



**INFORME 22F**

# **BRECHA SALARIAL**

**2023**



## INTRODUCCIÓN

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres es una de las mayores discriminaciones laborales que dejan en evidencia como las mujeres no son tratadas de la misma manera en el mercado laboral.

Existen distintas maneras de definir esta diferencia y se denominada brecha salarial, haciendo necesario un día que visibilice la presencia de la misma en todos los sectores laborales. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido tardía y se ha realizado en los últimos 30 años, aunque ha sido en la última década cuando se producido cambios legislativos cuyo objetivo final ha sido disminuir ese diferencial.

Andalucía es mucho mayor, existiendo una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado, acentuada por la mayor diferencia en retribuciones de la población asalariada andaluza.

Son necesarias políticas dirigidas específicamente a mejorar las condiciones salariales de las mujeres.

El salario mínimo interprofesional en España ha subido un 52% en los últimos 6 años siendo las mujeres las principales beneficiarias y siendo la principal causa de disminución de la brecha salarial en los últimos 6 años, suponiendo casi un 4% de disminución de brecha. En Andalucía esta subida beneficiará principalmente a mujeres entre 16 y 34 años del sector agrícola principalmente.

Los últimos cambios producidos desde 2020 en materia de igualdad nos han dotado de herramientas imprescindibles para disminuir aún más la brecha salarial. Los planes del igualdad junto con los registros salariales, auditorías salariales y valoración de puestos de trabajo han dejado en evidencia que aún existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al igual trabajo igual valor. Son muchas las brechas salariales pero en Andalucía existe falta de compromiso tanto de la patronal incumpliendo la normativa en materia de planes y dilatando la negociación colectiva que permitiría corregir estas brechas.

La aplicación de la reforma laboral ha permitido mejorar las condiciones laborales de las mujeres afectando directamente a la reducción de la brecha salarial y mejorando su estabilidad laboral.

Nuevamente con este informe resaltamos la alta brecha salarial existente y reclamamos todas las medidas necesarias para reducir a la máxima expresión la brecha salarial que sufren las mujeres andaluzas.

## RESUMEN

La Agencia Estatal de Administración Tributaria nos ofrece los datos anuales de los salarios de las personas trabajadoras desglosados por sexo, lo cual nos permite conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres en Andalucía, siendo el dato más actual publicado el de 2021. Además también nos ofrece los datos según el sector de actividad, nacionalidad, edad y según el tramo salarial medido en salarios mínimos, el cual durante 2021 fue de 13.370'19€ anuales. Por otro lado, la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE, aunque el dato más actual es de 2020, nos permite conocer la brecha según tipo de contrato y según nivel de ocupación.

Durante 2021 la brecha salarial entre hombres y mujeres andaluzas se redujo en 0'3 puntos respecto al año anterior, siendo todavía esta del 20'8%. Una brecha salarial que se encuentra por encima de la media española (19'9%), siendo la quinta comunidad con mayor brecha salarial.

Las mujeres que sufren una mayor brecha salarial son las de edad superior, destacando las mujeres mayores de 65 años, con una brecha que supera el 42%. Mientras que entre las edades más jóvenes la brecha se reduce a mayor ritmo. En cuanto a los sectores económicos, donde mayor discriminación salarial encontramos es en el sector primario y en otros servicios personales y de ocio. Además, son las mujeres con niveles bajos de ocupación quienes presentan mayor diferencia salarial respecto al hombre.

