factores que explican la brecha figuran también determinados valores culturales y estereotipos fijados en la sociedad.

de promoción y salarios más bajos», indica el informe del CESA.

Con todo, el estudio pone de manifiesto que hay muchos más factores que explican estas diferencias. Causas que, en muchas ocasiones, tienen más que ver con valores culturales y «estereotipos» fijados en la sociedad desde hace años. «Estos cambios culturales son lentos y deben afrontarse desde muchos frentes; la educación y las políticas de igualdad son fundamentales en este sentido», subrayó García, que incidió en que hay que avanzar «mucho más» en materia de conciliación.

El informe señala a este respecto que existe «una evidencia empírica» en todos los países de que la maternidad genera una brecha en ganancias entre las mujeres madres y las que no lo son y que estas se perpetúan en el tiempo. Así, las interrupciones laborales como consecuencia de bajas ma-

## Las tasas de paro en la comunidad son mayores entre las mujeres con hijos, sobre todo las que tienen dos o más

ternales o excedencias frenan las carreras profesionales de muchas mujeres. «Todas las medidas que facilitan la maternidad favorecen la igualdad si son utilizadas por ambos sexos y las perjudican si solo son usadas por las mujeres», asegura el estudio.

El informe que dentro de los trabajadores de 25 a 49 años se constatan diferencias entre los que tienen o no tienen hijos. En el caso de los hombres, el hecho de tener hijos está asociado a una mayor participación en el mercado de trabajo y en las tasas de empleo (11 puntos en Aragón y 15 puntos en España). Sin embargo, los datos muestran que la maternidad sigue siendo desfavorable para la actividad laboral de las mujeres. Así, las tasas de paro son mayores entre las aragonesas con hijos, especialmente las que tienen dos o más, una tendencia que va mejorando con el paso del tiempo.

**CURRÍCULUMS CIEGOS** // El estudio alude también a una discriminación «sutil» y aboga por implantar «una mayor transparencia» en los procesos de contratación. El documento analiza además al-

gunas de las políticas públicas que se han implementado para impulsar la igualdad salarial. Según los autores, lo más urgente es seguir desarrollando un sistema de atención a la dependencia y la infancia que aporte la cobertura necesaria para que la actividad profesional de las mujeres no se vea tan afectada.

Por otra parte, el informe también apuesta por equiparar en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad y 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». «Además, vemos necesario que se adopten medidas que permitan un mayor equilibrio en la representación en los puestos de alta dirección», concluyó García. ≡



elperiodicodearagon.com



APP



@periodicoaragon



@elperiodicodearagon



@elperiodicodearagon

## claves

### 1 La brecha aumenta con la edad

La brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta con la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo. Según el informe del CESA, esta diferencia de sueldos es inferior al 10% en el grupo de menores de 30 años, mientras que en el de mayores de 59 años alcanza las cotas más altas con una brecha del 23%. No obstante, en Aragón la mayor distancia se da en el rango de entre 40 y 49 años. Además, la brecha es mayor entre los que trabajan a tiempo parcial (en España el 15% y en Aragón el 22%).

### 2 Diferencias por actividad laboral

Por ocupaciones profesionales las mayores brechas aparecen en las actividades financieras (por encima del 25% en Aragón); y las menores en la industria (sobre todo en el sector de la energía), en la administración y en la educación. En estas actividades, las diferencias de sueldos son inferiores al 10%. El informe del CESA también analiza la brecha si los empleados trabajan en el sector público o en el privado. En este último, las diferencias se sitúan por encima del 20% y en el público no llegan al 10%.

### 3 Más distancia en los tramos altos

Por niveles de sueldos, se observa que en los tramos más altos de retribución hay más brecha salarial, tanto en el salario como en la participación femenina. Según el estudio del CESA, este hecho ratifica la existencia del llamado techo de cristal, que impide a las mujeres acceder a los puestos de dirección. En estos perfiles, la diferencia salarial supera el 30%. Por tipo de negociación, la brecha es menor cuando hay un convenio de empresa negociado, frente a los convenios sectoriales.

