

Informe sobre la *situación de las mujeres* en la provincia de *Huesca*



Diagnóstico sociodemográfico y laboral con perspectiva
de género (principales indicadores 2023-2026)

Marzo 2026

Contenido

Resumen	1
1. Perfil demográfico y territorial.....	3
1.1. Población, composición por sexo y ruralidad	3
1.2. Envejecimiento y ciclo vital	3
2. Mercado de trabajo y estructura del empleo.....	5
2.1. Contexto autonómico (Aragón) para interpretar la escala provincial	5
2.2. Paro registrado en Huesca (SEPE).....	5
2.3. Distribución del empleo asalariado por sectores en Huesca (AEAT, 2023).....	6
3. Brecha salarial e ingresos.....	8
3.1. Brecha salarial en Huesca (AEAT, 2023).....	8
3.2. Brecha salarial por sectores en Huesca	9
4. Pensiones, prestaciones y riesgo de vulnerabilidad	10
4.1. Brecha en pensiones (Huesca, AEAT, 2023)	10
4.2. Prestaciones por desempleo (Huesca, AEAT, 2023).....	11
5. Cuidados, corresponsabilidad y usos del tiempo	12
6. Violencia de género y respuesta institucional	13
7. Conclusiones y recomendaciones de política pública.....	14
7.1. Diagnóstico sintetizado.....	14
Anexo 1. Indicadores clave (Huesca)	15

Resumen

- En 2025 la provincia de Huesca registra 230.087 habitantes, de los que 112.920 son mujeres (49,1%). La relación de feminidad es de 96.4 mujeres por cada 100 hombres (censo anual, INE).
- Brecha salarial (fuentes tributarias, AEAT, 2023): salario medio anual de 19,700 € en mujeres y 24,029 € en hombres; diferencia de 4,329 €. Según la fórmula utilizada por CCOO (diferencia sobre salario femenino), la brecha es del 22.0% (el salario medio femenino debería incrementarse un 22.0% para igualar el masculino). Como referencia comparativa, expresada sobre salario masculino, equivale al 18.0% (las mujeres perciben el 82.0% del salario masculino).
- La estructura del empleo asalariado en Huesca muestra una fuerte segregación horizontal: en 2023 el 82,1% de las mujeres asalariadas se concentra en servicios, frente al 62,6% de los hombres; la presencia masculina es mucho mayor en industria y construcción.
- Paro registrado (SEPE. enero de 2026): 6.625 personas desempleadas en Huesca; mujeres 3.924 (59,2%). La mayor parte del paro femenino se concentra en servicios (79,0%).
- Brecha en pensiones (AEAT, 2023): pensión media anual de 16,167 € en mujeres y 20,812 € en hombres; diferencia de 4,645 €. Según la fórmula CCOO (diferencia sobre pensión femenina), la brecha es del 28.7%; expresada sobre pensión masculina, equivale al 22.3%.
- Los datos sobre cuidados evidencian un reparto desigual: en Aragón, en 2024 la inactividad por 'labores del hogar' asciende a 83,1 mil mujeres frente a 9,4 mil hombres (INE-EPA, elaboración IAEST).
- La jurisprudencia del Tribunal Constitucional consolida la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo (art. 14 CE), la tutela reforzada en supuestos vinculados al embarazo y la maternidad, y la constitucionalidad de las acciones positivas dirigidas a igualdad material (art. 9.2 CE).

Fuentes y metodología

Este informe integra información procedente de fuentes estadísticas y administrativas oficiales. Se priorizan: Instituto Nacional de Estadística (INE), Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y el Sistema de Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC).

- Se utilizan los últimos datos disponibles en cada fuente (principalmente 2023-2026).
- Para Huesca, el análisis salarial, de pensiones y de estructura del empleo asalariado se basa en las 'fuentes tributarias' de la AEAT (información derivada de declaraciones informativas empresariales).
- Las tasas laborales de la EPA no se publican con robustez estadística a escala provincial; cuando procede, se emplean valores de Aragón para contextualizar y explicar patrones estructurales.

