



# **É URXENTE LEXISLAR SOBRE A DISCRIMINACIÓN SALARIAL CARA ÁS MULLERES**

**FEBREIRO 2020**

## ÍNDICE

Brecha salarial en Galicia	3
Salario medio anual Galicia	5
Salario medio anual por comunidades autónomas	6
Brecha salarial en salario hora na unión europea segundo Eurostat	7
Ganancia por hora normal traballada. España	9
Complementos salariais	10
Tipo de contratación	10
Sector público/privado	11
Tramos de idade	12
Salarios segundo estudos	13
Ramas de actividade	13
Salario mínimo interprofesional	15
Prestacións por desemprego	15
Pensións	16
Conclusiones	18

Como cada 22 de febreiro UGT volve analizar os datos oficiais desagregados por sexo que desde o ano 2004 publica cada ano o Instituto Nacional de Estatística (INE), na Enquisa Anual de Estrutura Salarial (EAES). Esperamos coñecer ao longo de 2020 a Enquisa Cuatrienal de Estrutura Salarial, que analizará maior número de variables desagregadas por sexo que a enquisa anual. Igualmente, cada ano no mes de novembro de forma paralela á Comisión Europea desde UGT difundimos a brecha salarial en salario hora que proporciona a estatística oficial europea EUROSTAT. En 2019, o 7 de novembro lanzamos por cuarto ano consecutivo a campaña “EU TRABALLO GRATIS” denunciando que desde esa data e ata final de ano as mulleres españolas traballamos gratis 55 días, consecuencia da brecha salarial do 15,1 % do salario hora no noso país. España é o segundo país onde máis aumentou a brecha salarial, un 0,9 %, por detrás de Malta onde se incrementou un 1,2 %.

A Comisión Europea presidida por Ursula von der Leyen, primeira muller que preside esta institución, manifestou a vontade de atallar a brecha salarial, comprometéndose a presentar nos seus primeiros cen días de mandato unha proposta sobre a transparencia salarial, para eliminar as diferenzas salariais de homes e mulleres. Para cumprir con este compromiso deberá presentar unha Directiva que obrigue aos Estados membros a introducir medidas que obriguen a todo o empresariado, tanto do sector público como privado, a introducir medidas de transparencia salarial. Ese proxecto de Directiva sobre transparencia salarial xa está en marcha e será sometido a Consulta pública no primeiro trimestre deste ano. Aínda que se foi pospoñendo o compromiso por parte da Comisión Europea de contar para iso cos interlocutores sociais, e non coñecemos as súas novas intencións respecto diso.

Pola súa banda a Confederación Europea de Sindicatos (CES), da que UGT forma parte, adoptou unha Resolución sobre a Directiva relativa á transparencia de remuneración entre homes e mulleres. Na devandita resolución trázase un plan de acción estratéxico e global para perseguir o obxectivo último de eliminar a discriminación salarial. Hai unhas semanas coñecemos a Resolución do Parlamento Europeo, do 30 de xaneiro de 2020, sobre a brecha salarial de xénero, aprobada por ampla maioría. O Parlamento Europeo valora o compromiso da nova presidenta da Comisión, Ursula von der Leyen, de que o principio de mesmo soldo por traballo de igual valor será o elemento principal da nova Estratexia europea de xénero que presentará en marzo. O Parlamento Europeo na súa resolución alude aos sectores público e privado, á definición clara de criterios para avaliar o valor do traballo, sistemas non sexistas de avaliación e clasificación de empregos, auditorías e informes sobre a igualdade salarial entre homes e mulleres para garantir a igualdade salarial, ao dereito dos traballadores e traballadoras para

solicitar información completa sobre o salario e pide á Comisión que na futura lexislación sobre transparencia salarial promova o papel dos interlocutores sociais e da negociación colectiva a todos os niveis (nacional, sectorial, local e empresarial). Para finais deste ano, os eurodeputados e eurodeputadas propoñen a revisión do Plan de Acción para abordar a brecha salarial entre mulleres e homes da UE 2017-2019 con obxectivos concretos para que os Estados membros vaian reducindo ao longo do próximos cinco anos. Dito Plan contaba con oito liñas de acción principais:

- 1- Mellorar a aplicación do principio de igualdade de retribución
- 2- Combater a segregación profesional e sectorial
- 3- Romper o teito de cristal: iniciativas para combater a segregación vertical
- 4- Abordar a penalización por coidados
- 5- Dar maior importancia ás capacidades, esforzos e responsabilidades das mulleres
- 6- Visibilizar: sacar á luz as desigualdades e os estereotipos
- 7- Alertar e informar sobre a brecha salarial entre homes e mulleres
- 8- Mellorar as asociacións para corrixir a brecha salarial entre homes e mulleres

Descoñecemos a avaliación do Plan de Acción, pero non apreciamos avances significativos.