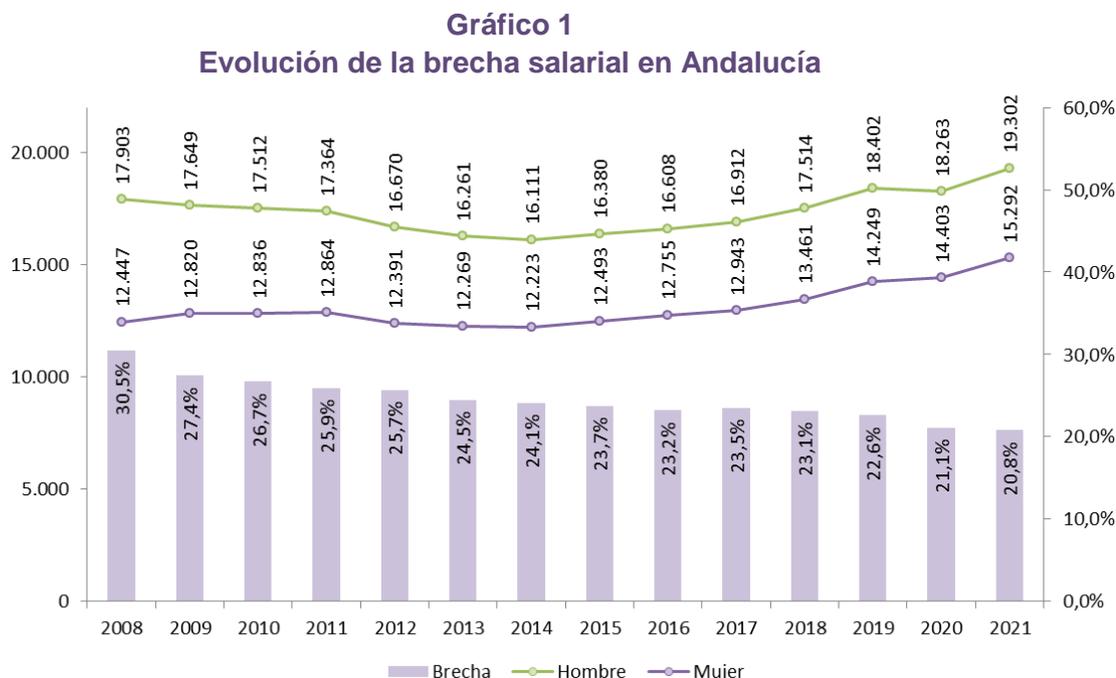
Finalmente, el desglose por tramo salarial de la AEAT nos permite ver como las mujeres tienen mayor peso entre los salarios más bajos (más del 50% de las personas que cobran el SMI o menos son mujeres), mientras que entre los salarios más altos (más de 10 veces el SMI) solo el 14'6% son mujeres.

## BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA

- *La brecha salarial en Andalucía se redujo en 0'3 puntos porcentuales en 2021 hasta situarse en el 20'8%.*

El salario medio anual de las mujeres trabajadoras andaluzas se ha incrementado durante 2021 en un 6'2% (889€) respecto