

INFORME DESIGUALDADE SALARIAL EN GALICIA 2024

22 de febreiro, Día internacional da igualdade salarial



BRECHA SALARIAL NA UNIÓN EUROPEA SEGUNDO EUROSTAT

A brecha salario/hora en España sitúase no 8,9%

Cos datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salarios hora, ponse de manifesto que as mulleres seguen gañando unha media do 12,7% menos que os homes na Unión Europea.

UGT resalta a brecha salarial entre mulleres e homes, unha lacra que aínda perdura e apenas varía.

	2021
European Union - 27 countries (from 2020)	12,7
Euro area – 20 countries (from 2023)	13,5
Belgium	5,0
Bulgaria	12,2
Czechia	15,0
Denmark	14,2
Germany	17,6
Estonia	20,5
Ireland	:
Greece	:
Spain	8,9
France	15,4
Croatia	11,1
Italy	5,0
Cyprus	9,7
Latvia	14,6
Lithuania	12,0
Luxembourg	-0,2
Hungary	17,3
Malta	10,5
Netherlands	13,5
Austria	18,8
Poland	4,5
Portugal	11,9
Romania	3,6
Slovenia	3,8
Slovakia	16,6
Finland	16,5
Sweden	11,2
Iceland	10,4
Norway	14,3
Switzerland	17,7

Fonte: Eurostat

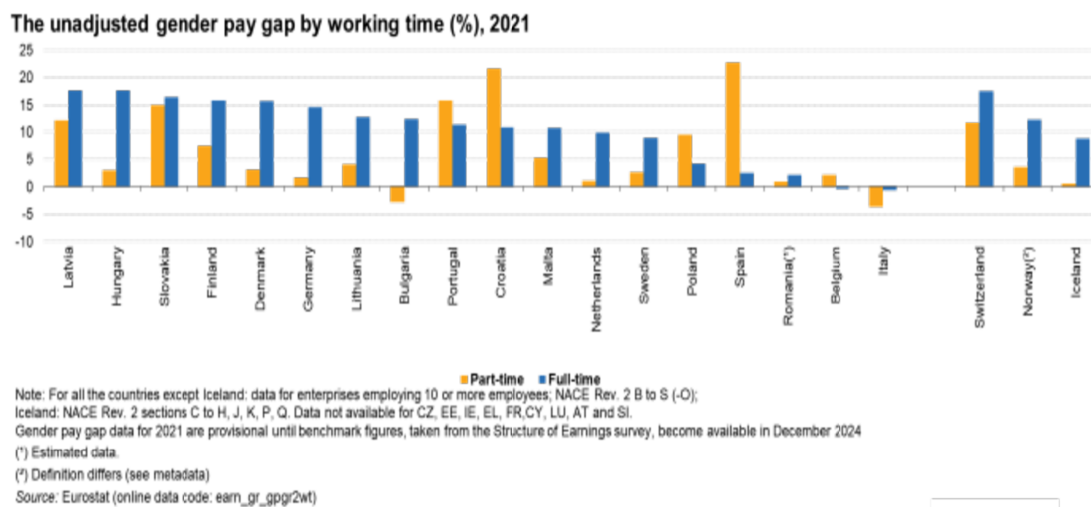
En todos estes anos lograronse progresos, pero a desigualdade entre homes e mulleres persiste, mesmo no mercado laboral. Na UE, as mulleres aínda gañan de media un 12,7% menos que os homes.

Segundo a Comisión europea

Feitos e cifras

En 2021, os ingresos brutos por hora das mulleres foron en media uns 12,7 % inferiores aos dos homes na Unión Europea (UE).

En 2021 a brecha salarial de xénero para as persoas traballadoras a tempo parcial máis elevada da Unión europea produciuse en España



A brecha salarial de xénero é xeralmente moito menor para os novos ingresantes ao mercado laboral e tende a ampliarse coa idade. A brecha salarial de xénero podería aumentar coa idade como resultado das interrupcións profesionais que as mulleres poden experimentar durante a súa vida laboral.

En 2021, a maioría dos Estados membros da UE (para os que hai datos dispoñibles) rexistraron unha brecha salarial de xénero maior (en termos absolutos) no sector privado que no sector público (Táboa 3). Isto podería deberse ao feito de que, na maioría dos Estados membros da UE, os salarios no sector público están determinados por táboas salariais transparentes que se aplican por igual a homes e mulleres.

