

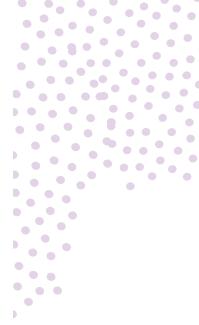
*La brecha salarial
de género, síntoma
de la desigualdad
estructural*

**Ni tiempos
parciales**

*ni vidas
a medias.*



LAS BRECHAS SALARIALES
DE GÉNERO EN LA OCUPACIÓN



La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Realiza: Gabinete Económico y Secretaría de Mujeres e Igualdad

Diseño y maquetación: Secretaría de Comunicación

Índice

#1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, UN SÍNTOMA MÁS DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL.....	5
#2. EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 20% en 2024.....	9
#3. HASTA AHORA LA ACTUACIÓN SINDICAL HA REDUCIDO PROGRESIVAMENTE LA BRECHA, PERO SIGUE SIENDO NECESARIO.....	11
#4. LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL.....	15
#5. LA JORNADA PARCIAL EXPLICA MÁS DE LA MITAD (55%) DE LA BRECHA DE GÉNERO.....	18
#6. LOS COMPLEMENTOS SIGUEN EXPLICANDO CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL.....	23
#7. LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA SALARIAL.....	25
#8. HARÍAN FALTA 16 AÑOS PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL... Y SOLO SI SE IMPLEMENTAN POLÍTICAS PÚBLICAS FOCALIZADAS.....	27
#9. ES NECESARIO ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.....	29



*La brecha salarial
de género,
síntoma de
la desigualdad
estructural*

#1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, UN SÍNTOMA MÁS DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

Son varias las desigualdades de género que perviven en el ámbito laboral, entre las cuales quizá sea la diferencia salarial entre hombres y mujeres una de las más evidentes. «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.

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 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 salariales¹.

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 y se explica por tres componentes:

- 1 La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales, que 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 soportan 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.

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 2025 e información salarial respecto a 2024, pero cuando se trata de ofrecer mayor detalle salarial se emplea la Encuesta de Estructura Salarial de 2023.

- 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 familia².

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género, hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y 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 es cuestión de tiempo y **harían falta más de dos décadas para cerrar la brecha salarial**.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados... que soportan las mujeres desde niñas y que las predispone a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales...

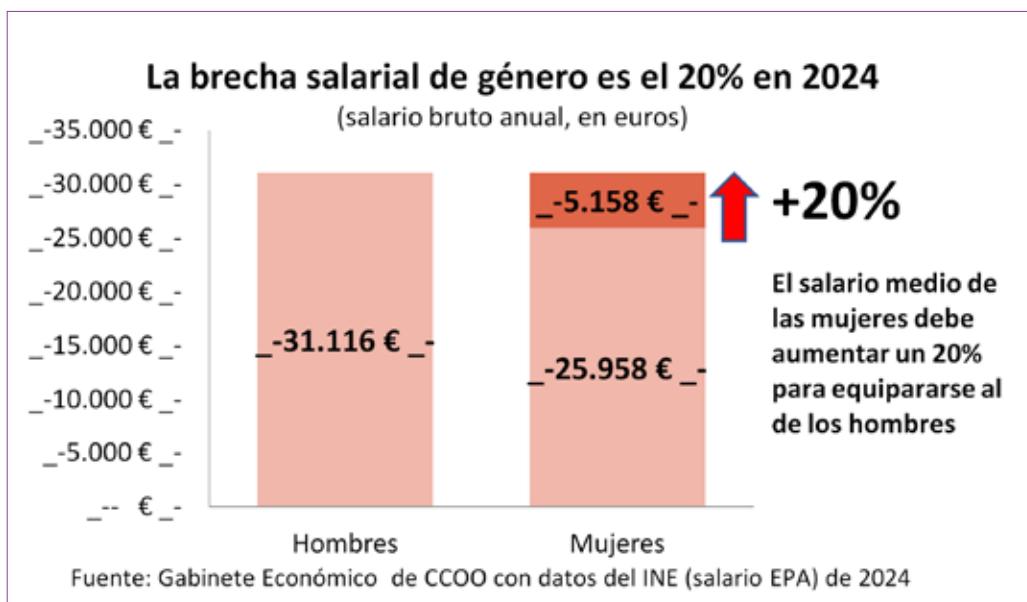
Cierto es que desde hace décadas se ha trabajado sindicalmente para reducir la brecha salarial, y que, desde 2018, coincidiendo con la importante subida nominal del SMI, se aceleró su descenso; pero en los últimos años parece estar estancada. Por eso, **además se seguir subiendo el SMI, urge tomar además otras medidas para acabar con ella**.

2. La desigual inserción en el mercado laboral también tiene un impacto en el salario diferido y salario indirecto de las mujeres. Por ejemplo, en 2025 hubo una brecha en la prestación por desempleo del 17%, explicada por el doble factor de una mayor cuota femenina en la prestación asistencial con respecto a la contributiva y menor cuantía en la prestación contributiva consecuencia de la brecha salarial. En cuanto a la brecha de género en pensiones es de un 45%, concretamente un 43% en la pensión de jubilación.

#2. EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 20% en 2024

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 31.116 euros entre los hombres y 25.958 euros entre las mujeres en 2024, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 5.158 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, esa sería la referencia más actualizada de la brecha salarial de género en España.

Gráfico #1



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 salarial³ y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España.

Si se analiza por sectores de actividad se observan importantes diferencias de brecha entre ellos. 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.