al año anterior, situándose en los 15.292€ al año, 1.274€ al mes. En el mismo periodo el salario de los hombres se ha incrementado en un 5'7% (1.039€), hasta situarse en un salario medio anual de 19.032€, 1.609€ al mes.

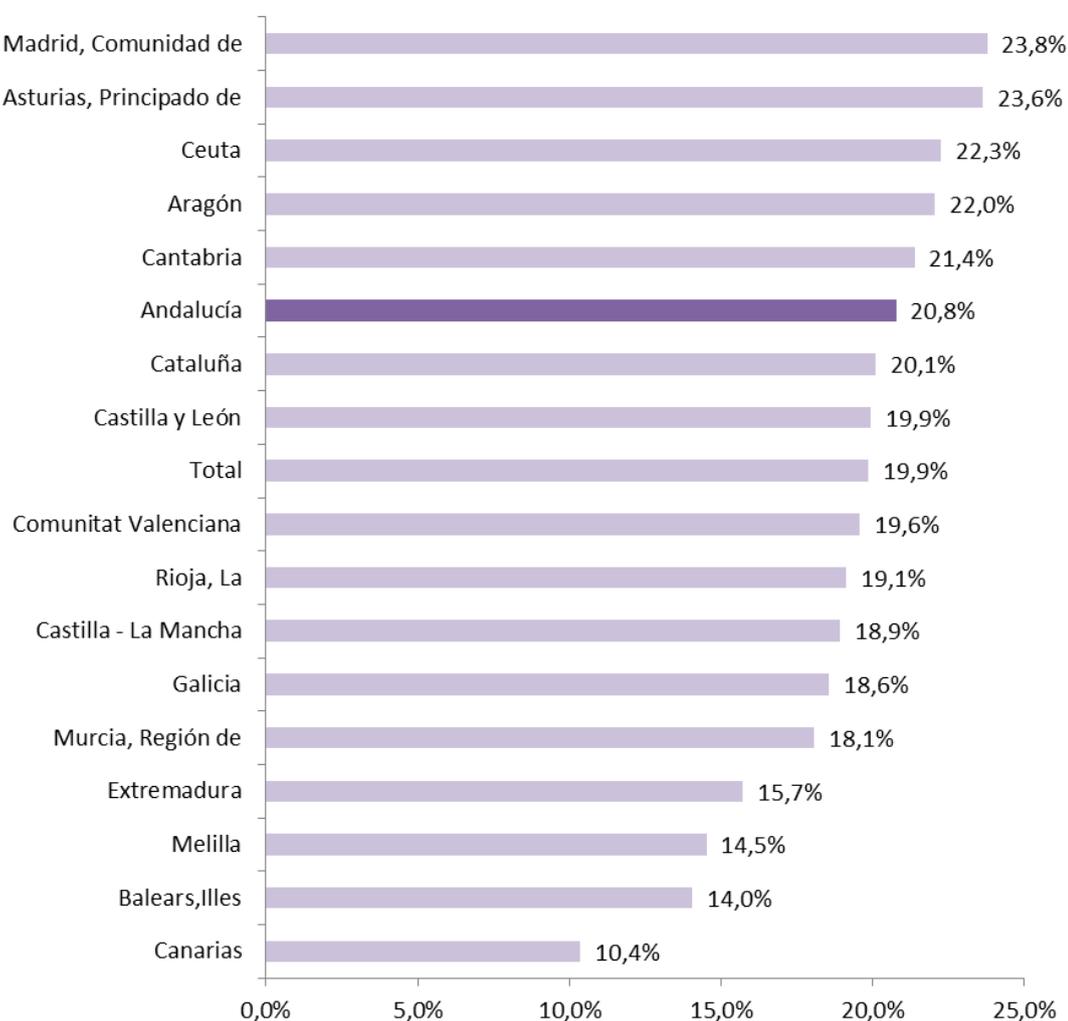
Como vemos el incremento en términos absolutos ha sido superior en el sexo masculino, aunque en términos relativos ha sido entre las mujeres. Esto último ha dado lugar a que durante 2021 la brecha salarial entre hombres y mujeres se haya reducido levemente en 0'3 puntos porcentuales, hasta situarse en el 20'8%, con una diferencia anual de 4.010€.