En España en marzo do pasado ano aprobouse a Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que recollía modificacións en materia de igualdade salarial no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes.

No Estatuto dos Traballadores modificouse o seu artigo 22, para establecer modelos non sexistas de clasificación profesional, o artigo 28, para incluír a definición de traballo de igual de valor e os rexistros salariais. E o artigo 64, conferindo o dereito á Representación Legal dos Traballadores e Traballadoras “para recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, na que deberá incluírse o rexistro previsto no artigo 28.2 e os datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais”.

A lei de igualdade, introduciu as auditorías salariais a partir dos rexistros salariais, nos Plans de Igualdade, que un ano despois seguen pendentes de desenvolvemento regulamentario.

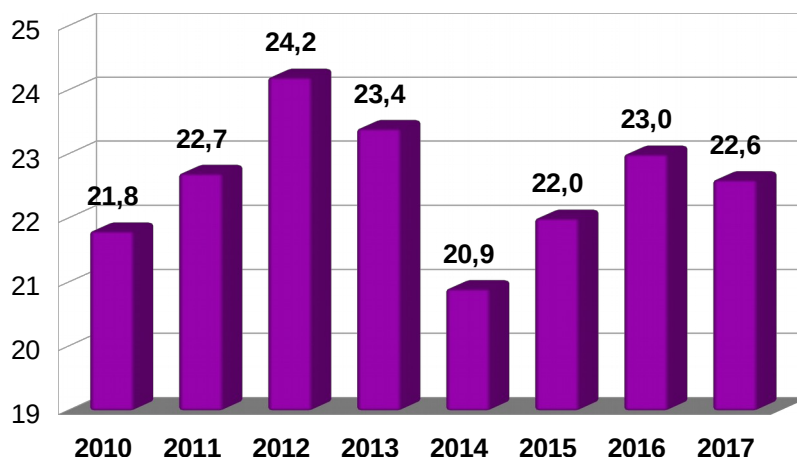
Para que estes instrumentos legais funcionen é necesario, por unha banda o desenvolvemento regulamentario correspondente no caso das auditorías salariais incluídas nos Plans de Igualdade. E no caso dos rexistros salariais, que xa son de obrigado cumprimento en todas as

empresas, é necesario: dotar aos axentes sociais de recursos humanos e económicos suficientes, para que se produza un cambio estrutural no concepto de traballo de igual valor. Pero tamén é necesaria unha maior formación en materia de traballos de igual valor dirixida á Inspección de Traballo para que actúe de oficio.

## BRECHA SALARIAL EN GALICIA

No ano 2017 as mulleres galegas percibiron un salario medio anual inferior nun 22,6% ao dos homes; aínda que se reduciu 0,4 puntos respecto ao ano anterior, segue sendo aínda superior á que existía no ano 2010.

Evolución brecha salarial Galicia



**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2017. INE.

A brecha salarial en Galicia sitúase no 22,6% de media anual, polo que tan só descende catro décimas no último ano. A brecha así calculada, ten en conta as retribucións medias anuais de mulleres e homes, o número de horas traballadas e a duración do contrato. Pon de manifesto as discriminacións salariais directas e indirectas, así como as diferenzas existentes no emprego entre mulleres e homes. A brecha é produto tanto das discriminacións retributivas como doutros factores, como a segregación por sexos existente na organización social e nas súas estruturas, incluíndo o emprego, que determina que homes e mulleres ocupen, de modo sistemático, distintas posicións e espazos no acceso a determinados postos de traballo e ocupacións, no tipo de contratación, na promoción nas empresas e na asunción das responsabilidades familiares, entre outras.

## SALARIO MEDIO ANUAL GALICIA

A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2017 foi de -5.488,11€, a máis ampla de todo o período analizado. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2005/2006.