Metodológica sobre el cálculo de la brecha salarial

Este informe utiliza la fórmula de CCOO para expresar la brecha salarial: $\text{Brecha (\%)} = (\text{Salario medio de hombres} - \text{Salario medio de mujeres}) / \text{Salario medio de mujeres} * 100$. Con esta formulación, el porcentaje se interpreta como el incremento que necesitaría el salario medio femenino para igualar al masculino.

En otros informes (por ejemplo, los basados en la definición no ajustada de Eurostat, o en determinadas presentaciones estadísticas), la brecha se expresa como porcentaje del salario masculino: $(H - M) / H * 100$. Para facilitar la comparabilidad, cuando procede se muestran ambas expresiones.

Además, los resultados pueden variar según la fuente y la variable salarial utilizada. En particular, los datos de 'fuentes tributarias' de la AEAT se basan en información administrativa anual vinculada a rendimientos del trabajo, mientras que la Encuesta Anual/Estructura Salarial del INE es una operación estadística muestral con definiciones propias (por ejemplo, ganancia anual y ganancia por hora). Por ello, las cifras de brecha salarial obtenidas con AEAT no son directamente equivalentes a las publicadas en informes basados en INE, aunque describan un mismo fenómeno.

1. Perfil demográfico y territorial

1.1. Población, composición por sexo y ruralidad

Según el Censo anual del INE, en 2025 Huesca cuenta con 230.087 habitantes: 117.167 hombres y 112.920 mujeres. La proporción de mujeres (49,1%) es inferior a la de hombres , patrón frecuente en provincias con elevada dispersión territorial y movilidad selectiva por edad y sexo.

La población de Huesca presenta 112.920 mujeres (49,1%) frente a 117.167 hombres.

A escala comarcal (IAEST, 2024), se observan territorios con envejecimiento femenino elevado y diferencias en presencia de población extranjera femenina. Estas diferencias condicionan la demanda de cuidados, la disponibilidad de servicios públicos y las oportunidades laborales, particularmente en el medio rural.

1.2. Envejecimiento y ciclo vital

El envejecimiento impacta de forma diferencial en mujeres por su mayor esperanza de vida y por trayectorias laborales más discontinuas. En Aragón, el índice de envejecimiento femenino (población de 65 y más respecto a 0-19) se sitúa en 142,4 en 2024, superior al masculino (104,7).

Indicadores seleccionados en comarcas del entorno oscense (IAEST, 2024):

Comarca	Mujeres (n)	Edad media mujeres	% mujeres extranjeras	Índice envejecimiento femenino
La Jacetania	9.374	46.7	10.3%	137.6
Sobrarbe	3.722	47.6	15.9%	160.9

Comarca	Mujeres (n)	Edad media mujeres	% mujeres extranjeras	Índice envejecimiento femenino
Ribagorza	6.094	48.1	14.8%	167.8
Hoya de Huesca/Plana de Uesca	35.808	46.7	11.6%	138.5
Bajo Cinca/Baix Cinca	11.932	45.8	20.6%	127.7
Los Monegros	8.643	51.1	13.4%	227.0

Nota: algunas comarcas aragonesas incluyen municipios de más de una provincia; por ello, estos datos deben leerse como indicadores territoriales de referencia y no como suma exacta de la provincia.

El Índice de envejecimiento femenino en Aragón es de 142,4 frente al 104,7 el masculino.

El envejecimiento femenino, combinado con pensiones más bajas, anticipa un riesgo estructural de feminización de la pobreza en edades avanzadas, especialmente en el medio rural.

La comarca de Los Monegros alcanza el 227,0.

La dispersión territorial incrementa la dependencia de redes familiares mayoritariamente femeninas ante déficits de servicios públicos.

Sin refuerzo del Estado social en entornos rurales, la desigualdad de género se cronifica territorialmente.