Fuente: AEAT

Una brecha salarial que se sitúa por encima de la media en España (19'9%) en 0'9 puntos, siendo la quinta comunidad autónoma con mayor brecha salarial. A la cabeza se encuentra la Comunidad de Madrid, con una brecha salarial del 23'8%, mientras que la comunidad con menor brecha salarial es Canarias con un 10'4%.

**Gráfico 2**  
**Brecha salarial en 2021 por Comunidades Autónomas**



Fuente: AEAT

## BRECHA SALARIAL POR EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO

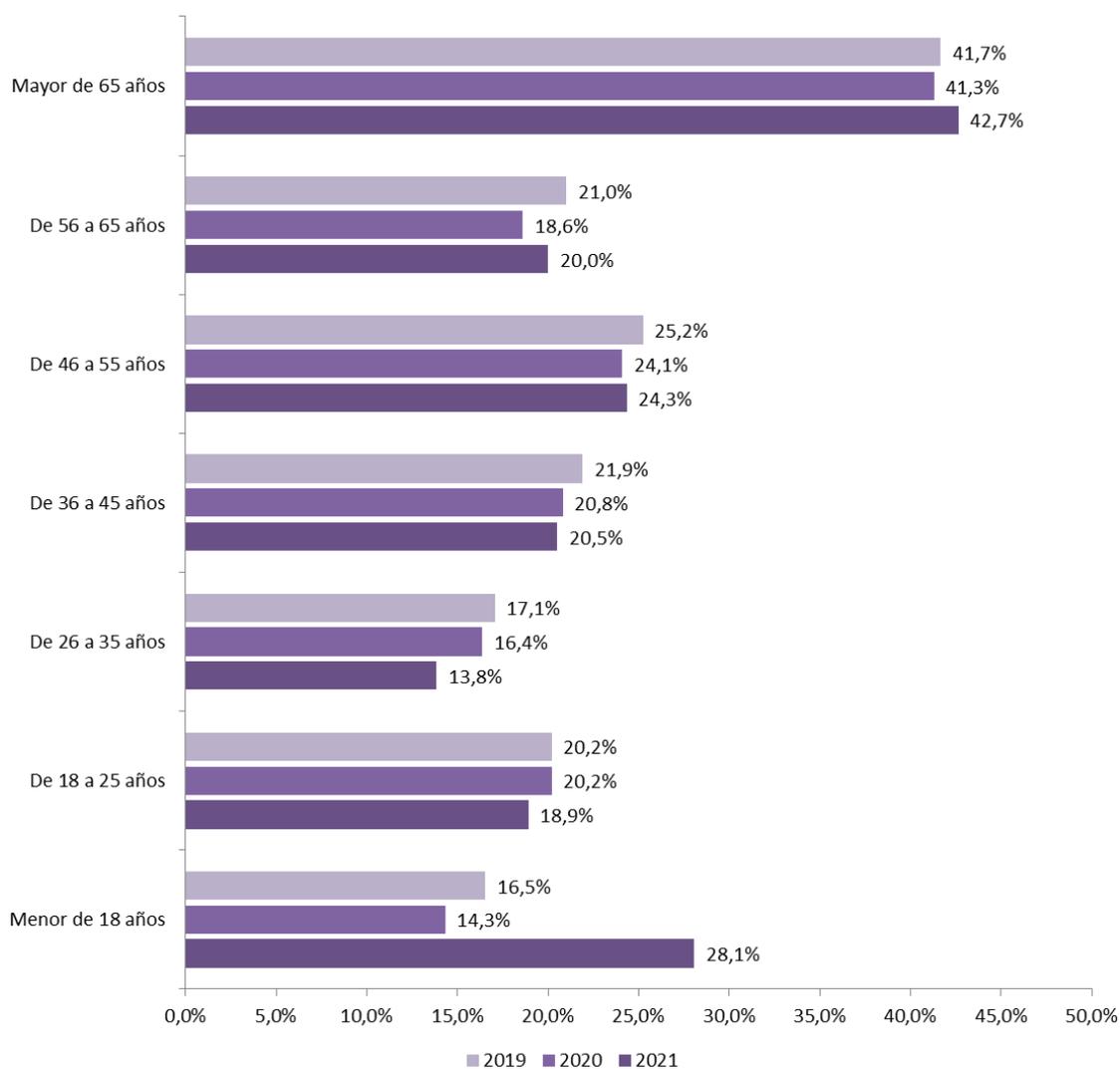
- *La brecha salarial se reduce a menor ritmo, o incluso aumenta, entre las mujeres asalariadas de mayor edad.*

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se da de forma más contundente entre las personas de mayor edad. Destacando las mayores de 65 años, cuya brecha se sitúa en el 42'7%, cifra que se ha incrementado respecto a 2020 (1'4 puntos) y supera la existente en 2019. Durante 2021 los salarios de las mujeres mayores de 65 años se ha reducido en un 1'7%, mientras que el de los hombres se ha incrementado en un 0'6%.

Una diferencia en la evolución respecto a 2020 que también se ha dado entre los menores de 18 años pero con una contundencia mucho mayor, ante esto se debe tener en cuenta el poco peso sobre el total de personas asalariadas (suponiendo poco más de 9 mil personas entre mujeres y hombres) y que son empleos muy temporales, lo que puede conllevar una alta volatilidad. La brecha salarial en dicho grupo de edad ha pasado de ser la menor brecha en 2020 (14'3%) al segundo grupo con mayor brecha con un 28'1% en 2021.

A excepción de los menores de 18 años, podemos decir que la brecha salarial se va reduciendo a un mayor ritmo entre los más jóvenes. Siendo esta inferior en los grupos de edades de entre 18 a 25 y 26 a 35 años, con unas brechas del 18'9% y del 13'8% respectivamente, reduciéndose ambas respecto a 2020, destacando el segundo grupo, donde en dos años se ha reducido la brecha en 3'3 puntos.