A nivel da UE, a Comisión Europea dá prioridade a "reducir as brechas salariais, de ingresos e de pensións entre homes e mulleres e, así, loitar contra a pobreza entre as mulleres" como unha das áreas crave no marco dunha Unión da Igualdade: Estratexia de Igualdade de Xénero 2020-2025.

A brecha salarial de xénero mide un concepto máis amplo que a discriminación salarial e comprende unha gran cantidade de desigualdades que afrontan as mulleres no acceso ao traballo, a progresión e as recompensas. Eles son:

- ~ Segregación sectorial: Ao redor do 24% da brecha salarial de xénero está relacionada coa sobrerrepresentación das mulleres en sectores con salarios relativamente baixos, como a atención, a saúde e a educación. Os empregos altamente feminizados tenden a ser sistematicamente infravalorados.
- ~ Participación desigual do traballo remunerado e non remunerado: as mulleres traballan máis horas por semana que os homes, pero dedican máis horas ao traballo non remunerado, un feito que tamén podería afectar as súas eleccións profesionais. Esta é a razón pola que a UE promove unha repartición equitativa dos permisos parentais, unha provisión pública adecuada de servizos de coidado infantil e políticas empresariais adecuadas sobre horarios de traballo flexibles.
- ~ teito de cristal: a posición na xerarquía inflúe no nivel salarial: menos dun de cada dez directores executivos das principais empresas son mulleres. Con todo, a profesión coas maiores diferenzas en ingresos por hora na UE foi a de directivos: ingresos un 23% máis baixos para as mulleres que para os homes.
- ~ Discriminación salarial: nalgúns casos, as mulleres gañan menos que os homes por realizar un traballo igual ou de igual valor, mesmo se o principio de igualdade salarial está consagrado nos Tratados europeos (artigo 157 TFUE) desde 1957.
- ~ A maior parte da brecha salarial de xénero segue sen explicación na UE e non pode vincularse ás características do traballador ou do lugar de traballo, como a educación, a ocupación, o tempo de traballo ou a actividade económica para a que traballa a persoa. Unha maior transparencia na remuneración axudaría a descubrir diferenzas salariais inxustificadas por motivos de xénero por un traballo igual ou de igual valor e axudaría ás vítimas de discriminación salarial a buscar reparación e facer cumprir o seu dereito á igualdade salarial.

Fonte:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

GANANCIA POR HORA NORMAL TRABALLADA. ESPAÑA

As mulleres galegas ocupan o 3º posto de menor retribución por hora percibida de todo o Estado, e a súa retribución é un 9,33% inferior á dos homes galegos.

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	16,54	15,61	17,30	-9,77
Andalucía	14,89	14,07	15,50	-9,23
Aragón	15,98	15,06	16,69	-9,77
Asturias, Principado de	16,28	15,14	17,33	-12,64
Balears, Illes	15,25	14,78	15,67	-5,68
Canarias	14,04	13,73	14,31	-4,05
Cantabria	15,69	14,68	16,54	-11,25
Castilla y León	15,29	14,41	16,05	-10,22
Castilla - La Mancha	14,90	14,62	15,10	-3,18
Cataluña	17,93	16,59	19,14	-13,32
Comunitat Valenciana	15,19	14,23	15,96	-10,84
Extremadura	13,88	14,03	13,78	1,81
Galicia	14,74	13,99	15,43	-9,33
Madrid, Comunidad de	18,48	17,34	19,46	-10,89
Murcia, Región de	14,74	13,74	15,43	-10,95
Navarra, Comunidad Foral de	18,75	17,44	19,76	-11,74
País Vasco	20,44	19,58	21,12	-7,29
Rioja, La	15,40	14,58	16,17	-9,83

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2021. 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 2021, publicada o 20 de xuño de 2023. 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 10,4% menos de salario por hora normal traballada que a media de mulleres do conxunto do Estado, e un 9,33% menos que os homes galegos.