Tabla #1

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECCIONES DE ACTIVIDAD			
	2023	2019	Variación brecha 2023-2019 (p.p.)
B S Todas las secciones	19 %	24 %	-5
C Industria manufacturera	21 %	25 %	-4
E Agua, saneamiento, residuos y descontaminación	11 %	15 %	-4
F Construcción	1 %	8 %	-7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	29 %	35 %	-6
H Transporte y almacenamiento	-2 %	9 %	-7
I Hostelería	19 %	20 %	-1
J Información y comunicaciones	14 %	19 %	-5
K Actividades financieras y de seguros	26 %	30 %	-4
L Actividades inmobiliarias	25 %	42 %	-17
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	30 %	42 %	-12
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	42 %	44 %	-2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social	11 %	7 %	4
P Educación	6 %	8 %	-2
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	31 %	37 %	-6
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16 %	19 %	-3
S Otros servicios	32 %	43 %	-11

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

3. Un ejemplo está en la Encuesta de Estructura Salarial que elabora Eurostat; ésta solo incluye a la población asalaria- da 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 y las trabajadoras 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. 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", lo que "reduce" la dimensión de la brecha y el porcentaje así obtenido por Eurostat.

#3. LA ACTUACIÓN SINDICAL HA REDUCIDO PROGRESIVAMENTE LA BRECHA SALARIAL

Un elemento substancial de la reducción de la brecha se ha producido gracias a la importante subida nominal del Salario Mínimo Interprofesional, siguiendo la recomendación de la Carta Social Europea, que lo establece sobre el 60% del salario medio neto.

Otra de las actuaciones más innovadoras y pragmáticas en materia laboral ha sido la obligación de negociar en las empresas planes de igualdad con la representación sindical.

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 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.

La finalidad era acabar con las situaciones discriminatorias que hubiese en cada una de las empresas, pactando entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras aquellas mejoras que acabaran con las situaciones desiguales, expuestas en los diagnósticos previos en los centros de trabajo. Con esta obligatoriedad el Estado español encabezaba la propuesta más rompedora de la Unión Europea, a la par que 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 inciden 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 plantillas a 50 personas en las empresas para hacer obligatoria la negociación del plan de igualdad y además obligó al Gobierno a desarrollar un reglamento, tal como establecía el artículo 46.6 de la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de planes de igualdad*. Esto se tradujo en la aprobación del *Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad* y el *Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva*.

Este último Real Decreto obliga a todas las empresas a realizar el registro retributivo y la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género en el diagnóstico de aquellas empresas que estuvieran obligadas a elaborar plan de igualdad, pretendiendo con ello lograr una mayor transparencia retributiva. Al conocer de manera precisa y fehaciente las brechas y su origen se podrían introducir medidas correctoras de las brechas salariales de género.

Además de estas medidas, CCOO ha apostado por reducir la brecha a través de otros elementos. El más destacado ha sido el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** a través de las sucesivas subidas del mismo y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenios acordados en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) -tanto del IV (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales, como del V, firmado en mayo de 2023, que fijó como objetivo favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada al IPC, que podía corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación-.

Un elemento substancial de la reducción de la brecha se ha producido gracias a la importante subida nominal del Salario Mínimo Interprofesional, siguiendo la recomendación de la Carta Social Europea, que lo establece sobre el 60% del salario medio neto.

El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.184 euros brutos en 14 pagas en 2025; un aumento del 60,8%, que se vuelve a incrementar este 2026 con la subida del 3,1% pactada recientemente entre sindicatos y Gobierno, siguiendo las alternativas planteadas por el Comité de Expertos, que ha redactado el IV informe de la comisión Asesora para el Análisis del SMI (2025).

De hecho, las mujeres fueron las principales beneficiarias de la subida, a finales de enero de 2023, a 1.080 euros. 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 2024, el incremento del SMI se fijó este aumento en torno al 5%; pasando a situarse en 1.134 euros al mes y, nuevamente, en el mes de enero de 2025, el **SMI se elevó a 1.184 euros**, 50 euros más en cator-

ce pagas, un 4,4% más del que había hasta entonces, **lo que se ha incrementado a finales de enero de 2026, cuando el Ministerio de Trabajo y los sindicatos han acordado subir el SMI a 1.221 euros.**

Esta subida del SMI en 2025 benefició a más de dos millones de personas trabajadoras (11,8% de la población trabajadora) donde las principales beneficiadas de la subida del SMI fueron las mujeres. El 15,6% de las mujeres trabajadoras a jornada completa se benefició de la subida al tener los sueldos más bajos, proporción que aumenta exponencialmente si se suman aquellas mujeres que tienen un contrato a jornada parcial. **El 57% de las personas beneficiadas por la subida del SMI en 2025 fueron mujeres.**

Tabla #2

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	100

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

Esta mejora, además de elevar el poder adquisitivo de la clase trabajadora, necesaria para hacer frente al incremento del coste de la vida, está sirviendo 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 duplicó el porcentaje de los hombres asalariados que se vieron beneficiados (8,9%).