	Mulleres	Homes	Dif M/H	%M/H
2004	12.713,83	17.260,69	-4.546,86	26,3
2005	13.342,46	17.974,15	-4.631,69	25,8
2006	14.243,82	19.021,50	-4.777,68	25,1
2007	15.007,78	19.511,30	-4.503,52	23,1
2008	16.646,42	21.105,60	-4.459,18	21,1
2009	17.342,32	21.829,80	-4.487,48	20,6
2010	17.691,11	22.626,21	- 4.935,1	21,8
2011	17.291,96	22.381,85	- 5.089,89	22,7
2012	16.727,15	22.059,69	- 5.332,54	24,2
2013	17.258,21	22.522,55	- 5.264,34	23,4
2014	17.797,03	22.505,05	- 4.708,02	20,9
2015	18.093,26	23.189,76	- 5.026,5	22,0
2016	18.294,47	23.774,21	- 5.479,74	23,0
2017	<b>18.833,53</b>	<b>24.321,64</b>	<b>-5.488,11</b>	<b>22,6</b>

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2017. INE.

A diferenza salarial anual entre homes e mulleres no ano 2017, é a máis alta do período analizado, situándose nos 5.488,11 euros. No último ano, os salarios dos homes incrementáronse de media en 547,43 euros, mentres que os das mulleres o fixeron en 539,06 euros .

O salario medio das mulleres galegas sitúase no 2017 en niveis similares aos que tiñan os homes no ano 2005 e 2006, o que pon de manifesto as grandes diferenzas existentes, así como a lenta revalorización do salario feminino.

Se contabilizamos a brecha salarial en euros, constátase como as mulleres en Galicia deixaron de percibir 2.752 millóns de euros no ano 2017.

	Retribución media anual mulleres	Retribución media anual homes	Brecha en euros	Mulleres ocupadas	Total brecha en millóns de euros
2014	17.797,03	22.505,05	-4.708,02	473.700	2.230,2
2015	18.093,26	23.189,76	-5.096,50	479.000	2.441,2
2016	18.294,47	23.774,21	-5.479,74	491.700	2.694,4
2017	18.833,53	24.321,64	-5.488,11	501.400	2.751,74

Fonte: Enquisa anual de estrutura cuadrienal 2014 e EPA

A brecha salarial traducida en euros, supón que as mulleres galegas deixaron de percibir 2.752 millóns de euros no ano 2017, e isto deixando á marxe o que supoñería o traballo non retribuído das mulleres que se desempeña dentro do ámbito familiar coidando menores, persoas dependentes e realizando as tarefas do fogar, no que non entrarían só as mulleres ocupadas.

#### SALARIO MEDIO ANUAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

As mulleres galegas temos unha brecha salarial superior á do conxunto do Estado, e percibimos un 8,6% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a sétima CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).

	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	20.607,85	26.391,84	21,9
Andalucía	18.287,29	24.175,52	24,4
Aragón	19.677,22	25.878,46	24,0
Asturias	19.426,48	27.849,00	30,2
Baleares	20.465,58	23.538,43	13,1
Canarias	18.917,73	21.291,66	11,1
Cantabria	19.012,20	25.249,94	24,7
Castela e León	18.796,93	24.782,80	24,2
Castela - A Mancha	18.327,35	23.160,99	20,9
Cataluña	21.801,47	28.323,31	23,0
Comunidade Valenciana	18.523,81	23.867,74	22,4
Estremadura	17.722,29	21.585,18	17,9
<b>Galicia</b>	<b>18.833,53</b>	<b>24.321,64</b>	<b>22,6</b>
Madrid	24.029,31	29.910,43	19,7
Murcia	18.048,37	24.009,22	24,8
Navarra	21.898,57	29.699,10	26,3
País Vasco	24.165,97	31.618,97	23,6
Rioxa, A	19.353,55	24.820,49	22,0

Fonte: Enquisa Anual de estrutura salarial Ano 2017. INE.

Os ingresos medios das mulleres galegas (18.833,53 euros) foron -1.774,32 euros inferiores á media dos salarios medios das mulleres do conxunto de comunidades autónomas (-8,6%). As mulleres galegas perciben un 22,1% menos de salario que as mulleres vascas (consideradas estas por ter o maior salario).

A estrutura de emprego e ocupación non é homoxénea en todas as CCAA, o que explica a variación da fenda salarial dunhas comunidades e outras, pero en todas os salarios das mulleres son moito máis baixos que os dos homes.