2. Mercado de trabajo y estructura del empleo

2.1. Contexto autonómico (Aragón) para interpretar la escala provincial

En Aragón, los datos de la EPA correspondientes a 2024 reflejan una brecha persistente entre hombres y mujeres. La tasa de actividad se sitúa en un 63,9% para los hombres frente al 53,8% de las mujeres; la tasa de ocupación es del 59,6% frente al 48,5%; y la tasa de paro alcanza el 9,8% en mujeres frente al 6,7% en hombres.

La desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado contribuye a estas diferencias.

2.2. Paro registrado en Huesca (SEPE)

En enero de 2026, el paro registrado en Huesca asciende a 6.625 personas. Las mujeres representan el 59.2% (3.924) frente al 40.8% de los hombres (2.701).

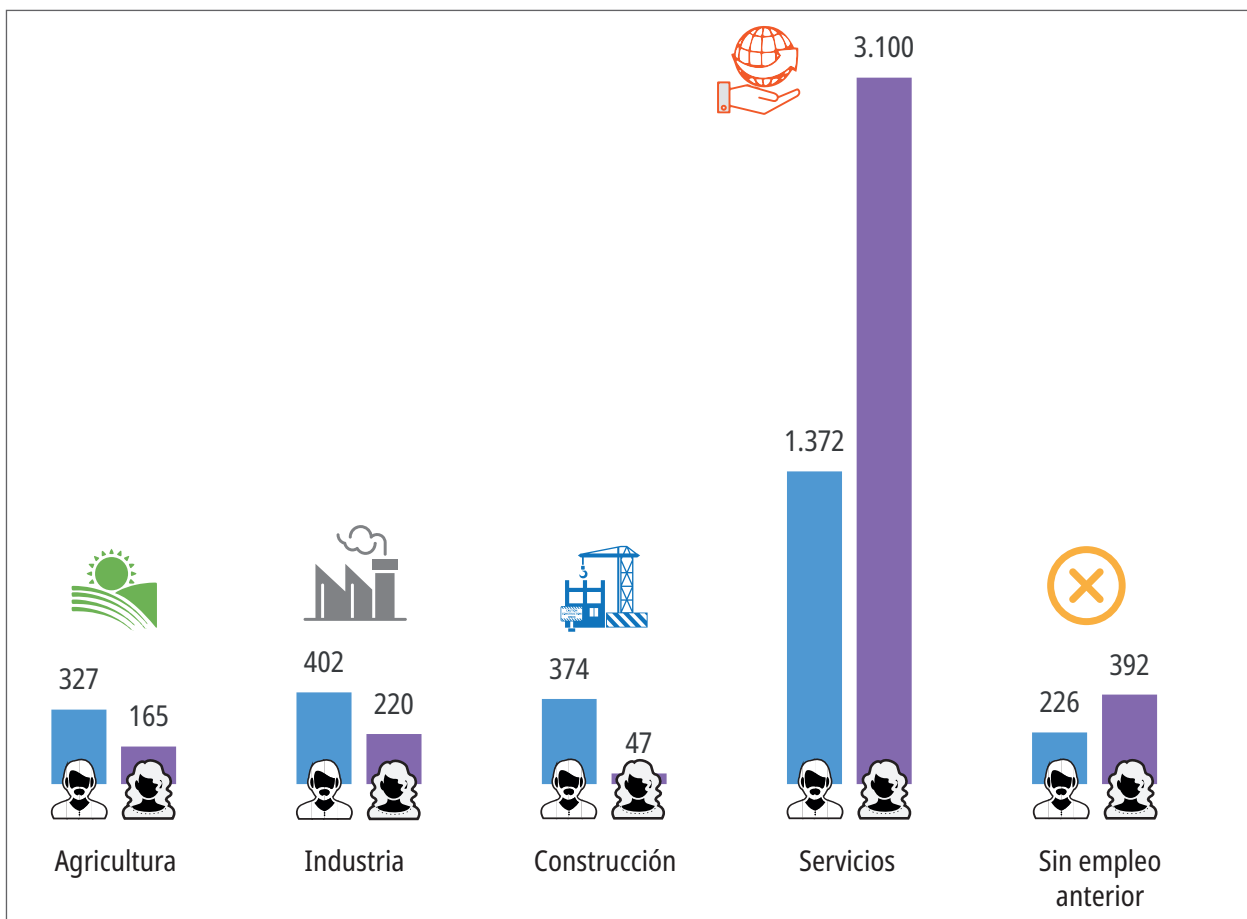
El 79% del paro femenino se concentra en el sector Servicios.

