







Febrero 2024

Edita: CCOO Aragón







La Brecha Salarial en Aragón ALCANZA EL 23%



Las mujeres deberían incrementar su ganancia media anual en un 23% para alcanzar los niveles salariales de sus contrapartes masculinas.

Esta discriminación, conocida como la brecha salarial, se ve influida por múltiples factores. Algunos de estos factores se originan en las etapas tempranas de la vida, como la división sexual del trabajo, que asigna roles de género específicos y perpetúa la responsabilidad de las mujeres en el cuidado y mantenimiento del hogar. Otros factores se manifiestan durante la vida adulta, afectando la trayectoria laboral y profesional de las mu-jeres a través de una inserción laboral desigual, condiciones de trabajo inferiores, y mayores interrupciones en su carrera profesional, lo que refuerza la noción del salario femenino como complementario dentro del núcleo familiar.

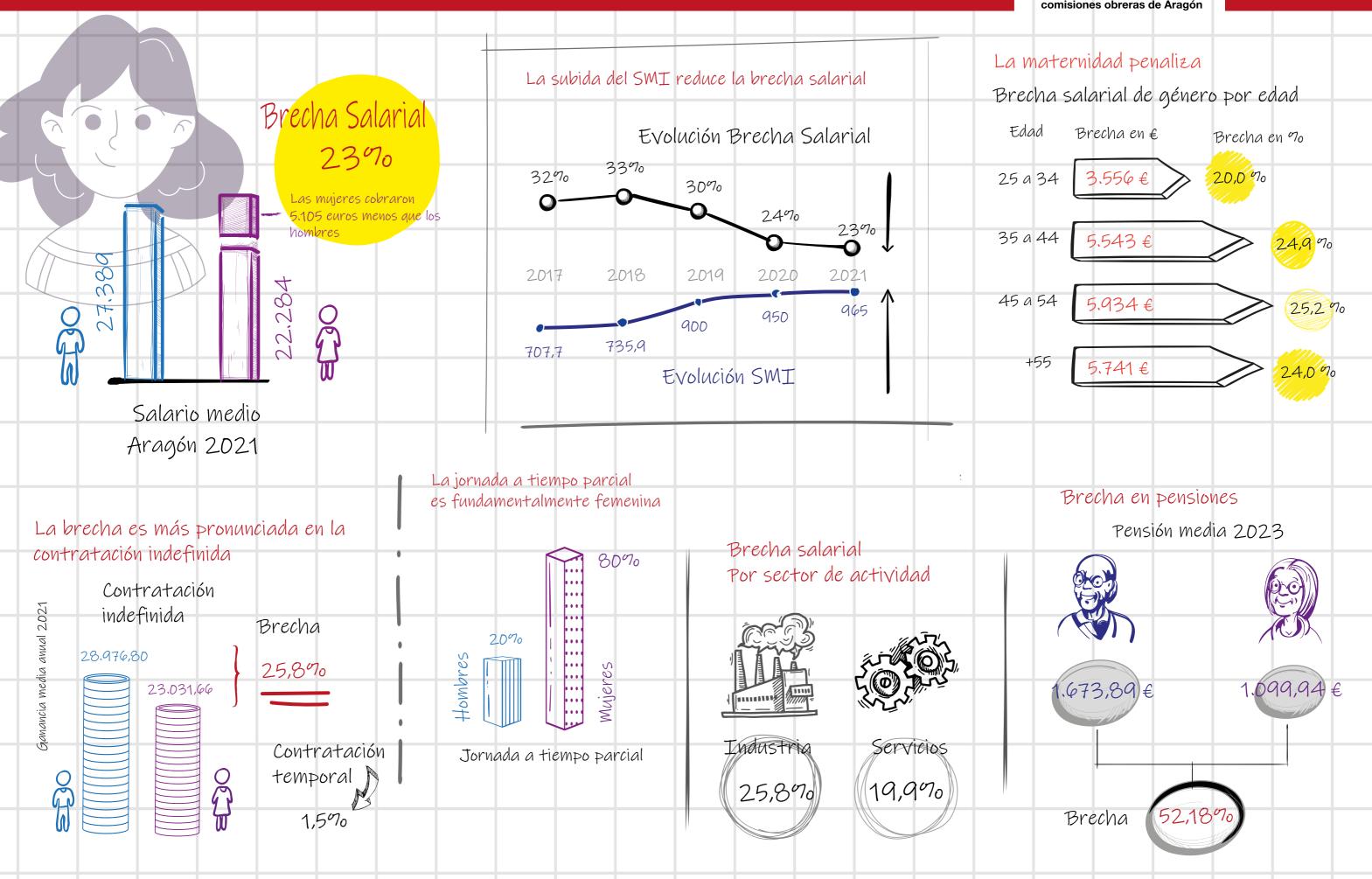
Es necesario implementar políticas efectivas para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, y el apoyo a la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía.



"La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe. El cuidado de mayores, menores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres."

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ARAGÓN 2023







NUESTRAS PROPUESTAS...



Implementación de Convenios y Planes de Igualdad eficaces. Las empresas negocien y apliquen convenios y planes de igualdad que se ajusten a la realidad específica de cada organización.



Promoción de la Corresponsabilidad a través de los Servicios Públicos: es necesario que los servicios públicos proporcionen medios adecuados para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.



Implementación de la Distribución Irregular de la Jornada Laboral: Se propone la dis-tribución irregular de la jornada para compatibilizar las necesidades de las empresas con la vida personal y familiar de las plantilla.



Reducción de la Parcialidad Femenina Involuntaria: revisar los criterios de valoración del trabajo que perpetúan las desigualdades, con el fin de reducir el trabajo a tiempo parcial involuntario femenino.



Racionalización de los Horarios de Trabajo: CCOO Aragón sugiere ajustar los horarios laborales considerando las características de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad.



Adopción de Medidas Empresariales para la Flexibilidad del Tiempo de Trabajo: Se recomienda que las empresas adopten medidas que permitan una gestión más flexible del tiempo de trabajo, siguiendo las directrices del V AENC



Gran Pacto Estatal por los Cuidados:

Finalmente, CCOO aboga por un gran Pacto Estatal por los Cuidados, que garantice el derecho al cuidado y promueva la corresponsabilidad como eje central. Con propuestas que beneficien a toda la sociedad, no sólo en términos económicos, sino también en salud, tiempo propio, productividad, equidad, igualdad y democracia.



aborde el concepto jurídico de "persona

Síguenos en nuestras redes sociales













Rueda de prensa.

El 22 de febrero coincidiendo con el Día Europeo de la Igualdad Salarial CCOO Aragón presentó públicamente los últimos datos sobre la brecha salarial en nuestra Comunidad Autónoma.

En Aragón, el salario medio de una mujer debería incrementarse en 5.105 euros para alcanzar el de un hombre. Así comenzaba la noticia en nuestra web.

Pulsa sobre la imagen para acceder a la información.