## FORMACIÓN

# El mayor nivel educativo de las mujeres no reduce las diferencias

► Las profesiones por las que se apuestan también explican esa brecha salarial

► La presencia femenina es notable en educación pero reducida en ingeniería

R. L. M.  
eparagon@elperiodico.com  
ZARAGOZA

El porcentaje de mujeres con estudios superiores es mayor al de los hombres desde el año 2009 y desde entonces esta balanza no de dejado de inclinarse a favor de las féminas. Sin embargo, su presencia en el mercado de trabajo sigue siendo inferior. Según el estudio presentado ayer por el CESA, 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% en Aragón) los tienen en el caso de los hombres.

El informe también pone de manifiesto que las diferencias de especialización persisten, siendo otro de los factores que explican la brecha salarial por género. Así, el porcentaje de mujeres en el acceso a los grados universitarios supera el 60% en Educación, Salud y Servicios Sociales, mientras que es inferior al 25% en informática, ingeniería e industria.

También persisten las diferencias a favor de los hombres en experiencia, formación continua e interrupciones en la vida laboral, lo que agranda esa brecha. «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 es-



GOBIERNO DE ARAGÓN

►► El estudio del CESA se presentó ayer en el salón de actos de la Biblioteca de Aragón.

pecífica», asegura el informe del Consejo Económico y Social, que apunta que 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 VIDA LABORAL** // En este sentido, cabe destacar que la duración media de la vida laboral de los hombres en España se viene manteniendo estable en los 37-38 años, frente a la tendencia creciente de la de las mujeres, que entre el 2008 y el 2018 ha pasado de 30 a 33 años. En ambos casos se sitúan entre los más bajos de la Unión Europea, superando solo a Italia y Grecia, y con valores similares a los de Francia.

Además del presidente del CESA, José Manuel Lasierra, en la presentación del estudio también participó la directora del Instituto Aragonés de la Mujer, María Goikoetxea, quien lamentó que los sectores más feminizados son los que sufren más parcialidad y temporalidad. «Los cuidados han recaído siempre en las mujeres por imposición social, algo que no es concebible», lamentó Goikoetxea, que subrayó que todo esto tiene su repercusión en las pensiones que reciben las mujeres.

Así, la directora del IAM abogó por impulsar políticas públicas que ayuden a reducir la brecha, si bien reconoció que se van consiguiendo avances en los planes de igualdad de las empresas aunque «muy poco a poco». «Las

mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, pero los hombres no han hecho lo propio con las tareas del hogar», lamentó Goikoetxea, que subrayó que es imprescindible la «corresponsabilidad».

En la jornada de presentación del estudio se celebró 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) reflexionaron sobre las acciones que pueden adoptarse para reducir la brecha salarial e incidieron en el necesario impulso de la conciliación laboral. ≡

# Aragón, la cuarta región con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres

● Un estudio dirigido por los profesores Inmaculada García y Víctor Montuenga aboga por más políticas de conciliación

ZARAGOZA. La brecha salarial en España, es decir, la diferencia entre lo que cobran hombres y mujeres, es el 23% en el salario bruto y el 17% en el salario por hora mientras que en Aragón es superior: del 27% en salario bruto y del 20% en salario por hora. Este es uno de los datos que arroja el estudio dirigido por los profesores Inmaculada García y Víctor Montuenga, ambos del departamento de Análisis Económico de la facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza. «La comparación de la brecha salarial de Aragón muestra un mayor valor que para el conjunto del país y su posición regional es la cuarta más alta, después de Navarra, Asturias y Cantabria», indica el estudio, presentado ayer, que incide en que «la evolución es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento».