Tabla #3

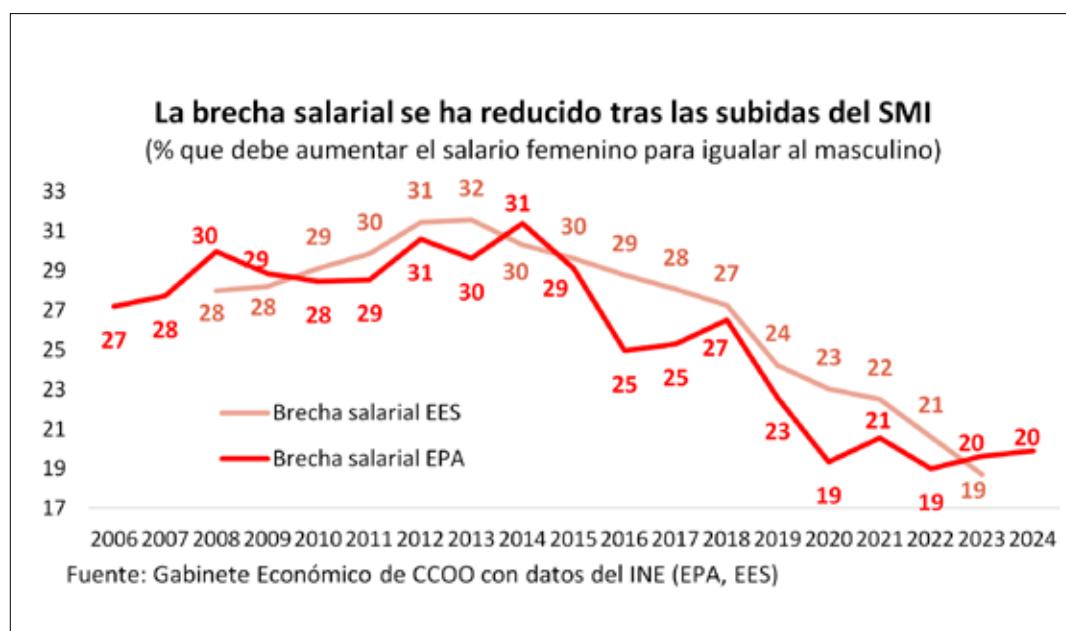
INCIDENCIA DEL SMI POR SEXO		
	2024	2025
Hombres	6,40%	8,90%
Mujeres	11,60%	15,60%
Total	8,70%	11,80%

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

Estos dos elementos: incremento del SMI y elevación del suelo de los salarios pactada en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, han ido permitiendo una progresiva reducción de la brecha salarial de género. 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 18,6% en 2022, **existiendo por tanto una relación directa de la subida del SMI y los efectos de la reforma laboral con la reducción de la brecha salarial de género.** En 2022 se registró el nivel más bajo de la brecha salarial de los últimos 15 años.

Sin embargo, **en 2024**, la EPA -que es la ofrece el dato más reciente- muestra un ligero repunte de la brecha, por el mayor incremento del salario medio de los hombres con respecto al de las mujeres. **Los datos de salarios de la EPA mostrarían, por tanto, una tendencia al estancamiento de la brecha salarial de género en el entorno del 20% en los últimos años.** Lo que hace preciso introducir otras medidas estructurales relativas a la parcialidad y la corresponsabilidad que, junto con la subida del SMI y del suelo salarial en Convenios son otros de los elementos que están incidiendo en la existencia de brecha salarial. Se requerirán intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el corto y medio plazo ya que, a pesar del esfuerzo sindical, esta sigue manteniéndose todavía en niveles muy elevados.

Gráfico #2



#4. LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es un reflejo del mercado laboral, pero hay que recordar que un volumen importante de mujeres 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, se dice eufemísticamente que los cuidados informales recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres, bajo una débil red de servicios sociales que fruto de 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 descienden 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, desde hace unos años se insiste en necesidad de la existencia de un **Pacto Estatal Integral por los Cuidados** y en esa línea se enmarca la [Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados Grupo de Trabajo confederal Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo](#), en las que se sitúa a las personas en el centro de las políticas públicas.

En cuanto al 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 de forma diferente (mayores jornadas parciales, ocupadas en sectores y ocupaciones considerados de menor valor, con más contratos temporales, etc.), que condicionan su trayectoria laboral y profesional, durante la cual las mujeres soportan también factores de desigualdad, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas (“doble jornada”). Finalmente, también hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” que soportan las mujeres en el puesto de trabajo: su menor retribución salarial respecto a los hombres por realizar un trabajo igual o similar o por la infravaloración de trabajos de cuidados.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral primero en el **acceso al puesto de trabajo**, con peores contratos, jornada, ocupaciones y en sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo”; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Las mujeres se incorporan laboralmente en menor medida y con peores condiciones que los hombres

En 2025 (promedio de los tres primeros trimestres), y para la población entre 16 y 64 años, la tasa de actividad de las mujeres (72,4%) es inferior a la de los hombres (80,0%) y a pesar de esto, la tasa de paro femenina es superior a la masculina. La menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan.

Si la tasa de actividad femenina aumentase del 72 al 80% para igualarse a la masculina, se incorporarían 1,2 millones más de mujeres a la actividad laboral, y la tasa de paro femenina subiría del 12,2% actual al 20,5%, duplicando con creces la tasa de paro masculina (9,4%).

En 2025 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad laboral:

- ♀ **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, enfermos, incapacitados 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 (17,6%) que los hombres (13,3%).** 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 que se mantiene en el sector público que es más relevante en el empleo femenino.
- ♀ **Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.** La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres, como se explicaba anteriormente. A esto se suma que la permanencia y antigüedad en la empresa es menor entre las mujeres que 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 (véase el último apartado del presente informe).
- ♀ **Las mujeres siguen teniendo mayores dificultades en su ascenso y promoción a puestos de responsabilidad,** lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, las mujeres solo suponían el 34% de los cargos directivos (directoras o gerentes) en 2024, mientras los hombres seguían concentrando el 66% de los mismos.
- ♀ 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 7 sectores⁴ con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja asalariadamente el 44% de las mujeres frente al 34% de los hombres.
- ♀ 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 dispares (algunas muy cualificadas técnicas y otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y alguna de servicios (conductores).

⁴ El salario medio del empleo principal era de 2.387 euros brutos al mes en 2024. Los siete sectores con salarios medios muy inferiores a la media son: empleo doméstico (1.138 euros), hostelería (1.520 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.684 euros), actividades administrativas y servicios auxiliares (1.675 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.731 euros, actividades artísticas y recreativas (1.814 euros) y comercio (2.005 euros).