### BRECHA SALARIAL EN SALARIO HORA NA UNIÓN EUROPEA SEGUNDO EUROSTAT

#### A brecha salario/hora en España sitúase no 15.1%

Segundo datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salarios hora, ponse de manifesto que as mulleres seguen gañando unha media do 16% menos que os homes na Unión Europea, o que supón que dende o 3 de novembro e ata o final de ano (queda un 16% do ano laboral) as mulleres europeas traballan gratis. En España a brecha é do 15.1%, polo que as traballadoras do noso país traballan gratis desde o 5 de novembro ata final de ano.

#### Brecha de Xénero. 2017

País	Brecha
<b>Media UE</b>	<b>16,0</b>
Estonia	25,6
Czechia	21,1
Germany	21,0
United Kingdom	20,8
Austria	19,9
Slovakia	19,8
Finland	16,7
Portugal	16,3
Latvia	15,7
France	15,4
Lithuania	15,2
Netherlands	15,2
<b>Spain</b>	<b>15,1</b>
Denmark	14,7
Hungary	14,2



Ireland	13,9
Cyprus	13,7
Bulgaria	13,6
Sweden	12,6
Greece	12,5
Malta	12,2
Croatia	11,6
Slovenia	8,0
Poland	7,2
Belgium	6,0
Italy	5,0
Luxembourg	5,0
Romania	3,5

Fonte: Eurostat

Segundo a Comisión Europea algúns factores que contribúen á existencia da brecha salarial entre xéneros son:

- Os postos de xestión e control están ocupados na súa inmensa maioría por homes. En todos os sectores, os homes ascenden máis frecuentemente que as mulleres e, en consecuencia, reciben un mellor salario. A tendencia chega ata o máis alto, con menos dun 6 % de mulleres nos postos de dirección xeral.

- As mulleres encárganse de importantes tarefas non remuneradas, como as tarefas domésticas e o coidado de menores e familiares, con moita máis frecuencia que os homes. Os homes traballadores dedican unha media de nove horas semanais a actividades non remuneradas domésticas e de coidado doutras persoas, mentres que as mulleres traballadores destinan ás devanditas actividades vinte e dúas horas á semana, é dicir, practicamente catro horas ao día. No mercado laboral isto implica que unha de cada tres mulleres reduce o número de horas remuneradas ata unha xornada parcial, mentres que só un de cada dez homes fai o mesmo.

- As mulleres adoitan pasar épocas afastadas do mercado laboral con maior frecuencia que os homes. Estas interrupcións na súa carreira non só afectan á súa retribución por hora, senón tamén aos seus ingresos futuros e pensións.

- A segregación no ensino e o mercado laboral; é dicir, en certos sectores e profesións as mulleres están sobrerrepresentadas, mentres que noutros son os homes quen o está. Nalgúns países as profesións desempeñadas principalmente por mulleres, como o ensino ou as vendas, están asociadas a ingresos menores que as profesións exercidas principalmente por homes, mesmo cando se require o mesmo nivel de experiencia e educación.

- A discriminación salarial, aínda que ilegal, segue agrandando a brecha salarial entre xéneros.

“EU TRABALLO GRATIS”. Por todo isto, o 7 de novembro do 2019, UGT relanzou a campaña “Eu traballo gratis”, que desenvolve dende 2016, co fin de concienciar, en primeiro lugar, a todos os traballadores e traballadoras sobre esta discriminación por razón de sexo que ten unha repercusión severa nos salarios das mulleres e que vai acentuarse máis aló da súa vida laboral, durante a súa etapa de xubilación, provocando unha elevada porcentaxe de mulleres que tiveron un emprego ao longo de toda a súa vida e que están risco de situarse por baixo dos limiares de pobreza.

#### GANANCIA POR HORA NORMAL TRABALLADA. ESPAÑA

As mulleres galegas, tras as canarias, murcianas e ao mesmo nivel que as estremeñas, son as que menor retribución por hora perciben de todo o Estado, e a súa retribución é un 13,8% inferior á dos homes galegos.

	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	13,93	16,10	13,5
Andalucía	12,75	14,87	14,3
Aragón	13,41	15,83	15,3
Asturias	13,16	17,12	23,1
Baleares	13,79	14,48	4,8
Canarias	12,11	12,80	5,4
Cantabria	12,90	15,27	15,5
Castela e León	12,95	15,15	14,5
Castela – A Mancha	12,68	14,05	9,8
Cataluña	14,58	17,32	15,8
Comunidade Valenciana	12,81	14,80	13,4
Estremadura	12,63	13,18	4,2
<b>Galicia</b>	<b>12,63</b>	<b>14,65</b>	<b>13,8</b>
Madrid	15,59	17,96	13,2
Murcia	12,50	14,51	13,9
Navarra	15,40	18,61	17,2
País Vasco	17,04	19,55	12,8
Rioxa, A	13,38	15,17	11,8

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2017. INE.