Que Aragón ocupe el cuarto puesto se debe a que los salarios son «ligeramente más altos» que la media española, precisaron los autores del informe 'Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades'. «A medida en que se asciende en la escala salarial la brecha es más alta y la proporción de mujeres que hay a medida que se aumentan los salarios también es menor», dijo Inmaculada García. Según dicho estudio, la brecha aumenta con la edad y con la antigüedad (en Aragón el grupo más castigado es el de mujeres de 40 a 49 años). Víctor Montuenga señaló que «la brecha salarial va ampliándose a lo largo del ciclo vital del individuo promedio, proceso muy ligado a los efectos diferentes de la maternidad en hombres y mujeres, y a la diferente carrera laboral que, en el individuo promedio, siguen unos y otras».

La evolución del empleo por género se ha estudiado, explicaron los autores, a través de los datos de los trabajadores de 25 a 49 años, período en el que es más frecuente tener hijos. En el caso de los

hombres, está asociado a una mayor participación en el mercado de trabajo, mientras que en mujeres, los datos demuestran que la maternidad «sigue siendo desfavorable para la actividad laboral». La profesora García indicó que la maternidad lleva a que las mujeres participen menos en el mercado laboral y a que sus salarios sean más bajos, unido a que «a menudo tienen empleos a tiempo parcial, con muchas más interrupciones laborales que conllevan menos salario presente y menos salario futuro, ya que da menos posibilidades a la formación y a poder ascender en un puesto de trabajo que no es estable».

Y para revertir esta situación García insistió en que las políticas de conciliación deben ser un «asunto familiar», puesto que, de otra manera, afecta a la participación laboral de las mujeres. Mientras que Montuenga indicó que habría que reforzar las políticas que apoyen el «cuidado externo a la familia en niños de 0 a 3 años y potenciar la igualdad en los estudios entre niños y niñas.

Para el profesor Víctor Montuenga, serían necesarias más políticas de conciliación para reducir esta brecha salarial por género. En este sentido, se mostró partidario de «igualar las bajas por cuidado de niños y/o dependientes entre hombres y mujeres, favorecer los cuidados de éstos fuera del hogar y una educación sin estereotipos desde pequeños, mayor transparencia en las políticas de contratación, promoción y remuneración». El estudio además hace especial hincapié en que casi siempre es la mujer la que tiene una jornada laboral inferior a la completa por tres motivos: «tener hijos menores de 12 años, no encontrar un empleo a tiempo completo y, finalmente, para tener más tiempo para el cuidado de niños, adultos u otras obligaciones familiares. **HERALDO**

HERALDO

HERALDO

## Igualar bajas por cuidado de niños y dependientes

HERALDO

martes, 19 de noviembre de 2019

- | [Economía](#)
- | [Economía y empresa](#)
- | [Empleo y formación](#)
- | [Sociedad](#)
- | [Servicios sociales e igualdad](#)

## **El Gobierno de Aragón refuerza su impulso a los planes de igualdad y la formación en la lucha contra la brecha salarial**

Soledad de la Puente define los planes de igualdad como “el instrumento idóneo para abordar la brecha de género en el ámbito de la empresa” en la clausura de presentación del informe del CESA sobre esta problemática

María Goikoetxea ha considerado “imprescindible apostar por políticas públicas que den cumplimiento a la tarea de la corresponsabilidad en los cuidados y en las tareas del hogar” durante la inauguración de la jornada



“Los planes de igualdad son el instrumento idóneo para abordar la brecha de género en el ámbito de la empresa”, ha afirmado la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social, Soledad de la Puente, durante la clausura de la jornada “Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades”, organizada por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) en Zaragoza. De la Puente ha confirmado que el departamento de Economía, Planificación y Empleo continuará ofreciendo en 2020 subvenciones para implantar estos planes en las empresas que no están obligadas por ley a contar con ellos, tal y como se ha venido haciendo en los tres últimos años.

Por otra parte, en el marco del Grupo de trabajo de Igualdad, en el que participa el Gobierno de Aragón y los agentes sociales, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo sobre los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón que se presentará a principio del próximo año. “La deficiencia de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva acrecenta la desigualdad”, ha asegurado la directora general de Trabajo, que ha anunciado que, para facilitar esta tarea, durante este año y parte de 2020 se está desarrollando un análisis de buenas prácticas en planes de igualdad en para ponerlas a disposición en las mesas de negociación.