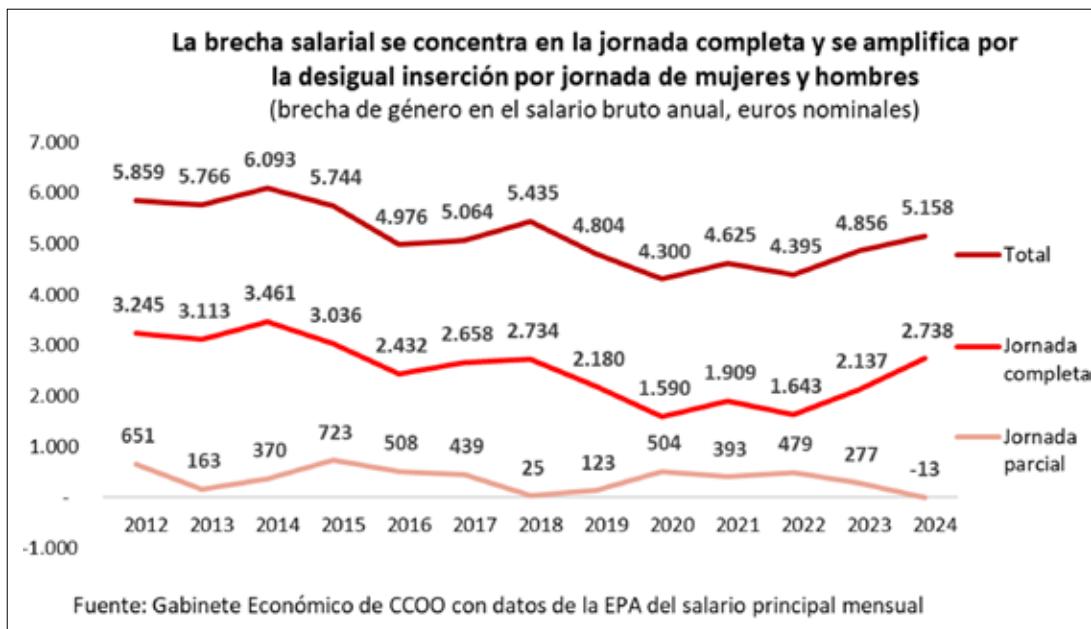
#5. LA JORNADA PARCIAL EXPLICA MÁS DE LA MITAD (55%) DE LA BRECHA DE GÉNERO

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 22% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 7% de los hombres asalariados. Esto hace que, fruto de la parcialidad, 1 de cada 4 mujeres gane igual o menos que el SMI en términos de

Los gráficos #3 y #4 muestran la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de la jornada laboral. 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) lo que determina que la brecha salarial de género global aumente y se sitúe en porcentajes tan elevados.

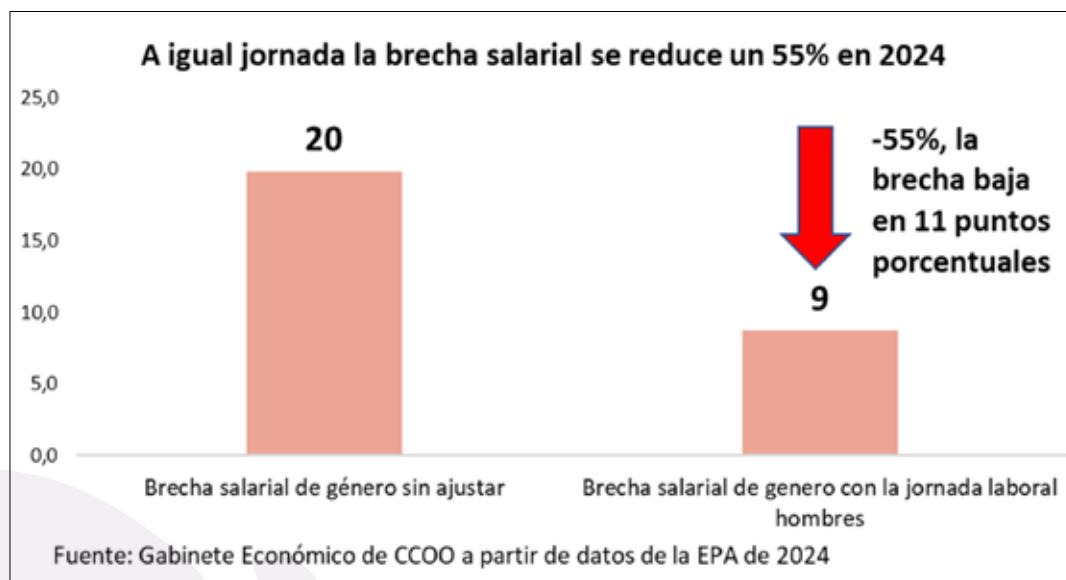
Gráfico #3



Gráfico #4

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%), se eliminaría el 55% de la brecha salarial de género en España.

El 55% 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 (pasar del 78% al 93% de la población asalariada a jornada completa) la brecha salarial se reduciría en 11 puntos porcentuales, del 20% al 9%, lo que supone una reducción del 55%.