**Gráfico 3**  
**Brecha salarial en Andalucía por grupos de edad**



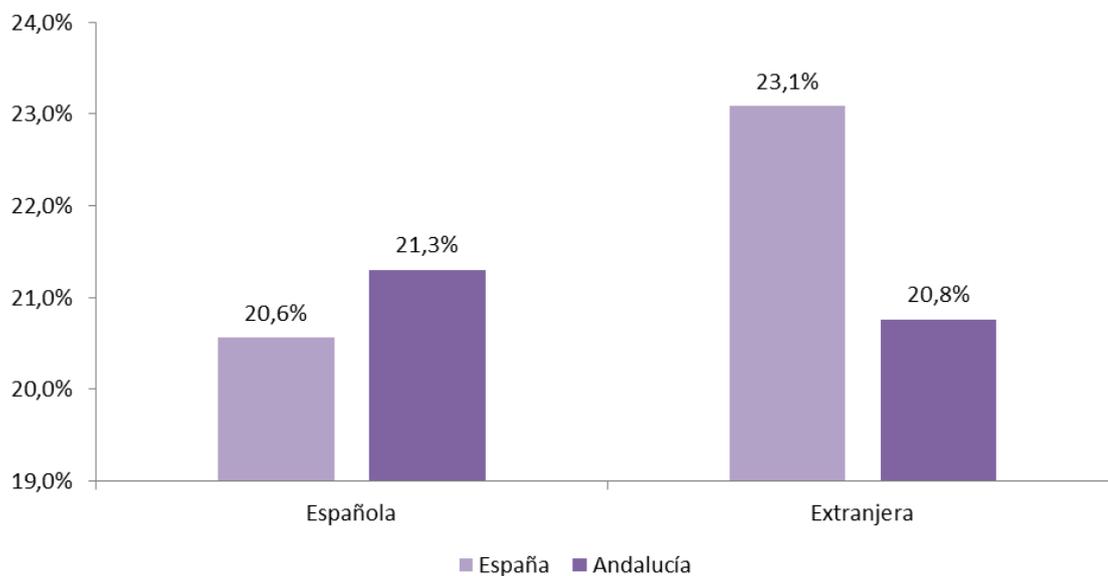
Fuente: AEAT

**Cuadro 1**  
**Brecha salarial y salarios anuales por grupos de edad**  
**2021**

	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años
<b>Hombres</b>							
<b>España</b>	2.245	8.328	18.638	25.066	28.956	29.499	24.088
<b>Andalucía</b>	2.377	7.123	15.078	20.531	23.493	24.543	19.211
<b>Mujeres</b>							
<b>España</b>	1.563	6.989	16.468	20.336	22.405	22.962	13.325
<b>Andalucía</b>	1.710	5.776	12.991	16.321	17.775	19.633	11.017
<b>Brecha</b>							
<b>España</b>	30,4%	16,1%	11,6%	18,9%	22,6%	22,2%	44,7%
<b>Andalucía</b>	28,1%	18,9%	13,8%	20,5%	24,3%	20,0%	42,7%

En la brecha salarial por nacionalidad encontramos una diferencia importante con la media española, mientras que a nivel nacional la población extranjera presenta una brecha superior a la española (2'5 puntos más), en Andalucía es la población extranjera la que presenta una menor brecha (0'5 puntos menos que la española). Siendo la razón principal que la población extranjera presentan unos salarios muchos más bajos en Andalucía que la media nacional en ambos sexos.