Para poder analizar a ganancia por hora normal traballada en España, é necesario recorrer á Enquisa Anual de Estrutura Salarial do INE, a do ano 2017, publicada o 21 de xuño de 2019. Como xa se indicou, dado que as mulleres teñen maior temporalidade na contratación e maior peso da contratación a tempo parcial, isto pode ser utilizado como escusa para xustificar unha ganancia media anual inferior, que coa ganancia por hora normal de traballo xa non se podería xustificar.

As mulleres galegas perciben un 9,3% menos de salario por hora normal traballada que a media de mulleres do conxunto do Estado, e un 13,8% menos que os homes galegos.

## COMPLEMENTOS SALARIAIS

Nos pagos extraordinarios a brecha elévase ao 27,8%, o que supón unha das causas principais das discriminacións salariais en postos de traballo iguais.

	Homes	Mulleres	Diferenza	Brecha
Salario bruto	22.505,05	17.797,03	4.708,02	20,9
Pagos extraordinarios	2.738,91	1.976,25	762,66	27,8
Valoración en especie	56,77	25,15	31,62	55,7

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial Ano 2014. INE.

Un factor que explica por si mesmo a brecha salarial é a existencia ou non de complementos salariais e o seu peso sobre o total de salario bruto. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior, (762,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,8%; actuando sobre estes poderíase reducir en boa medida a desigualdade nos salarios entre homes e mulleres, e máis tendo en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden tras de si discriminacións directas.

## TIPO DE CONTRATACIÓN

A contratación indefinida garante uns salarios máis elevados (onde o número de mulleres é inferior) e reflicte unha brecha salarial superior á dos contratos de duración determinada.

#### Galicia. Ganancia media anual por persoa traballadora, sexo e tipo de contrato

	Mulleres	Homes	Diferenza	% 2017
Indefinida	19.597,17	25.806,46	-6.209,29	24,1
Determinada	15.676,45	17.924,12	-2.247,67	12,5

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2017 . INE.

A maior temporalidade diminúe a brecha salarial, sendo nos contratos de duración indefinida nos que se amosa un maior diferencial entre homes e mulleres. No ano 2017 en Galicia houbo 312.700 homes con contratos indefinidos (cuxo salario é superior nun 24,1% ao feminino) fronte a 291.300 mulleres; rexistráronse 105.800 homes con contrato de duración determinada fronte a 117.500 mulleres (cunha brecha dun 12,5%).

Os salarios dos contratos temporais son moi inferiores aos de duración indefinida, onde as mulleres son maioría. Pola contra, na contratación indefinida, onde son máis homes que mulleres, ademais de ter ganancias moi superiores, a diferenza salarial media elévase a 6.209,29€ (-2.247,67 euros nos temporais).

A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 10,22%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 7,4%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes.

	Mulleres	Homes	Diferenza	% 2014
Tempo completo	21.856,33	24.344,91	-2.488,58	10,22
Tempo parcial	8.781,79	9.489,81	-708,02	7,46

Fonte: Enquisa Cuadrienal Estrutura Salarial (2014).

A xornada a tempo parcial é desempeñada polo 24,8% das mulleres asalariadas, fronte ao 6,7% dos homes, a na maioría dos casos non se accede de forma voluntaria, polo que esta é outra das causas de discriminación no acceso ao emprego cara as mulleres.

#### SECTOR PÚBLICO/PRIVADO

A brecha salarial nas empresas de control público sitúase no 5,9% fronte ao 26,8% nas empresas de control privado.

Control da empresa	Mulleres	Homes	Diferenza	% 2014
Público	26.473,66	28.142,92	-1.669,26	5,9
Privado	15.689,60	21.436,50	-5.746,90	26,8

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2014. INE.

Tendo en conta a Enquisa cuadrienal de Estrutura Salarial 2014 do INE a brecha salarial en empresas de control público é do 5,9% fronte ao 26,8% nas empresas de control privado. Hai que ter en conta os continuados recortes salariais aplicados polo goberno ao persoal ao servizo das administracións públicas, que contan cun total de 146.953 persoas, das que o 58,2% son mulleres (85.587). (Fonte: Boletín de persoal ao servizo das administracións públicas de xaneiro de 2019 último dispoñible do Rexistro Central de persoal).