Gráfico #5

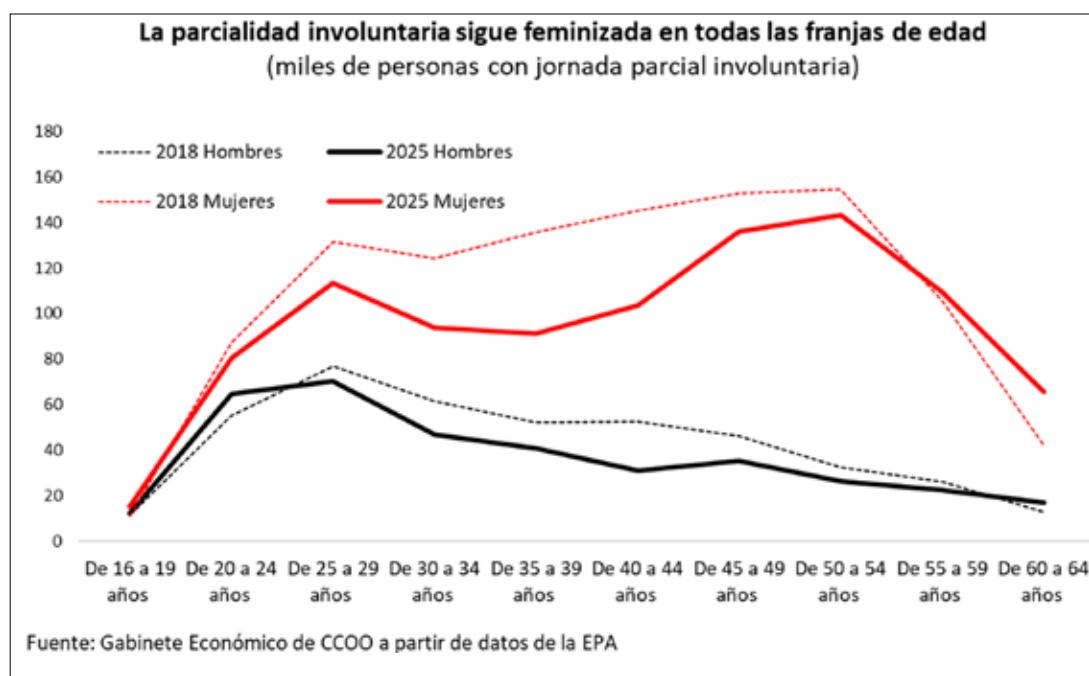
La jornada parcial involuntaria es mayor en las mujeres en todas las franjas de edad, desde las jóvenes trabajadoras que se insertan en el mercado laboral a las mujeres de edad avanzada.

Si bien la situación ha mejorado con respecto a 5 años atrás, la brecha en la parcialidad 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 parcialidad 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 parcialidad 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.

La brecha que se registra en la franja 25-29 años evidencia que **la discriminación del mercado laboral también existe 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, lo que, probablemente, refleje la penalización por interrupciones de la carrera laboral y/o que las inserciones históricamente precarias se cronifican.

Gráfico #6



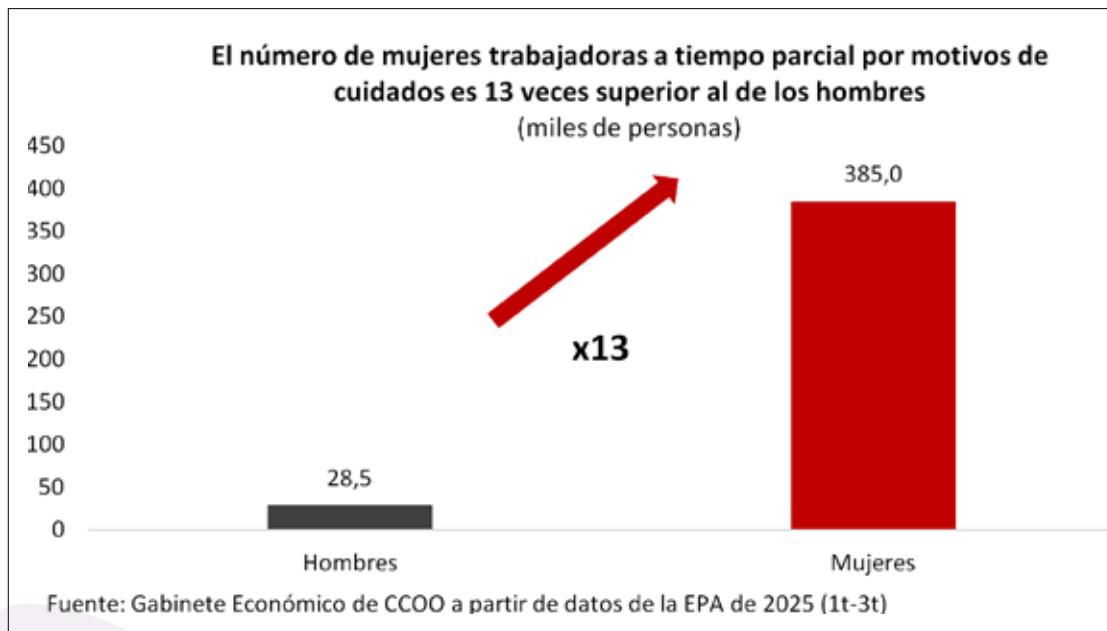
Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres

En España hay aproximadamente 2 millones de mujeres asalariadas a tiempo parcial (tasa de parcialidad femenina de 22% en los tres primeros trimestres de 2025), cifra muy superior a los 683 mil hombres con un empleo a tiempo a tiempo parcial (tasa de parcialidad masculina de 7% en 2025).

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, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Otro 8% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. **En definitiva, ¾ 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 385 mil mujeres ocupadas, frente a 28 mil hombres ocupados. Es decir, **la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 13 veces superior al de los hombres.**

Gráfico #7



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 37% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en esa franja de edad lo están por motivos de cuidados.

Esa feminización de los cuidados queda también patente 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 mujeres⁵.