La concentración sectorial del desempleo es marcadamente distinta por sexo: el 79,0% del paro femenino está en servicios, mientras que en los hombres la distribución es más diversificada e incluye construcción e industria.

Paro registrado en Huesca por sector y sexo (enero 2026)

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	327	165	492
Industria	402	220	622

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Construcción	374	47	421
Servicios	1.372	3.100	4.472
Sin empleo anterior	226	392	618

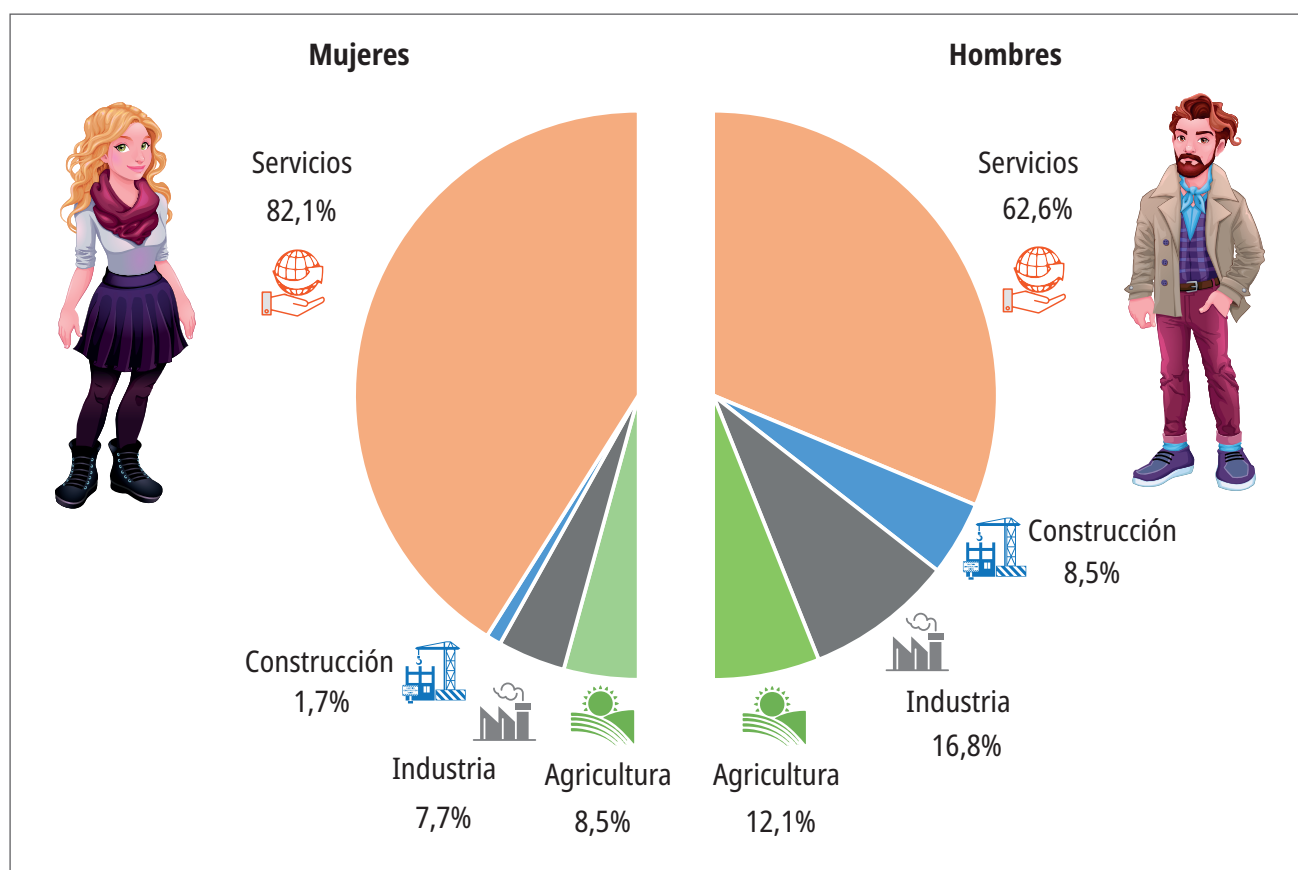


2.3. Distribución del empleo asalariado por sectores en Huesca (AEAT, 2023)

Las fuentes tributarias permiten caracterizar la estructura del empleo asalariado por ramas de actividad y sexo. En 2023 se contabilizan 98.049 mujeres asalariadas y 109.838 hombres asalariados en Huesca. La distribución sectorial refleja segregación horizontal: la presencia femenina se concentra en actividades de servicios, particularmente