## TRAMOS DE IDADE

En todos os tramos de idade as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes.

	Mulleres	Homes	% M/H 2017
Todas as idades	18.833,53	24.321,64	22,6
Menos de 25 anos	...	-13.032,51	...
De 25 a 34 anos	14.870,12	19.291,54	22,9
De 35 a 44 anos	18.998,69	23.468,28	19,0
De 45 a 54 anos	19.962,06	26.359,75	24,3
55 e máis años	21.169,32	27.137,79	22,0

\*Nota: Cando aparece un signo '-' antes do dato, indica que o número de observacións mostrais está comprendido entre 100 e 500, polo que a cifra é pouco fiable e hai que interpretala con cautela. Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial. INE.

As mulleres sofren a brecha salarial en calquera tramo de idade. Mentres que as mulleres entre 25 e 34 anos sofren unha brecha salarial do 22,9%, as de máis de 35 anos a 44 anos sofren unha brecha do 19%. No seguinte tramo de idade, de 45 a 54 anos volve incrementar a brecha substancialmente, o 24,3%, e no de 55 e máis anos, do 22%, mostra da falta de igualdade no mercado laboral independentemente da idade.

## SALARIOS SEGUNDO ESTUDOS

A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 18.400 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.

	Mulleres	Homes	Diferenza	Brecha
Todos os niveis	17.797,03	22.505,05	-4.708,02	20,9
Primaria	11.588,57	18.448,46	-6.859,89	37,2
1ª etapa secundaria	13.944,47	18.737,82	-4.793,35	25,5
2ª etapa secundaria	16.285,84	21.835,72	-5.549,88	25,4
FP superior e similares	-16.542,73	22.479,59	-	-
Diplomatura universitaria e similar	22.217,96	-30.005,45	-	-
Licenciatura, doutoramento e similar	28.058,84	34.611,95	-6.553,11	18,9

Nota: Cando aparece un signo '-' antes do dato, indica que o número de observacións mostrais está comprendido entre 100 e 500, polo que a cifra é pouco fiable e hai que interpretala con cautela. Fonte: Elaboración propia a partir dos datos Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2014.

A igual nivel de estudos as mulleres perciben menos salario que os homes con independencia da categoría analizada. A brecha salarial supera o 25% en todos os niveis analizados excepto no caso de ter unha licenciatura, doutoramento ou similar (18,9%), aínda que neste caso a diferenza elévase aos 6.553,11 euros. A brecha dispárase aínda máis no caso dos estudos primarios, alcanzando unha diferenza do 37,2%.

A táboa reflicte que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 18.448,46 euros, mentres que unha muller, para alcanzar dita retribución salarial necesita ter unha Diplomatura universitaria ou similar.

## RAMAS DE ACTIVIDADE

En todas as ramas de actividade económica os salarios das mulleres son inferiores aos dos homes. Entidades Financeiras e Aseguradoras cun 28,9% e Servizos ás empresas, co 28,3%, son as que presentan as brechas máis elevadas.

## Salario medio anual por ramas de actividade económica e sexo Galicia 2018

	Salario Homes	Salario Mulleres	Brecha 2018	Brecha 2017	% mulleres asalariadas	Mulleres Asalariadas
Total sectores	21.327	16.755	21,4	21,6	47,4	495.851
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	16.891	12.170	27,9	30,4	19,1	4.673
Industria extractiva, enerxía e auga	30.226	22.911	24,2	26,1	17,8	1.931
Industria	23.832	17.198	27,8	29,4	30,9	41.650
Construción e actividades inmobiliarias	18.784	16.238	13,6	8,7	15,9	12.727
Comercio, reparacións e transporte	20.529	15.008	26,9	27,9	44,1	100.460
Información e comunicacións	26.595	20.482	23,0	24,3	36,0	7.360
Entidades financeiras e aseguradoras	37.771	26.869	28,9	29,6	52,8	12.185
Servizos ás empresas	17.756	12.734	28,3	28,4	54,4	72.510
Servizos sociais	26.765	22.347	16,5	17,2	63,5	168.160
Outros servizos persoais e de ocio	11.518	8.314	27,8	28,2	58,9	74.195

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2018

A maior diferenza retributiva dáse na rama de Entidades financeiras e asegurados cunha brecha do 28,9% (12.185 mulleres, o 52,8% do total) e no Servizos ás empresas (72.510 mulleres, o 54,4%), cun diferencial de 28,3%.