5. 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>

Otros estudios confirman la brecha en trabajo no remunerado, como un estudio realizado por el Observatorio Social de la Fundación la Caixa, que evidencia para 2022 un total de 28 horas semanales de trabajo no remunerado en promedio para los hombres y 43 horas para las mujeres. Disponible en: [Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunera... \(fundacionlacaixa.org\)](http://fundacionlacaixa.org/)

Ni tiempos parciales ni vidas a medias

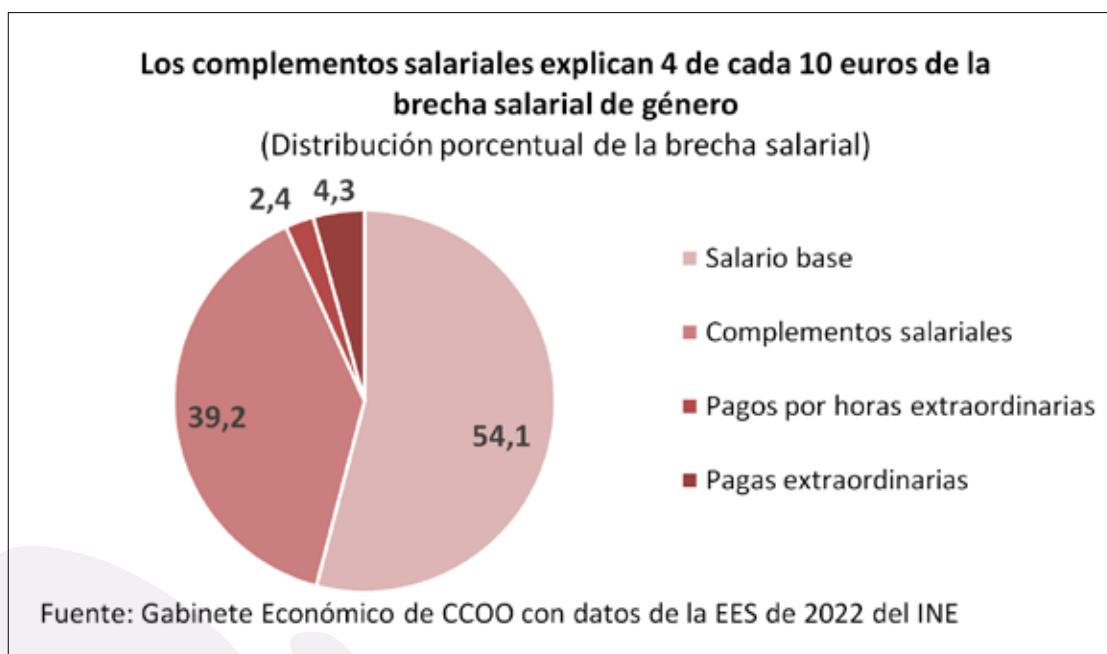


#6. LOS COMPLEMENTOS SIGUEN EXPLICANDO CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL EN LA NÓMINA

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 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.

Gráfico #8



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 discretionales, 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. Lo que se trata de corregir con la negociación de los diagnósticos de planes de igualdad en los cuales se incluyen valoraciones de puestos de trabajo realizadas con perspectiva de género.

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 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.

#7. LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA SALARIAL

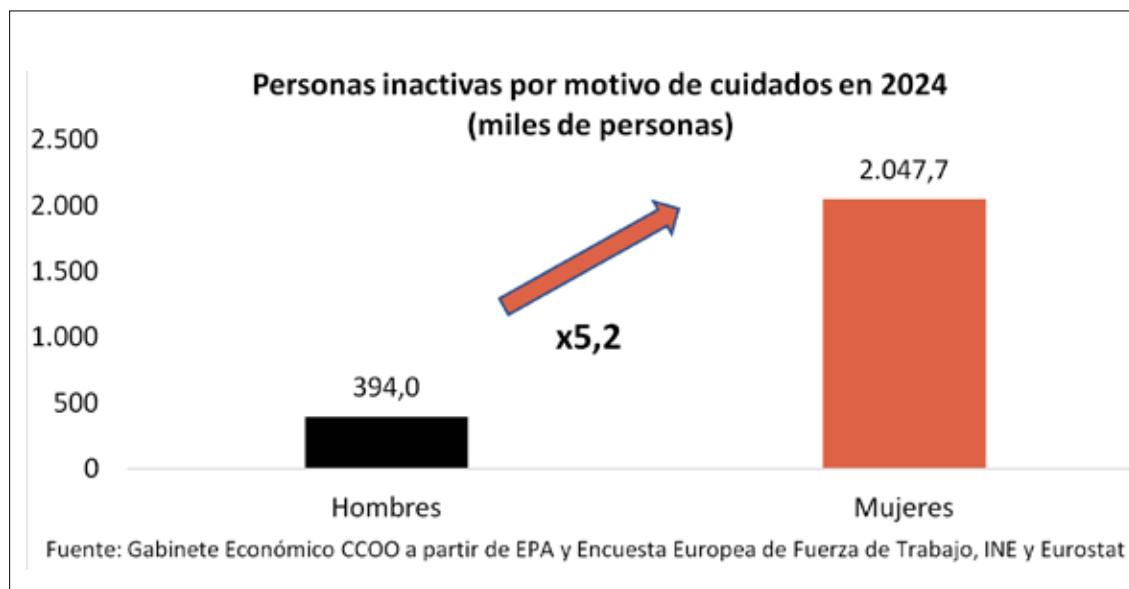
En las últimas décadas hemos alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral, sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora factual en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salario. Una de las causas reside en el reparto del trabajo no remunerado 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.

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

En 2025, la tasa de actividad (en 16 años y más) 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 menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres. El 20,8% de las mujeres inactivas no buscan empleo por esta razón, mientras que solo el 5,4% de los hombres inactivos aduce esta causa. En cifras absolutas, esto correspondería a 2 millones de mujeres, frente a 394 mil hombres en 2024. Es decir, hay 5,2 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 28,8% de las mujeres inactivas lo son por motivos de cuidados frente a solo el 5,4% de los hombres inactivos.

Gráfico #9

Si hacemos el ejercicio de incluir a los inactivos por motivos de cuidados en el grupo de activos, para 2024 la tasa de actividad de los hombres pasaría del 63,9% al 65,8% (1,9 puntos más) y el de las mujeres del 53,9% al 63,5% (9,6 puntos más). Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.