sanidad y servicios sociales, comercio, educación y administración pública; la presencia masculina es mayor en industria, construcción y transporte.

Peso de cada gran sector sobre el empleo asalariado por sexo (Huesca, 2023):

Sector	Mujeres (% sobre mujeres asalariadas)	Hombres (% sobre hombres asalariados)
Agricultura	8.5%	12.1%
Industria	7.7%	16.8%
Construcción	1.7%	8.5%
Servicios	82.1%	62.6%



La economía oscense reproduce un patrón clásico:

- Masculinización de sectores con mayor salario medio y estabilidad (industria, construcción).
- Feminización de servicios de menor remuneración y mayor precariedad (hostelería, comercio, servicios auxiliares).

No es simplemente una “decisión personal”. En realidad, la sociedad asigna ciertos trabajos y responsabilidades según el género, especialmente en lo relacionado con el cuidado de otras personas.

3. Brecha salarial e ingresos

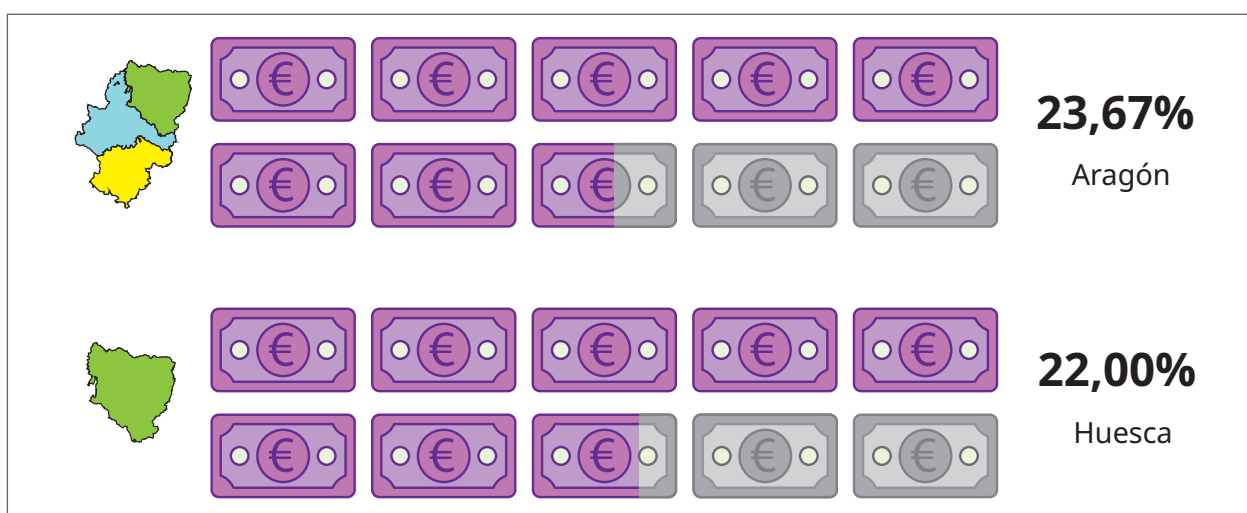
3.1. Brecha salarial en Huesca (AEAT, 2023)