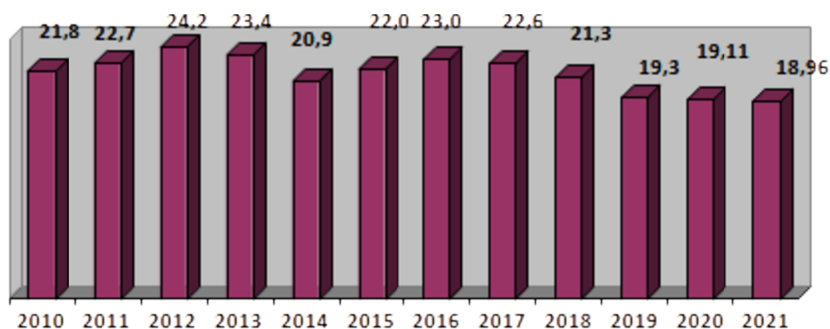
Polo que se refire ás diferenzas por sexo e tal e como ocorre no conxunto de Galicia, os salarios medios por hora nos sete grandes concellos galegos son superiores no caso dos homes aos que perciben as mulleres.

**Salarios por hora das persoas empregadas por conta allea segundo o sexo.
Sete grandes concellos. Euros/hora Media 2021**

BRECHA SALARIAL EN GALICIA

No ano 2021, as mulleres galegas percibiron un salario medio anual inferior nun 19% ao dos homes.

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL GALICIA



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2021. INE.

A brecha salarial en Galicia sitúase no 19% de media anual. 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.

SALARIO MEDIO ANUAL GALICIA

A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2020 foi de -4.889,86 €. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2007/2008. Máis dunha década que recuperar para acadar a igualdade salarial.

	Mulleres	Homes	Diferenza a favor homes (€)	%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	18.833,53	24.321,64	5.488,11	22,6
2018	19.543,17	24.826,91	5.283,74	21,3
2019	19.818,26	24.542,83	4.724,57	19,3
2020	20.446,53	25.276,16	4.829,63	19,1
2021	20.904,37	25.794,19	4.889,82	19,0

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010 - 2021. INE.

A diferenza salarial anual entre homes e mulleres no ano 2021, sitúase nos 4.889,82 euros. No último ano, os salarios dos homes medraron de media 518,03 mentres que os das mulleres medran 457,84 euros.

Aumenta así a brecha en 60,19 euros.

O salario medio das mulleres galegas sitúase no 2020 en niveis similares aos que tiñan os homes no ano 2007/2008, catorce anos de desigualdade, 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 2.512,39 millóns de euros no ano 2021.

	Retribución media anual mulleres	Retribución media anual homes	Diferenza a favor homes (€)	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
2018	19.543,17	24.826,91	5.283,74	515.000	2.721,13
2019	19.818,26	24.542,83	4.724,57	521.200	2.462,45
2020	20.446,53	25.276,16	4.829,63	505.300	2.440,41
2021	20.904,37	25.794,19	4.889,82	513.800	2.512,39

Fonte: Elaboración propia a partir de Enquisa anual de estrutura salarial 2014-2021 e EPA

A brecha salarial traducida en euros, supón que as mulleres galegas deixaron de percibir 2.512,4 millóns de euros no ano 2021, 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 9,8% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a sexta CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	18,36
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	19,78
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	18,64
Asturias, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	23,21
Balears, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	13,72
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	10,34
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	20,93

Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	20,82
Castilla - La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	15,03
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	19,85
Comunitat Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	20,24
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	12,99
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	18,96
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	17,49
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	21,36
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	21,60
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	16,68
Rioja, La	23.716,88	21.135,77	26.488,06	20,21

Fonte: Enquisa Anual de estrutura salarial Ano 2021. INE.

Os ingresos medios das mulleres galegas (20.904,37 euros) foron 2.271,58 euros inferiores á media dos salarios medios das mulleres do conxunto de comunidades autónomas (-9,8%). As mulleres galegas perciben un 25,6% 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.

COMPLEMENTOS SALARIAIS

Nos pagos extraordinarios a brecha elévase ao 27,9%.

	Mulleres	Homes	Diferenza a favor homes (€)	Brecha
Salario bruto	19.543,17	24.826,91	5.283,74	21,3
Pagos extraordinarios	1.813,48	2.515,14	701,66	27,9
Valoración en especie	35,27	68,21	32,94	48,3
Salario ordinario	17.694,42	22.243,56	4.549,14	20,5

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estructura Salarial Ano 2018. 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, (701,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,9%; 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.