Na de “Comercio, reparacións e transporte” onde están ocupadas a quinta parte das mulleres, soportan unha brecha salarial do 26,9%.

As menores diferenzas danse na “Construción e actividades inmobiliarias” e “Servizos sociais”, cun 13,6% e un 16,5% de brecha salarial, respectivamente. Na Construción o número de mulleres en relación ao total de persoas asalariadas é escaso, o 15,9,% do total, e dado que as súas labores soen ser de tipo técnico, comercial, de xestión, etc. están mellor retribuídas, aínda que a brecha se eleva respecto ao ano anterior en 4,9 puntos. Nos “Servizos sociais” hai un gran peso do emprego público e polo tanto menor segregación e discriminación por sexo. As mulleres nos Servizos sociais representan o 63,5% do total de persoas asalariadas no sector.

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

O 35,9% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 24,7% dos homes, pero en cambio a situación invértese nos salarios máis altos.

Galicia 2018 Persoas asalariadas por tramos de salarios (SMI)

	Homes	Mulleres	% M
<b>Total</b>	549.671	495.851	47,4
<b>≤ a 1 SMI</b>	135.602	177.999	56,8
<b>Máis de 5 SMI</b>	27.279	12.385	31,2
<b>Máis de 10 SMI</b>	2.938	657	18,3

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2018

No ano 2018 segundo a AEAT, un 36% de mulleres teñen ingresos salariais menores ou iguais ao Salario Mínimo Interprofesional (10.302,6 euros/ano) fronte ao 24,7% dos homes. Se pola contra facemos unha análise dos salarios máis elevados, 27.279 homes tiveron salarios cinco veces superiores ao SMI, fronte ao 12.385 mulleres, e moi significativo é que das 3.595 persoas que en Galicia cobran máis de 10 veces o SMI, só 657 son mulleres.

A subida do SMI mellorará sen dúbida á poboación máis desfavorecida no emprego asalariado, as mulleres.

Fonte: Para a AEAT enténdese por persoa asalariada, o colectivo formado polas persoas cuxas percepcións están declaradas na clave A (empregadas por conta allea en xeral). A referencia anual para a definición da poboación asalariada e a existencia de situacións de pluriemprego, de traballo a tempo parcial e de relacións laborais de duración inferior ao ano posibilita que unha persoa asalariadas obteña, ao logo do ano, percepcións salariais de dúas ou máis empresas ou entidades.

## PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO

A brecha salarial non afecta só no momento de estar desempeñando un traballo, se non que ten consecuencias futuras. A contía das prestacións por desemprego que perciben as mulleres é inferior á dos homes nun 12,2%.



	Desempregadas/os con prestación		Prestación media anual		
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza
2018	108.023	113.200	3.216	2.823	-393

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2018

En Galicia, mentres que un home percibe unha prestación media anual de 3.216 euros, a das mulleres sitúase en 2.823 euros (un 12,2% inferior).

E nesta análise non podemos esquecer ás 25.330 (dato dec/2019) traballadoras do Réxime Especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social (tan só hai 547 homes neste sistema) que non teñen dereito a desemprego.

## PENSIONES

Mentres que no ano 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller en Galicia era de 188,48 euros, no ano 2019 elévase a 410,23 euros, diferenza que non deixa de incrementarse.

Pensión xubilación	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza	Brecha
2002	237.695	193.147	567,03	378,55	- 188,48	33,24
2006	242.410	191.575	707,81	454,03	- 253,78	35,85
2010	253.923	192.403	875,55	546,71	- 328,84	37,56
2014	268.348	197.041	997,18	617,99	- 379,19	38,03
2016	271.375	198.862	1.041,41	646,76	- 394,65	37,90
2017	273.062	200.584	1.061,64	664,00	- 397,64	37,46
2018	273.549	201.255	1.080,80	679,20	-401,60	37,16
2019	275.136	203.459	1.128,88	718,65	-410,23	36,34

Fonte: Media anual. Seguridade Social.

Entre os anos 2002 e 2019 increméntase o número de homes que perciben unha pensión de xubilación en Galicia en 37.441, fronte a 10.312 mulleres.

En canto ás diferenzas no importe medio destas pensións, lonxe de diminuír, foise incrementando co paso dos anos, xa que ben no ano 2002 a diferenza entre a pensión media dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no ano 2019 situase nos 410,23 euros.