En materia de formación, la directora general de Trabajo ha adelantado que se va a poner en marcha formación específica para la alta dirección, además de dar un mayor impulso a la Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino, puesta en marcha junto a la Universidad de Zaragoza con el objetivo de ofrecer a las estudiantes formación y referencias femeninas que ocupen altos cargos.

Por su parte, durante la inauguración de este evento, la directora del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), María Goikoetxea, ha considerado “imprescindible” apostar por políticas públicas que “den cumplimiento a la tarea de la corresponsabilidad en los cuidados y en las tareas del hogar” para “no seguir perpetuando la brecha salarial”.

### **Presentación del estudio**

En esta jornada se ha presentado el estudio “La brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla”, dirigido por Inmaculada García Mainar y Víctor Montuenga Gómez, profesores del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza. Esta investigación corrobora que, a pesar del mayor nivel educativo de las mujeres, persisten importantes diferencias de especialización y ocupación que explican buena parte de la brecha salarial. En España, esta brecha se sitúa por debajo de la media europea, y en Aragón es algo superior a la media nacional.

Entre otros aspectos, el estudio destaca el incremento de esa brecha, tanto en salario como en participación femenina, en los tramos más altos de salarios y apunta 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.

La jornada ha contado también con una mesa de debate moderada por Pilar Arranz (directora del Observatorio de Igualdad de género de la Universidad de Zaragoza) y en la que Inmaculada García (codirectora del estudio), Sonia Montoro (de UGT Aragón) y Laura Cortel (responsable de relaciones externas de Mercadona) han reflexionado y debatido sobre las acciones que pueden adoptarse para reducir la brecha salarial por género en nuestra Comunidad.

El estudio completo sobre “La brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla” y su informe ejecutivo pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://www.aragon.es/-/el-consejo-economico-y-social-de-aragon-presenta-un-estudio-sobre-brecha-salarial-por-genero-en-aragon>

# Aragón es la cuarta Comunidad con una mayor brecha salarial

La diferencia de sueldo entre hombres y mujeres es del 27 %, frente al 23 % nacional

ZARAGOZA.- Aragón es la cuarta Comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, solo por detrás de Navarra, Asturias y Cantabria, una diferencia debida a que los salarios son “ligeramente más altos” que en la media española.

Así lo explicó ayer la coautora del estudio “Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades”, Inmaculada García Mainar, en declaraciones a los medios de comunicación antes de la presentación del documento en Zaragoza.

Según la profesora del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza la composición por actividad y por ocupación en Aragón también explica que se encuentre por encima de otras comunidades, unida al hecho de que “la brecha es mayor en los salarios más altos”. “A medida en que se asciende en la escala salarial la brecha es más alta y la proporción de mujeres que hay a medida que se aumentan

los salarios también es menor”, completó.

Según los datos de la encuesta de Estructura Salarial de 2014 (última disponible) la brecha salarial por género, es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es del 23 % en el salario bruto, frente al 27 % que supone la brecha aragonesa.

El estudio manifiesta también que la brecha aumenta con la edad y con la antigüedad (en Aragón el grupo más castigado es el de los 40 a 49 años), con la jornada parcial (22 % en Aragón) y con el tipo de negociación (es menor cuando hay un convenio de empresa, frente a convenios sectoriales). El “techo de cristal” se observa en que en los tramos más altos de distribución salarial las diferencias son mayores, tanto en salario como en la participación femenina. Por actividades, las mayores brechas aparecen en las actividades financieras y profesionales (por encima del 25 % en Aragón) y las menores en industrias del sector de la energía, administración y educación, donde son inferiores al 10 %.

Por sectores, las diferencias son significativas: menos del 10 % en el sector público y más del 20 % en el privado. ● EFE

## Aragón, cuarta comunidad con mayor brecha salarial por género

EFE  
**Zaragoza**

Aragón es la cuarta Comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, solo por detrás de Navarra, Asturias y Cantabria, una diferencia debida a que los salarios son "ligeramente más altos" que en la media española.