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

	MULLERES	HOMES	Diferenza a favor homes (€)	Brecha Salarial
Indefinido	21.572,56	27.143,19	5.570,63	20,5
Temporal	18.199,98	19.164,46	964,48	5,0

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2021. 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 2021 en Galicia houbo 348.200 homes con contratos indefinidos (cuxo salario é superior nun 20,5% ao feminino) fronte a 313.600 mulleres; houbo 99.500 homes con contrato de duración determinada fronte a 115.100 mulleres (cunha brecha dun 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 5.570,63€ (964,48 euros nos temporais).

A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 11,4%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 16,5%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes. De feito, de todo o emprego a tempo parcial a gran maioría son mulleres.

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

	Mulleres	Homes	Diferenza a favor homes (€)	Brecha Salarial
Xornada a tempo completo	23.772,12	26.818,79	3.046,67	11,4
Xornada a tempo parcial	9.513,15	11.397,24	1.884,09	16,5

Fonte: INE. Enquisa Cuadrienal Estrutura Salarial (2018).

A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 11,4%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 16,5%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes. De feito, de todo o emprego a tempo parcial a gran maioría son mulleres.

Traballar a tempo parcial segue sendo unha causa de discriminación salarial. 112.700 mulleres, máis de unha de cada cinco faino a tempo parcial. Os seus salarios medios sitúanse en 9.513,15 euros. O 22% das mulleres traballan a tempo parcial. No caso dos homes redúcese a 6% e os salarios ascenden a 11.397,24 euros anuais.

Brecha salarial en relación ao tipo de xornada e poboación asalariada (2021)

	Salario medio Mulleres	Salario medio Homes	Diferenza euros (€)	% Brecha salarial	Mulleres asalariadas	Homes asalariados	Brecha salarial en euros
Total	19.543,17	24.826,91	5.283,74	21,3	515.000	562.600	2.721.126.100
Xornada a tempo completo	23.772,12	26.818,79	3.046,67	11,4	402.300	529.600	1.225.675.341
Xornada a tempo parcial	9.513,15	11.397,24	1.884,09	16,5	112.700	33.000	212.336.943

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2021 e Enquisa de Poboación Activa. INE.

A brecha salarial entre homes e mulleres redúcese se analizamos separadamente a modalidade de xornada, situándose no 11,4% no caso da xornada a tempo completo e o 16,5% se revisamos os salarios das persoas que traballan con xornada a tempo parcial.

Empeoramento no tempo da brecha en ambos tipos de xornada, pero moito máis acusado no caso da xornada a tempo parcial, duplicándose a brecha.

Evolución brecha salarial (ano 2018, último ano dispoñible a nivel de Galicia)

	2014	2018
Total	20,9	21,3
Completo	10,2	11,4
Parcial	7,5	16,5

Fonte: INE. Enquisa Cuadrienal Estrutura Salarial (2014 e 2018).

Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que Coidar de menores ou de persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores, ou por ter que atender Outras responsabilidades familiares maioritariamente son mulleres.

Se atendemos ás razóns polas que as persoas responden que din que teñen un contrato a tempo parcial en lugar dun a tempo completo, séguese a constatar como a que segue a atender as responsabilidades familiares, con moita diferenza, é a muller.

Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por “Coidado de nenos e nenas, ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores”, un 90,7% son mulleres. Das que responden á atención a “Outras obrigacións familiares ou persoais”, o 70,1% son mulleres. Isto pon de manifesto que segue a ser moi limitado o reparto destas tarefas.

Cas cifras desmóntase o argumento de que as mulleres usan o tempo parcial para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, xa que maioritariamente nas mulleres prevalece o motivo de “Non poder atopar unha xornada a tempo completo”, porque o mercado laboral non llo proporciona. Neste motivo hai 57.200 mulleres, o 73,3% de ambos sexos e o 49% do total das mulleres.