**A brecha salarial nas pensións de xubilación elévase para as mulleres galegas ata o 36,34% no ano 2019.**

**Pensións contributivas da Seguridade Social por clases e importe medio. Galicia 2019**

	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza	Brecha
Total	355.205	410.302	1.035,67	671,09	-364,58	-35,2
Incapacidade permanente	46.343	23.575	931,45	775,82	-155,63	-16,7
Xubilación	275.136	203.459	1.128,88	718,65	-410,23	-36,3
Viuvez	18.675	168.110	422,08	620,21	198,13	46,9
Orfandade	12.643	11.012	398,28	399,62	1,34	0,3
Favor familiares	2.409	4.146	495,76	525,89	30,13	6,1

**Fonte:** Media anual. Seguridade Social.

Da análise das pensións contributivas da Seguridade Social en Galicia no ano 2019 compróbase un importe medio mensual de 671,09 euros para as mulleres, moi inferior aos 1.035,67 euros que perciben os homes.

Se temos en conta só a pensión de xubilación, o diferencial é aínda máis elevado, xa que o importe medio que perciben as mulleres se sitúa nos 718,65 euros, fronte aos 1.128,88 euros dos homes, elevándose a brecha ao 36,3%.

Hai só dous casos nos que existen unha diferenza salarial a favor das mulleres. Un deles atopámolo no caso das pensión de viuvez (o importe medio para as mesmas é de 620,21 euros, e esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos das mulleres, non así nos homes) o que pon de manifesto unha vez máis os salarios máis elevados que perciben os homes, xa que o seu cálculo realízase en función da contía do salario da outra persoa da parella.

## CONCLUSIÓNS

- A brecha salarial (que se calcula en función das retribucións medias anuais de mulleres e homes, e ten en conta tanto o número de horas traballadas como a duración do contrato) no ano 2017, foi para as mulleres galegas do 22,6%, polo que aínda que se reduciu 0,4 puntos respecto ao ano anterior, segue sendo aínda superior á que existía no ano 2010.
- A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2017 foi de - 5.488,11€, a máis ampla de todo o período analizado. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2005. No último ano, os salarios dos homes incrementáronse de media en 547,43 euros, mentres que os das mulleres fixérono en 539,06 euros .
- Se contabilizamos a brecha salarial en euros, constátase como as mulleres en Galicia deixaron de percibir 2.751,74 millóns de euros no ano 2017.
- As mulleres galegas temos ademais unha brecha salarial superior ao total nacional (21,9%), e percibimos un 8,6% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a sétima CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).
- Segundo Eurostat, a brecha salario/hora en España sitúase no 15,1% (triplicando as brechas de Luxemburgo, o Estado con menor fenda) polo que as traballadoras do noso país traballan gratis desde o 7 de novembro ata final de ano, sendo a brecha media na Unión Europea do 16%.
- Se analizamos o salario hora en España segundo datos do INE, as mulleres galegas, tras as canarias, murcianas e ao igual das extremeñas son as que menor retribución por hora perciben de todo o Estado, e a súa retribución é un 13,8% inferior á dos homes galegos.
- O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior (762,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,8%, e explica en parte o diferencial existente.
- A contratación indefinida garante uns salarios máis elevados (onde o número de mulleres é inferior) e reflicte unha brecha salarial superior. A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 10,22%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 7,4%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes.

- A brecha salarial nas empresas de control público sitúase no 5,9% fronte ao 26,8% nas empresas de control privado.
- En todos os tramos de idade as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes.
- A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 18.400 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.
- Por ramas de actividade, as entidades financeiras e aseguradoras cun 29% e a de Servizos a empresas co 28,3%, son as que presentan as brechas máis elevadas.
- O 36% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 24,7% dos homes, pero a situación invértese nos salarios máis altos. Das persoas asalariadas que perciben cantidades iguais o menores ao SMI o 56,8% son mulleres (177.999 fronte a 135.602 homes). Moi significativo é que das 3.595 persoas que en Galicia cobran máis de 10 veces o SMI, só 657 son mulleres.
- A contía das prestacións por desemprego que perciben as mulleres é inferior á dos homes nun 12,2%. Non se pode esquecer ás 25.330 traballadoras do Sistema Especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social (e 547 homes) que non teñen dereito a prestación por desemprego.
- A brecha salarial nas pensións de xubilación elévase para as mulleres galegas ata o 36,3%, xa que o importe medio que perciben sitúase nos 718,65 euros, fronte aos 1.128,88 euros que perciben os homes.