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

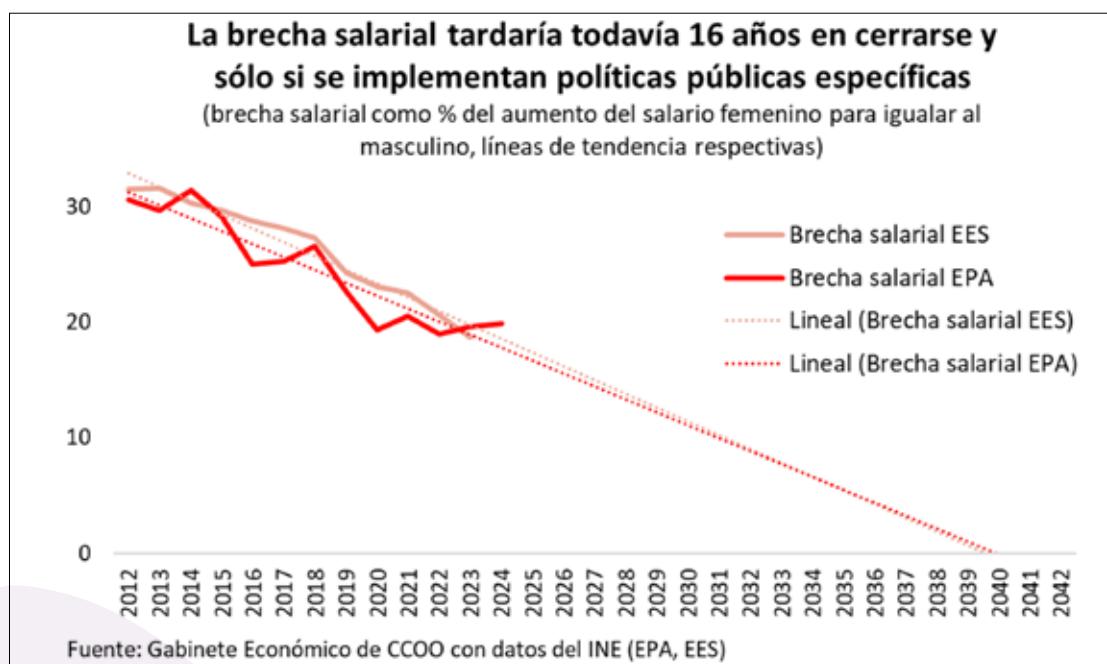
También las excedencias por cuidados están muy feminizadas. En 2024 el 87% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas corresponden a madres. Ha habido una mejora parcial con respecto a décadas previas (en 2005-2010 en promedio el 96% de las excedencias las concentraban mujeres), pero sigue siendo una cifra que evi-dencia la elevada feminización de las tareas de cuidados. El patrón es similar para las excedencias por cuidado de familiares: el 75% son excedencias son asumidas por mujeres (en 2005-2010 la tasa promedio era de 85%).

#8. HARÍAN FALTA 16 AÑOS PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL... Y SOLO 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 permiten abordar en todos los factores que influyen y determinan la brecha de género. Estas medidas abarcan aquellas del ámbito puramente laboral, con medidas para mejorar la inserción laboral de las mujeres, abordar la feminización de sectores de bajos salarios y corregir la discriminación laboral, las políticas públicas con perspectiva de género que van más allá (educativas, sociales, etc.) y la implementación de medidas específicas en el ámbito de las empresas.

Si tomamos como referencia la evolución de la brecha en la última década, la brecha tardaría al menos 16 años en cerrarse, según tanto la EPA como la EES.

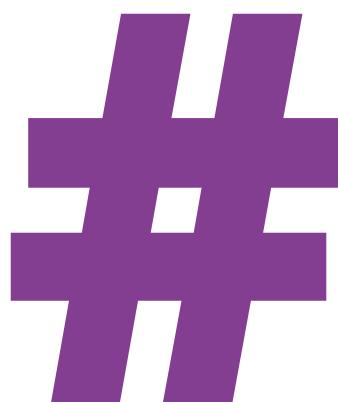
Gráfico #10



Sin embargo, es importante tener en cuenta que la brecha no se acabará sola, sino que hay que acabar con ella. Las políticas implementadas hasta la fecha 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. 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/o requerir de nuevas medidas específicas.



#LaIgualdadCuenta



#9. SE NECESITA 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, se observa una tendencia al estancamiento en estos últimos años, ya que, aunque sindicalmente se trabaje por la reducción de la misma, existen elementos estructurales que hacen que la brecha no 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 y, para ello, resulta vital actuar sobre la parcialidad.

Se precisa reformar el contrato a tiempo parcial si se quiere mejorar la calidad del empleo en España y transformarlo en tiempo completo para evitar precariedad, parcialidad no deseada, discriminación laboral y brecha salarial de género. Si el 75% de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres y el tiempo parcial es responsable de más de la mitad de la brecha de género.

No solo es el menor tiempo de trabajo el responsable de la brecha salarial de género, también lo son las retribuciones que se reciben cuando se realizan más horas de las pactadas, pues las horas "extras" en el caso del contrato a tiempo parcial son **horas complementarias⁶** y éstas tienen el mismo valor retributivo del que tienen las ordinarias. Es decir, existe discriminación indirecta por razón de género en la retribución de estas horas. Una situación injusta contra la que CCOO está realizando una nueva

6. Las horas complementarias son un exceso de jornada de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, la gran mayoría mujeres, y que se pagan igual que la hora ordinaria de trabajo.

ofensiva en los tribunales, con el respaldo de dos sentencias europeas⁷, mediante la cual se quiere conseguir que las horas complementarias se paguen como las horas extra. Ya que el Estatuto de los Trabajadores regula expresamente que la hora complementaria se pague como la ordinaria, se trata de intentar reformar la legislación sobre el contrato a tiempo parcial.