Poboación ocupada a tempo parcial por motivo da xornada parcial e sexo 2023

	Homes	%s/ homes	Mulleres	%s/ mulleres	% Mulleres
Total	43.100	100,0	116.700	100,0	73
Seguir cursos de ensinanza ou formación	6.200	14,4	6.400	5,5	50,8
Enfermidade ou incapacidade propia	1.600	3,7	2.900	2,5	64,4
Coidado de nenos ou de adultos enfermos, incapacitados ou maiores	2.400	5,6	23.500	20,1	90,7
Outras obrigacións familiares ou persoais	2.600	6	6.100	5,2	70,1
Non poder atopar un traballo de xornada completa	20.800	48,3	57.200	49	73,3
Non querer un traballo de xornada completa	2.900	6,7	11.600	9,9	80
Outras razóns	6.400	14,8	8.600	7,4	57,3
Non sabe o motivo	300	0,7	400	0,3	57,1

FONTE: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

O maior número de mulleres por ramas de actividade a tempo parcial concéntrase en Resto de servizos, comercio, actividades de información, financeiras, actividades sanitarias e de servizos sociais e hostalaría, concentrando o 81% da ocupación feminina a tempo parcial.

As porcentaxes de mulleres sobre total de tempo parcial (homes e mulleres) danse en Actividades sanitarias e de servizos sociais, Resto de servizos e Comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos de motor e motocicletas

Poboación ocupada por tipo de xornada, sexo e ramas de actividade

	Mulleres	% mulleres s/ total ambos sexos parcial
Total	116.700	73,0
Construción (41-43)	400	26,7
Agricultura, gandería, caza e silvicultura (01, 02)	1.600	45,7
Pesca e acuicultura (03)	1.600	48,5
Transporte e almacenamento (49-53)	2.300	52,3
Administración pública e defensa; seguranza social obrigatoria (84)	900	56,3
Industria manufactureira (10-33)	5.400	64,3
Hostalaría (55, 56)	12.500	65,8
Actividades de información, financeiras, inmobiliarias e profesionais (58-82)	17.000	70,0
Educación (85)	10.100	72,1
Comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos de motor e motocicletas (45-47)	23.000	81,0
Resto de servizos (90-99)	29.100	81,3
Actividades sanitarias e de servizos sociais (86-88)	12.800	84,2

FONTE: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

SECTOR PÚBLICO/PRIVADO

A brecha salarial nas empresas de control público sitúase no 6,6% fronte ao 30,4% nas empresas de control privado

	Mulleres	Homes	Diferenza a favor homes (€)	BRECHA SALARIAL
Control da empresa público	29.698,98	31.810,55	2.111,57	6,6
Control da empresa privado	16.583,23	23.842,84	7.259,61	30,4

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2018. INE.

Tendo en conta a Enquisa cuadrienal de Estrutura Salarial 2018 do INE a brecha salarial en empresas de control público é do 6,6% fronte ao 30,4% 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 152.773 persoas, 59,3% son mulleres (90.562). (Fonte: Boletín de personal al servicio de las admores. públicas de xaneiro de 2022 último dispoñible do Registro Central de personal).

TRAMOS DE IDADE

As mulleres sofren a brecha salarial en calquera tramo de idade.

	Mulleres	Homes	Brecha M/H 2021
Todas as idades	20.904,37	25.794,19	18,96
Menos de 25 anos	..	-14.266,29	..
De 25 a 34 anos	16.142,87	19.965,82	19,15
De 35 a 44 anos	20.264,56	25.051,82	19,11
De 45 a 54 anos	22.335,11	27.952,95	20,10
55 e máis anos	23.669,97	28.386,34	16,61

*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 2021. INE.

Mentres que as mulleres entre 25 e 34 anos sofren unha brecha salarial do 19,5%, as de máis de 35 anos a 44 anos sofren unha brecha do 19,1%. Nos seguintes tramos de idade, de 45 en

diante a brecha aumenta ao 20,1 e nas de 55 e mais anos no 16,6% Mostra da falta de igualdade no mercado laboral a calquera idade.

SALARIOS SEGUNDO ESTUDOS

A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 19.519,97 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.