El salario medio anual en Huesca (personas asalariadas) se sitúa en 19,700 € para mujeres y 24,029 € para hombres en 2023. La diferencia es de 4,329 €. Según la fórmula CCOO (diferencia sobre salario femenino), la brecha es del 22.0%. Como referencia comparativa, expresada sobre salario masculino, equivale al 18.0% (salario femenino equivalente al 82.0% del masculino).

Comparativa de contexto: en Aragón el salario medio anual es de 20.849 € en mujeres y 26.523 € en hombres en 2023; en España, 21.298 € en mujeres y 26.390 € en hombres.

Salario medio anual:

- Mujeres: 19.700 €
- Hombres: 24.029 €
- Diferencia: 4.329 €
- Brecha según fórmula CCOO: 22%

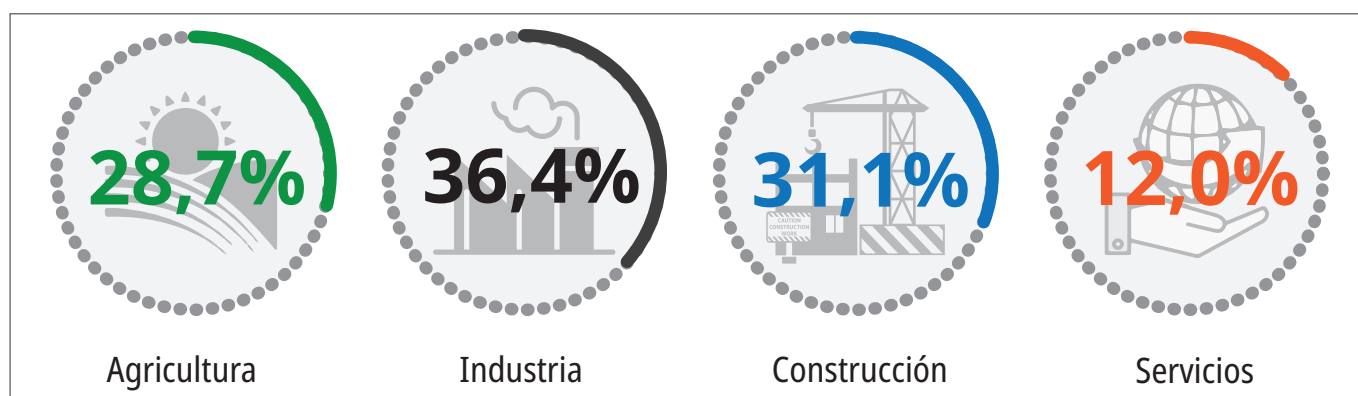


Esto implica que el salario femenino debería incrementarse un 22% para equipararse.

3.2. Brecha salarial por sectores en Huesca

La brecha salarial también se observa dentro de los grandes sectores. En 2023, la brecha según la fórmula CCOO es aproximadamente:

- Agricultura: 28.7% (22.3% sobre salario masculino).
- Industria: 36.4% (26.7% sobre salario masculino).
- Construcción: 31.1% (23.7% sobre salario masculino).
- Servicios: 12.0% (10.7% sobre salario masculino).



Incluso en servicios (sector feminizado), existe una brecha del 12%.

Estas brechas pueden estar vinculadas a diferencias de categoría profesional, antigüedad, jornadas parciales y composición ocupacional dentro de cada rama, además de la segregación vertical (menor presencia femenina en puestos de dirección y mejor remunerados).