Así lo explicó la coautora del estudio *Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades*, Inmaculada García Mainar, en declaraciones a los medios de comunicación antes de la presentación del documento este martes en Zaragoza.



## Las aragonesas cobran un 27% menos que los hombres, una de las mayores brechas salariales de España



Aragón es la cuarta comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, solo por detrás de Navarra, Asturias y Cantabria, según el estudio del CESA - Fabián Simón [ECONOMÍA](#)

Un informe del Consejo Económico y Social de Aragón subraya que afecta más a las trabajadoras de más edad

R. P. ZARAGOZA Actualizado:19/11/2019 18:28h

Las **mujeres cobran en Aragón, de promedio, un 27% menos que los hombres. Es la brecha salarial** que se da en esta región. Es una de las mayores de toda España. De hecho, solo Navarra, Asturias y Cantabria presentan diferenciales salariales más elevados que Aragón.

Así lo indica un estudio que acaba de presentar el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA). Ha sido dirigido por **Inmaculada García Mainar y Víctor Montuenga Gómez**, del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza.

En este informe se indica que la brecha salarial en Aragón está claramente por encima que en la media nacional. Así, en salario bruto la diferencia entre lo que cobran las mujeres trabajadoras respecto a lo que perciben los hombres es del 27% en esta región, cuatro puntos más que la media nacional. En salario por hora es del 20%, tres puntos más que en el conjunto de España. En remuneraciones en especie la brecha salarial llega al 56% en Aragón, y al 33% en el importe de los complementos salariales.

Según ha informado el CESA, el estudio indica que esta acusada brecha salarial tiende a amortiguarse, pero con lentitud. «La evolución en el

tiempo es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento», indican.

Más allá de los datos medios de conjunto, al descender al detalle se comprueba que esa brecha salarial no afecta por igual a todas las trabajadoras. Así, se observa que la acusan más las asalariadas más veteranas, mientras que tiende a ser reducida entre las menores de 30 años de edad. También afecta más a las trabajadoras que tienen un empleo a tiempo parcial que las que disfrutan de una ocupación a jornada completa.

---

Respecto a sectores de actividad, donde se han detectado las brechas salariales más acusadas entre hombres y mujeres en Aragón es en las actividades financieras y profesionales.

El estudio indica que esa brecha salarial no responde a una discriminación laboral en sentido estricto, sino que influyen diversos condicionantes. Entre ellas, el hecho de que haya más mujeres que hombres trabajando en actividades con salarios más bajos. O que las mujeres también son mayoría en el empleo a tiempo parcial.

## **El Gobierno de Aragón refuerza su impulso a los planes de igualdad y la formación en la lucha contra la brecha salarial**

Por  
[Redacción Aragón](#)

-

19 noviembre, 2019

**Soledad de la Puente define los planes de igualdad como el instrumento idóneo para abordar la brecha de género en el ámbito de la empresa en la clausura de presentación del informe del CESA sobre esta problemática**



“Los planes de igualdad son el instrumento idóneo para abordar la brecha de género en el ámbito de la empresa”, ha afirmado la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social, Soledad de la Puente, durante la clausura de la jornada “Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades”, organizada por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) en Zaragoza. De la Puente ha confirmado que el departamento de Economía, Planificación y Empleo continuará ofreciendo en 2020 subvenciones para implantar estos planes en las empresas que no están obligadas por ley a contar con ellos, tal y como se ha venido haciendo en los tres últimos años.

Por otra parte, en el marco del Grupo de trabajo de Igualdad, en el que participa el Gobierno de Aragón y los agentes sociales, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo sobre los convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón que se presentará a principio del próximo año. “La deficiencia de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva acrecenta la desigualdad”, ha asegurado la directora general de Trabajo, que ha anunciado que, para facilitar esta tarea, durante este año y parte de 2020 se está desarrollando un análisis de buenas prácticas en planes de igualdad en para ponerlas a disposición en las mesas de negociación.