	Mulleres	Homes	Diferenza a favor homes (€)	Brecha
Todos os estudos	19.543,17	24.826,91	5.283,74	21,3
I. Menos que primaria
II. Educación primaria	12.435,88	19.519,97	7.084,09	36,3
III. Primeira etapa de educación secundaria	14.104,15	19.491,86	5.387,71	27,6
IV. Segunda etapa de educación secundaria	18.421,74	24.890,10	6.468,36	26,0
V. Ensinanzas de formación profesional de grado superior e similares	-19.270,86	21.1726,86		
VI. Diplomados universitarios e similares	25.648,47	31.099,53	5.451,06	17,5
VII. Licenciados e similares, e doutores universitarios	31.281,12	43.824,36	12.543,24	28,6

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 2018.

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 Diplomatura universitaria e similar (17,5%), aínda que neste caso a diferenza elévase aos -5.451,06 euros. A brecha dispárase aínda máis no caso dos estudos primarios, alcanzando unha diferenza do 36,3%.

A táboa reflicte que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 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. En Servizos ás empresas, co 26,3%, na de Comercio, reparación e transporte co 26,2% e na de Entidades Financeiras e Aseguradoras cun 25,2% preséntanse as brechas máis elevadas.

Salario medio anual por ramas de actividade económica e sexo Galicia 2022

	Salario Homes	Salario Mulleres	Brecha 2022	% mulleres asalariadas	Mulleres Asalariadas 2022
Total sectores	24.185	19.666	18,7	48,4	516.550
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	18.675	14.521	22,2	21,4	5.277
Industria extractiva, enerxía e auga	32.135	26.660	17,0	19,5	2.046
Industria	26.359	20.280	23,1	31,2	41.292
Construción e actividades inmobiliarias	21.576	19.423	10,0	16,6	13.268
Comercio, reparacións e transporte	23.820	17.591	26,2	45,2	106.458
Información e comunicacións	30.044	23.560	21,6	36,0	9.224
Entidades financeiras e aseguradoras	41.455	30.845	25,6	54,4	10.388
Servizos ás empresas	19.763	14.574	26,3	54,1	76.832
Servizos sociais	31.450	26.152	16,8	65,4	179.304
Outros servizos persoais e de ocio	12.883	9.842	23,6	58,3	72.459

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2022

En “Comercio, reparacións e transporte” na que están ocupadas máis da quinta parte das mulleres, soportan unha brecha salarial do 26,2%. Nos Servizos ás empresa onde hai 76.832 ocupadas a brecha é do 26,3%. Tamén na “Industria” con 41.292 mulleres asalariadas e teñen un peso sobre o total de persoas asalariadas no sector do 31,2% a brecha é do 23,1%

As menores diferenzas danse na “Construción e actividades inmobiliarias” e “Servizos sociais”, cun 10,0% e un 16,8% de brecha salarial, respectivamente. Na construción o número de mulleres en relación ao total de persoas asalariadas é escaso, o 16,6% do total, e dado que as súas labores soen ser de tipo técnico, comercial, de xestión, etc. están mellor retribuídas. 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 65,4% do total de persoas asalariadas no sector.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

O 40,2% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 27,4% dos homes, pero a situación invértese nos salarios máis altos.

Galicia 2022 Persoas asalariadas por tramos de salarios (SMI)

	Homes	Mulleres	% M
Total	551.275	516.550	48,4
≤ a 1 SMI	151.269	207.568	57,8
% ≤ a 1 SMI	27,4	40,2	
Máis de 5 SMI	14.755	7.475	33,6

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2022

SMI 2022: 14.000 euros

No ano 2022 segundo a AEAT, un 40,2% de mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao Salario Mínimo Interprofesional (14.000 euros/ano) fronte ao 27,4% dos homes asalariados. Se pola contra facemos unha análise dos salarios máis elevados, 14.755 homes tiveron salarios cinco veces superiores ao SMI, fronte a 7.475 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 asalariada obtéña, ao longo do ano, percepcións salariais de dúas ou máis empresas ou entidades.

PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO

As beneficiarias de prestación por desemprego perciben unha contía inferior á dos homes nun 8,5%.

	Desempregadas/os con prestación		Prestación media anual		
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Brecha
2022 TOTAL	107.231	113.358	3.482	3.187	8,5%

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2022

Desde sempre as mulleres teñen menos acceso ás prestacións por desemprego debido ás escasas cotizacións, tanto en termos temporais como monetarios, derivada das súas condicións de contratación e salario, polo que moitas son as situacións nas que non se acadan os mínimos requiridos para ser beneficiarias deste tipo de prestación o que deriva en que a súa situación de risco de exclusión e vulnerabilidade sexa superior á dos homes.