Actividades con alta concentración femenina y salarios medios más bajos (Huesca, 2023):

Rama de actividad	Mujeres asalariadas	Salario medio mujeres (€)	Salario medio hombres (€)
Hostelería	6.569	14,149	15,394
Comercio y reparación	12.295	16,125	18,242
Act. administrativas y serv. auxiliares	6.908	15,100	19,371
Otros servicios personales	3.971	11,905	12,363

Esto demuestra que no basta con estar en el mismo sector; el diferencial atraviesa categorías y jerarquías internas.

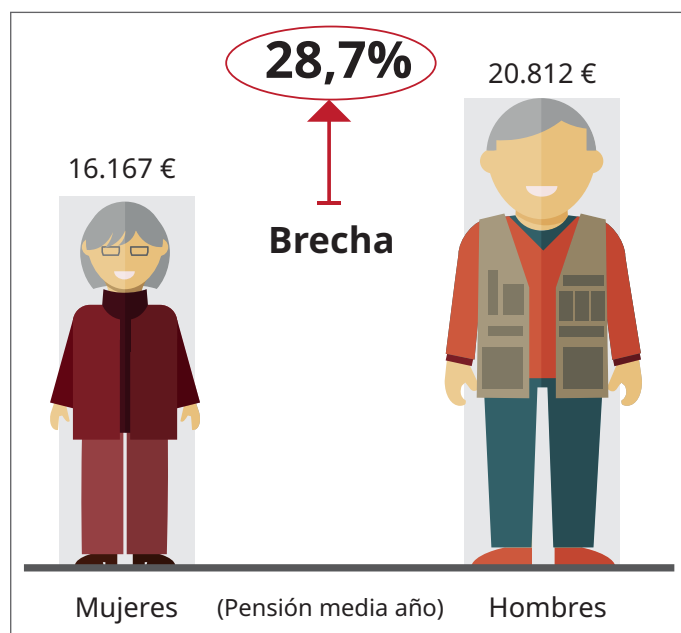
4. Pensiones, prestaciones y riesgo de vulnerabilidad

4.1. Brecha en pensiones (Huesca, AEAT, 2023)

La pensión media anual en Huesca en 2023 es de 16,167 € en mujeres y 20,812 € en hombres. Según la fórmula CCOO, la brecha es del 28.7%; expresada sobre pensión masculina, equivale al 22.3%. Este diferencial refleja la acumulación de desigualdades a lo largo de la vida laboral (bases de cotización, interrupciones y parcialidad).

Pensión media anual:

- Mujeres: 16.167 €
- Hombres: 20.812 €
- Brecha (fórmula CCOO): 28,7%



La brecha en pensiones es mayor que la salarial.

La desigualdad no solo existe en el presente laboral: se consolida y amplifica una vez termina.

4.2. Prestaciones por desempleo (Huesca, AEAT, 2023)

En 2023, la prestación media anual por desempleo en Huesca es inferior en mujeres (3.351 €) que en hombres (3.826 €). Según la fórmula CCOO, la brecha es del 14.2% (12.4% si se expresa sobre la prestación masculina). Esto suele asociarse a bases de cotización más bajas y mayor parcialidad.

La brecha salarial media en la Prestación por desempleo media es del 14,2%

Esto confirma que la precariedad no sólo es laboral, **sino también protectora: las mujeres acceden a prestaciones más bajas porque parten de bases más bajas.**

El sistema reproduce desigualdad previa si no se introducen mecanismos correctores.

5. Cuidados, corresponsabilidad y usos del tiempo

Los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado son un determinante central de la desigualdad laboral. En Aragón, la inactividad atribuida a 'labores del hogar' en 2024 (EPA) se estima en 83,1 mil mujeres y 9,4 mil hombres, lo que supone que casi 9 de cada 10 personas inactivas por este motivo son mujeres.

Casi 9 de cada 10 personas inactivas por este motivo son mujeres.