En materia de formación, la directora general de Trabajo ha adelantado que se va a poner en marcha formación específica para la alta dirección, además de dar un mayor impulso a la Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino, puesta en marcha junto a la Universidad de Zaragoza con el objetivo de ofrecer a las estudiantes formación y referencias femeninas que ocupen altos cargos.

Por su parte, durante la inauguración de este evento, la directora del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), María Goikoetxea, ha considerado “imprescindible” apostar por políticas públicas que “den cumplimiento a la tarea de la corresponsabilidad en los cuidados y en las tareas del hogar” para “no seguir perpetuando la brecha salarial”.

### **Presentación del estudio**

En esta jornada se ha presentado el estudio “La brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla”, dirigido por Inmaculada García Mainar y Víctor Montuenga Gómez, profesores del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza. Esta investigación corrobora que, a pesar del mayor nivel educativo de las mujeres, persisten importantes diferencias de especialización y ocupación que explican buena parte de la brecha salarial. En España, esta brecha se sitúa por debajo de la media europea, y en Aragón es algo superior a la media nacional.

Entre otros aspectos, el estudio destaca el incremento de esa brecha, tanto en salario como en participación femenina, en los tramos más altos de salarios y apunta 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.

La jornada ha contado también con una mesa de debate moderada por Pilar Arranz (directora del Observatorio de Igualdad de género de la Universidad de Zaragoza) y en la que Inmaculada García (codirectora del estudio), Sonia Montoro (de UGT Aragón) y Laura Cortel (responsable de relaciones externas de Mercadona) han reflexionado y debatido sobre las acciones que pueden adoptarse para reducir la brecha salarial por género en nuestra Comunidad.

El estudio completo sobre “La brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla” y su informe ejecutivo pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://www.aragon.es/-/el-consejo-economico-y-social-de-aragon-presenta-un-estudio-sobre-brecha-salarial-por-genero-en-aragon>

INFORME DEL CESA

## Aragón tiene la cuarta brecha salarial por género más alta de España

La diferencia se acerca al 20%, un porcentaje que solo es superior en Cantabria, Asturias y Navarra. Los expertos abogan por impulsar la conciliación y los sistemas de atención a la dependencia



Trabajadoras en la Sala Multiusos del Auditorio. - ROGELIO ALLEPUZ

**R. L. M.**

19/11/2019

Aragón es la cuarta comunidad española con mayor brecha salarial por género. Así se desprende del estudio presentado ayer por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA), que reconoció que la reducción de esta diferencia está siendo «bastante lenta». En concreto, la brecha en la comunidad está cerca del 20%, un porcentaje que solo es mayor en Cantabria, Asturias y Navarra. Según el organismo, el liderazgo de Aragón se debe a que estas diferencias de sueldos entre hombres y mujeres es superior en los tramos salariales más altos y, por tanto, en las comunidades más ricas del país. Esta tesis se reafirma teniendo en cuenta que Extremadura, Canarias y Castilla La Mancha arrojan las brechas más bajas de España.

«Esas mayores diferencias en los tramos más altos confirma también el llamado techo de cristal, que hace que menos mujeres accedan a puestos de dirección», explicó ayer la coautora del informe y profesora del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza, Inmaculada García Mainar. El estudio, elaborado también por su colega Víctor Montuenga, se presentó ayer en el salón de actos de la Biblioteca de Aragón.

Tal y como indicó Montuenga, el objetivo fundamental del informe era conocer las causas de esa brecha para a partir de ahí cimentar las posibles soluciones y políticas públicas a implementar. Sin duda, el hecho de que las mujeres aglutinen la mayoría de los contratos a tiempo parcial explica en buena parte esas diferencias salariales. Una parcialidad que es obligada en muchos casos. De hecho, la primera razón esgrimida para trabajar a tiempo parcial es no encontrar un empleo a jornada completa, mientras que el cuidado de niños y ancianos solo representa el 30% de los casos. La mayor temporalidad que sufren las mujeres también explica esta brecha de sueldos.