En Galicia, mentres que un home perciben unha prestación media anual de 3.482 euros, a das mulleres sitúase en 3.187 euros (un 8,5% inferior).

PENSIÓNS

Mentres que no ano 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun homes e dunha muller en Galicia era de 188,48 euros, no ano 2023 elévase a 469,41 euros.

	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza a favor homes (€)	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	410,88	36,40
2020	274.942	204.630	1.154,60	740,37	414,23	35,88
2021	274.727	206.243	1.183,68	764,79	418,89	35,4
2022	274.251	209.220	1.256,87	822,65	434,22	34,5
2023	274.647	210.647	1.371,93	902,52	469,41	34,2

Fonte: Media anual. Seguridade Social.

Entre os anos 2002 e 2023 increméntase o número de homes que perciben unha pensión de xubilación en Galicia en 36.952, fronte a un incremento de 17.500 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 2023 situase nos 469,41 euros.

A brecha salarial nas pensións de xubilación é do 34,2%.

Pensións contributivas da Seguridade Social por clases e importe medio. Galicia 2023

	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferencia	%
Total	354.466	417.558	1.250,57	826,89	423,68	33,88
Incapacidade permanente	46.172	26.130	1.076,77	913,32	163,45	15,18
Xubilación	274.647	210.647	1.371,93	902,52	469,41	34,22
Viuvez	18.674	165.616	502,33	745,38	-243,05	-48,38
Orfandade	12.399	10.904	471,31	473,22	-1,91	-0,41
Favor familiares	2.575	4.261	600,99	631,43	-30,44	-5,06

**Cando o resultado da brecha é positivo, a diferenza de pensións é favorable aos homes, mentres que si se obtén unha brecha negativa, a diferenza é favorable ás mulleres.*

Fonte: Media anual. Seguridade Social.

Da análise das pensións contributivas da Seguridade Social en Galicia no ano 2023 compróbase un importe medio mensual de 826,89 euros para as mulleres, moi inferior aos 1.250,57 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 902,52 euros, fronte aos 1.371,93 euros dos homes.

Hai tres casos no que existen unha diferenza salarial a favor das mulleres, un deles atopámolo no caso das pensión de viuvez (sendo o importe medio para as mesmas de 745,38 euros, e tendo en conta que 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.

CONCLUSIONES

- Segundo Eurostat, a brecha salario/hora en España sitúase no 8,9% sendo a brecha media na Unión Europea do 12,7%.
- Se analizamos o salario hora en España segundo datos do INE, as mulleres galegas, en termos de retribución por hora que perciben é un 9,33% inferior á dos homes galegos.
- As mulleres galegas ocupan o 3º posto de menor retribución por hora percibida de todo o Estado.
- 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 2021, foi para as mulleres galegas do 19%.
- A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2021 foi de 4.889,82€. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2007/2008.
- Se contabilizamos a brecha salarial en euros, constátase como as mulleres en Galicia deixaron de percibir 2.512,4 millóns de euros no ano 2021.
- As mulleres galegas temos unha brecha salarial superior á do total nacional e percibimos un 9,8% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a sexta CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).
- O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior (701,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,9%, 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 11,4%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 16,5%, 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 6,6% fronte ao 30,4% nas empresas de control privado.
- En todos os tramos de idade as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes, non hai excepción.

- A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 19.519,97 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.
- O 40,2% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 27,4% dos homes, pero a situación invértese nos salarios máis altos. Das persoas asalariadas que perciben cantidades iguais o menores ao SMI o 57,8% son mulleres (207.568 fronte a 151.269 homes).
- As beneficiarias de prestación por desemprego perciben é inferior á dos homes nun 8,5%.
- E nesta análise non podemos esquecer as condicións salariais de 22.760 (dato decembro 2023) traballadoras do Réxime Especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social (tan só hai 563 homes neste réxime).
- A brecha salarial nas pensións de xubilación situase para as mulleres galegas ata o 34,2% xa que o importe medio que perciben sitúase nos 902,52 euros, fronte aos 1.371,93 euros que perciben os homes.