NI TIEMPO PARCIAL, NI VIDAS A MEDIAS

El objetivo de CCOO es abrir un escenario para **una reforma regulatoria de los contratos a tiempo parcial en España**, que reduzca su precariedad, y que también abra un debate más amplio sobre esta fórmula contractual y la desigualdad que refleja respecto a los cuidados y la falta de corresponsabilidad en los hogares que perjudica mayoritariamente a las mujeres y es el mayor responsable de la brecha salarial de género.

Por otra parte, sería deseable la **ampliación de la jornada** si se detecta que persiste la realización de horas complementarias, lo que muchos casos supondría pasar de un contrato de tiempo parcial a otro con jornada ordinaria. Y, si el tiempo parcial es el origen de gran parte de la brecha salarial de género, reducir esta actuación vendría a disminuir la misma.

La reducción del número de contratos a tiempo parcial también se está realizando en las negociaciones de los planes de igualdad. **Que los puestos de trabajo con jornada completa se oferten previamente a las personas contratadas a tiempo parcial en la empresa** antes de ofertarlas al exterior es una de las medidas que habitualmente se acuerda en la negociación de los planes de igualdad y que habrá de seguir negociándose.

Otras propuestas del Sindicato van encaminadas a **causalizar el tiempo parcial**. Es obvio que alguna actividades exigen tiempo parcial, pero debe haber una causa concreta que justifique el hecho de emplear este tipo de contratos y no el de tiempo completo. No puede ser un contrato "a llamada". Se trata de no abaratar costes de la mano de obra a base de precarizar las condiciones laborales de las trabajadoras y de hipotecar su vida. En muchos casos de los sectores que utilizan mano de obra abundante con contratos a tiempo parcial

7. *Sentencias del Tribunal de Justicia de la UE, de octubre 2023 y de julio de 2024, que analizaron un caso en Alemania (en los que el personal con contratos a tiempo parcial que hacía horas por encima de su jornada habitual no recibía las mismas mejoras salariales que los empleados a tiempo completo que hacían horas extra) y otro en la República Checa. Donde además el TJUE concluyó que se incurre en una desigualdad indirecta por razón de género al situar en desventaja a una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres.*

se mantienen una alta imprevisibilidad, dejando la vida a las personas trabajadoras al albur de las empresas, imposibilitando las personas trabajadoras planificar otras actividades de su vida cotidiana.

Si en los últimos tiempos se ha puesto a la vida a trabajar, la máxima expresión de cómo el trabajo se “come” el tiempo de vida es el trabajo parcial, donde la duración de una jornada es imprevisible y las personas trabajadoras no pueden hacer ningún tipo plan o proyecto porque no saben ni a qué hora entra, ni a qué hora salen. Razón por la cual la transposición de la Directiva de condiciones transparentes y previsibles de la UE más que una necesidad es una urgencia.

Se precisan normas que establezcan una previsibilidad y estabilidad de la jornada. Las personas trabajadoras deberían tener horarios estables y conocerlas previamente porque a la diminución salarial que supone el tiempo parcial se suman otra serie de desventajas sociales como la falta de disponibilidad de su tiempo de vida, lo que, como ya se ha indicado, afecta a un número importante de mujeres.

Estas medidas sobre la parcialidad pueden reducir en alguna medida la brecha salarial, pero no podrá acabar con ella mientras persista la desigualdad y la discriminación laboral que soportan las mujeres, por lo que habrá que realizar actuaciones que excedan el ámbito laboral pues, como el título del informe indica: la brecha salarial de género es un síntoma de la desigualdad estructural de mujeres y hombres. Para empezar diremos que **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 que 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. **Desde CCOO hemos propuesto un Pacto Integral y Estatal de Cuidados y presentado un conjunto de medidas concretas para su desarrollo.**

Las mujeres se llevan siglos ocupando de los cuidados, que son fundamentales para el desarrollo de la vida y sin embargo, lejos de reconocerse y valorarse, les ha penalizado en un doble sentido, por un lado, les ha colocado en una situación de mayor vulnerabilidad laboral, con peores condiciones laborales y salariales y, por otro, ha pagado menos este tipo de trabajo que otros que

pudieran tener igual valor pero tienen más reconocimiento social. En este sentido no hay más que pensar en las empleadas de hogar, las asistentes domésticas, las empleadas de residencias, las personas empleadas en ámbitos como la salud, la educación, el trabajo social, etc. 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 y en muchos casos, cuando de empleo se trata, retribuirse. **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 depende del cuidado. Valoremos lo que realmente tiene valor y no solo precio.

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 visto simbólico y práctico** que subyace bajo la idea de la existencia de "trabajos de hombres y de mujeres"-.

También son necesarias 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" sobre el que los poderes públicos tienen que intervenir necesariamente con medidas educativas, reclamando responsabilidad a las empresas responsables e imponiendo restricciones y sanciones frente a los discursos de odio, entre los que se incluye el discurso misógino. Urge actuar frente a la proliferación de redes, como la manosfera (o androsfera), la propaganda de *youtubers* que promueven conceptos como los "hombres de alto valor" o las *tradwife*. Para ello, resulta necesario regular el acceso de menores a las redes, 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 vejez (atención a la dependencia).

En el mercado de trabajo ni la igualdad de oportunidad, ni la acción positiva, ni la transversalidad han logrado 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. 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 no solo seguir aplicando todas las estrategias al uso e incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres** en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, **sino también acciones positivas que hagan que los hombres realicen 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 temporalidad. Desde CCOO consideramos que este es un reto inaplazable.

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soporan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades -laborales y no laborales- que soporan, en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

#LalgualdadCuenta

#LalgualdadCuenta