«Se emplean, en gran medida, en ocupaciones dominadas por mujeres (asociadas con la crianza y el cuidado), caracterizadas por un alto nivel de empleo a tiempo parcial, menores oportunidades de promoción y salarios más bajos», indica el informe del CESA.

Con todo, el estudio pone de manifiesto que hay muchos más factores que explican estas diferencias. Causas que, en muchas ocasiones, tienen más que ver con valores culturales y «estereotipos» fijados en la sociedad desde hace años. «Estos cambios culturales son lentos y deben afrontarse desde muchos frentes; la educación y las políticas de igualdad son fundamentales en este sentido», subrayó García, que incidió en que hay que avanzar «mucho más» en materia de conciliación.

El informe señala a este respecto que existe «una evidencia empírica» en todos los países de que la maternidad genera una brecha en ganancias entre las mujeres madres y las que no lo son y que estas se perpetúan en el tiempo. Así, las interrupciones laborales como consecuencia de bajas maternales o excedencias frenan las carreras profesionales de muchas mujeres. «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», asegura el estudio.

El informe ratifica en este sentido que dentro de los trabajadores de 25 a 49 años se constatan diferencias entre los que tienen o no tienen hijos. En el caso de los hombres, el hecho de tener hijos está asociado a una mayor participación en el mercado de trabajo y en las tasas de empleo (11 puntos en Aragón y 15 puntos en España). Sin embargo, los datos muestran que la maternidad sigue siendo desfavorable para la actividad laboral de las mujeres. Así, las tasas de paro son mayores entre las aragonesas con hijos, especialmente las que tienen dos o más, una tendencia que va mejorando con el paso del tiempo.

**CURRÍCULUMS CIEGOS** / El estudio alude también a una discriminación «sutil» y aboga por implantar «una mayor transparencia» en los procesos de contratación.

El documento analiza además algunas de las políticas públicas que se han implementado para impulsar la igualdad salarial. Según los autores, lo más urgente es seguir desarrollando un sistema de atención a la dependencia y la infancia que aporte la cobertura necesaria para que la actividad profesional de las mujeres no se vea tan afectada.

Por otra parte, el informe también apuesta por equiparar en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad y 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». «Además, vemos necesario que se adopten medidas que permitan un mayor equilibrio en la representación en los puestos de alta dirección», concluyó García.

# Aragón, la cuarta región con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres

Un estudio dirigido por los profesores Inmaculada García y Víctor Montuenga de la facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza aboga por aumentar las políticas de conciliación en España