En materia de permisos y excedencias por cuidado, la participación masculina sigue siendo claramente inferior. En 2023, el ratio de excedencias de hombres por cada 100 de mujeres en la provincia de Huesca se sitúa en 26,6% (IAEST). Aunque superior al valor autonómico (17,2%), evidencia una brecha significativa de corresponsabilidad.

El ratio de excedencias masculinas por cada 100 mujeres es del 26,6%.

Implicaciones para el mercado laboral

- Mayor probabilidad de jornadas parciales o interrupciones de carrera en mujeres, con efectos acumulativos sobre salario y pensión.
- Segregación ocupacional hacia sectores compatibles con horarios y cuidados (servicios de proximidad, comercio, cuidados formales), a menudo con menores salarios.
- Mayor exposición a precariedad e intermitencia en entornos rurales por estacionalidad y oferta limitada de Empleo

Esto demuestra que la desigualdad laboral no puede analizarse sin la organización social del cuidado.

6. Violencia de género y respuesta institucional

La violencia de género constituye una manifestación extrema de la desigualdad y tiene impactos directos en la salud, la autonomía económica y la participación laboral.

Según datos del Consejo General del Poder Judicial (recogidos por IAEST), en 2023 se registran en Huesca 517 víctimas y 520 denunciados en el ámbito de violencia de género.

517 víctimas registradas en 2023.

Desde una perspectiva de política pública, es clave integrar la dimensión de violencia en los itinerarios de empleo, vivienda y protección social (coordinación con servicios sociales, fuerzas y cuerpos de seguridad y recursos especializados).

La violencia no es un fenómeno aislado del mercado laboral:

- La dependencia económica dificulta la salida de relaciones violentas.
- La precariedad limita la autonomía residencial.
- La baja cotización reduce la cobertura de la protección social futura.

7. Conclusiones y recomendaciones de política pública

7.1. Diagnóstico sintetizado

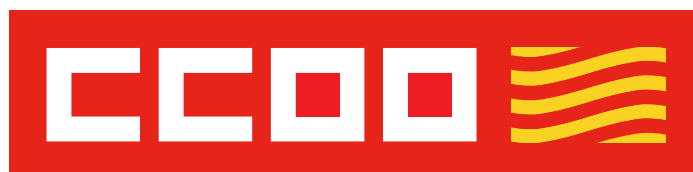
- Brecha salarial provincial relevante, asociada tanto a diferencias dentro de sectores como, sobre todo, a segregación sectorial y ocupacional.
- Sobrerrepresentación femenina en el desempleo registrado y especial concentración en servicios, especialmente en edades de 45 y más.
- Brecha en pensiones significativa, coherente con carreras laborales más cortas o con bases de cotización más bajas.
- Sobrecarga de cuidados y menor corresponsabilidad, con efectos directos sobre la disponibilidad laboral y la autonomía económica.
- Necesidad de enfoques integrales que consideren ruralidad, movilidad, acceso a servicios y desigualdades interseccionales (edad, migración, discapacidad).

Anexo 1. Indicadores clave (Huesca)

Indicador	Año	Mujeres	Hombres
Población (censo anual)	2025	112.920	117.167
Salario medio anual (€)	2023	19,700	24,029
Pensión media anual (€)	2023	16,167	20,812
Prestación media anual desempleo (€)	2023	3.351	3.826
Paro registrado (personas)	Ene-2026	3.924	2.701
RAI: beneficiarios/as (personas)	2024	122	54
Discapacidad >=33% (% sobre población)	2023	6,0%	6,2%

Referencias (selección de fuentes oficiales)

- Instituto Aragonés de Estadística (IAEST). Datos básicos de las mujeres 2025 (Aragón).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Censo anual de población (tablas por provincia y sexo); Encuesta de Población Activa (EPA).
- Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias (resultados 2023; tablas por provincia, sexo y actividad).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Paro registrado por provincias y sectores (avance mensual, enero 2026).



Aragón