ACTUALIZADA 19/11/2019 A LAS 21:31

- **MONTSE LLORENTE**

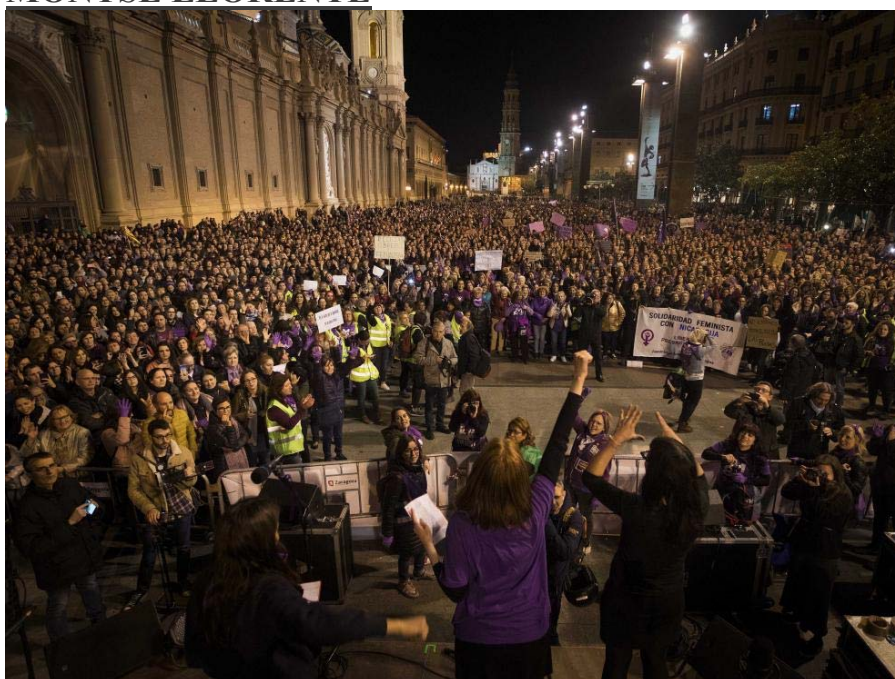


Imagen de archivo de la manifestación del pasado 8 de marzo, Día de la Mujer Trabajadora, en Zaragoza. Toni Galán

La brecha salarial en España, es decir la diferencia entre lo que cobran hombres y mujeres, es el 23% en el salario bruto y el 17% en el salario por hora mientras que en Aragón es superior: del 27% en salario bruto y del 20% en salario por hora. Este es uno de los datos que arroja el estudio dirigido por los profesores Inmaculada García y Víctor Montuenga, ambos del departamento de Análisis Económico de la facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza. «**La comparación de la brecha salarial de Aragón muestra un**



**mayor valor que para el conjunto del país y su posición regional es la cuarta más alta, después de Navarra, Asturias y Cantabria»,** indica el estudio, presentado ayer, que incide en que «la evolución es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento».

Que Aragón ocupe la cuarta posición se debe a que los salarios son «ligeramente más altos» que en la media española, precisaron los autores del informe **‘Brecha salarial por género en Aragón: entre la tradición y las nuevas realidades’**. «A medida que se asciende en la escala salarial la brecha es más alta y la proporción de mujeres que hay a medida que se aumentan los salarios también es menor», explicó Inmaculada García.

Según dicho estudio, la brecha aumenta con la edad y con la antigüedad (**en Aragón el grupo más castigado es el de mujeres de 40 a 49 años**). Víctor Montuenga señaló que «la brecha salarial va ampliándose a lo largo del ciclo vital del individuo promedio, proceso muy ligado a los **efectos diferentes de la maternidad en hombres y mujeres**, y a la diferente carrera laboral que, en el individuo promedio, siguen unos y otras».

La evolución del empleo por género se ha estudiado, explicaron los autores, a través de los datos de los trabajadores de 25 a 49 años, período en el que es más frecuente tener hijos. **En el caso de los hombres, está asociado a una mayor participación en el mercado de trabajo, mientras que en mujeres, los datos demuestran que la maternidad «sigue siendo desfavorable para la actividad laboral».**

La profesora García indicó que la maternidad lleva a que las mujeres participen menos en el mercado laboral y a que sus salarios sean más bajos, unido a que «a menudo tienen empleos a tiempo parcial, con muchas más interrupciones laborales que conllevan menos salario presente y menos salario futuro, ya que da menos posibilidades a la formación y a poder ascender en un puesto de trabajo que no es estable».

Y para revertir esta situación, **García insistió en que las políticas de conciliación deben ser un «asunto familiar», puesto que, de otra manera, afecta a la participación laboral de las mujeres. Mientras que Montuenga indicó que habría que reforzar las políticas que apoyen el «cuidado externo**

**a la familia en niños de 0 a 3 años** y potenciar la igualdad en los estudios entre niños y niñas.

### **Igualar las bajas por cuidado de niños y dependientes**

Para el profesor Montuenga, serían necesarias más políticas de conciliación para reducir esta brecha salarial por género. En este sentido, se mostró partidario de **«igualar las bajas por cuidado de niños y/o dependientes entre hombres y mujeres, favorecer los cuidados de éstos fuera del hogar y una educación sin estereotipos desde pequeños, mayor transparencia en las políticas de contratación, promoción y remuneración»**. El estudio además hace especial hincapié en que casi siempre es la mujer la que tiene una jornada laboral inferior a la completa por tres motivos: «tener hijos menores de 12 años, no encontrar un empleo a tiempo completo y, finalmente, para tener más tiempo para el cuidado de niños, adultos u otras obligaciones familiares.