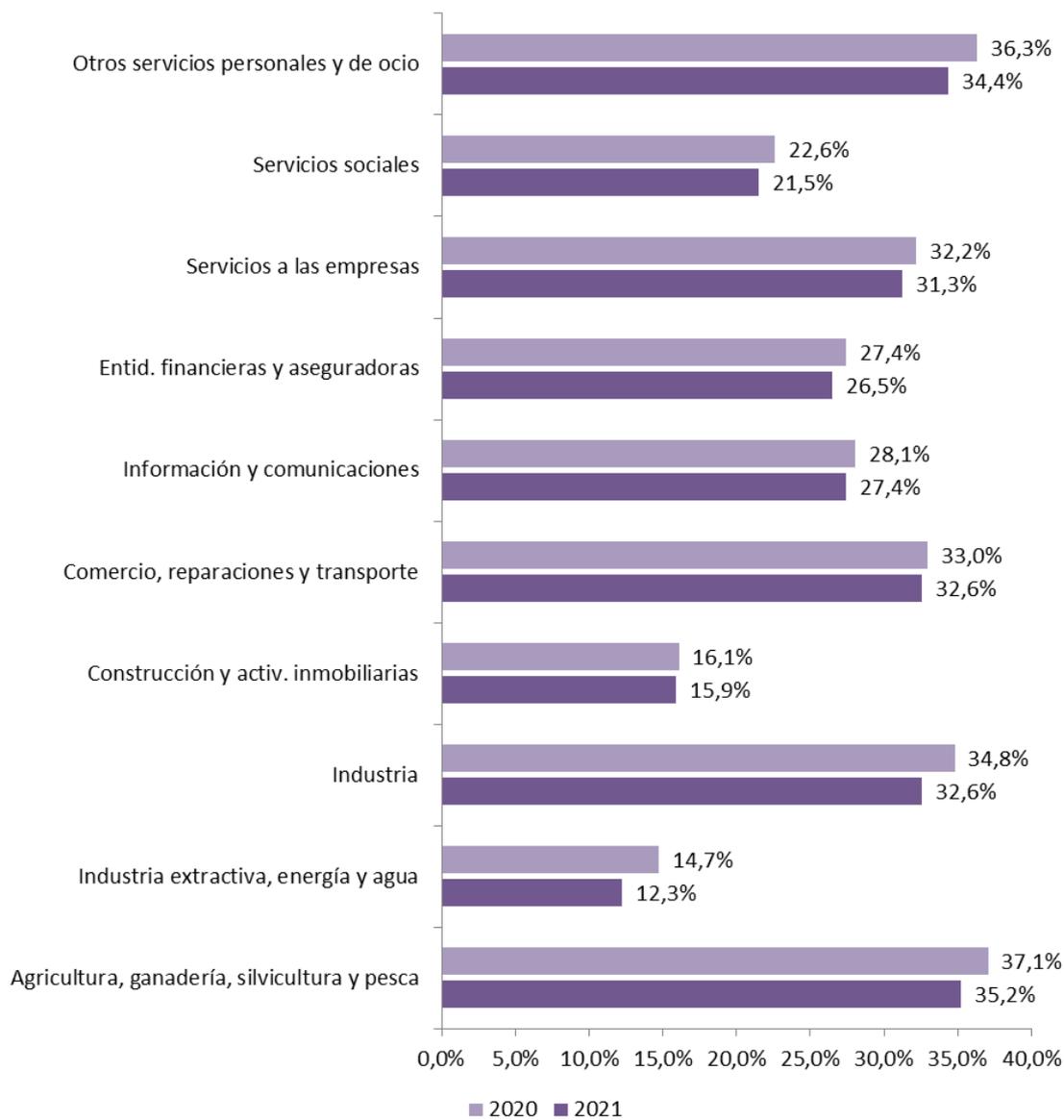
**Gráfico 4**  
**Brecha salarial en Andalucía y España por nacionalidad**  
**2021**



*Fuente: AEAT*

Por sectores la brecha salarial se agrava en aquellos sectores donde la mujer presenta una mayor parcialidad y temporalidad que los hombres. Eso ocurre en el sector “Otros servicios personales y de ocio” (brecha del 34’4%), donde la tasa de parcialidad supera en más de dos veces a la de los hombres. En el caso del sector primario, sector con mayor brecha (25’2%) en 2021, las mujeres presentan no solo una importante diferencia en la parcialidad sino también en la temporalidad, con una temporalidad de 81’2% frente a al 66’8% de los hombres. Aun así en todos los sectores se ha reducido la brecha salarial respecto a 2020, siendo en algunos casos esta reducción en tono a los dos puntos porcentuales.

**Gráfico 5**  
**Brecha salarial en Andalucía por sector económico**



Fuente: AEAT

Respecto a la media nacional, los únicos sectores que presentan una menor brecha en Andalucía son la “Industria extractiva, energía y agua”, con un 12’3% frente al 18’5% nacional, y en las “Entidades financieras y aseguradoras”, con un 26’5% frente al 29’3%. Mientras que la mayor diferencia la encontramos en los sectores de la industria y la construcción, donde la brecha en Andalucía supera en más de 10 puntos a la brecha nacional.

**Cuadro 2**  
**Brecha salarial y salarios por sector económico**  
**2021**

	Hombre		Mujer		Brecha	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	10.076	7.408	6.645	4.799	34,1%	35,2%
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	31.348	29.186	25.556	25.608	18,5%	12,3%
<b>Industria</b>	27.173	22.388	21.262	15.090	21,8%	32,6%
<b>Construcción y activ. inmobiliarias</b>	20.207	16.903	19.122	14.214	5,4%	15,9%
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	22.444	18.361	16.152	12.378	28,0%	32,6%
<b>Información y comunicaciones</b>	36.423	28.477	28.603	20.666	21,5%	27,4%
<b>Entid. financieras y aseguradoras</b>	51.925	41.262	36.710	30.330	29,3%	26,5%
<b>Servicios a las empresas</b>	22.693	17.966	16.095	12.346	29,1%	31,3%
<b>Servicios sociales</b>	30.175	28.542	24.737	22.396	18,0%	21,5%
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	12.890	11.884	9.037	7.800	29,9%	34,4%

*Fuente: AEAT*

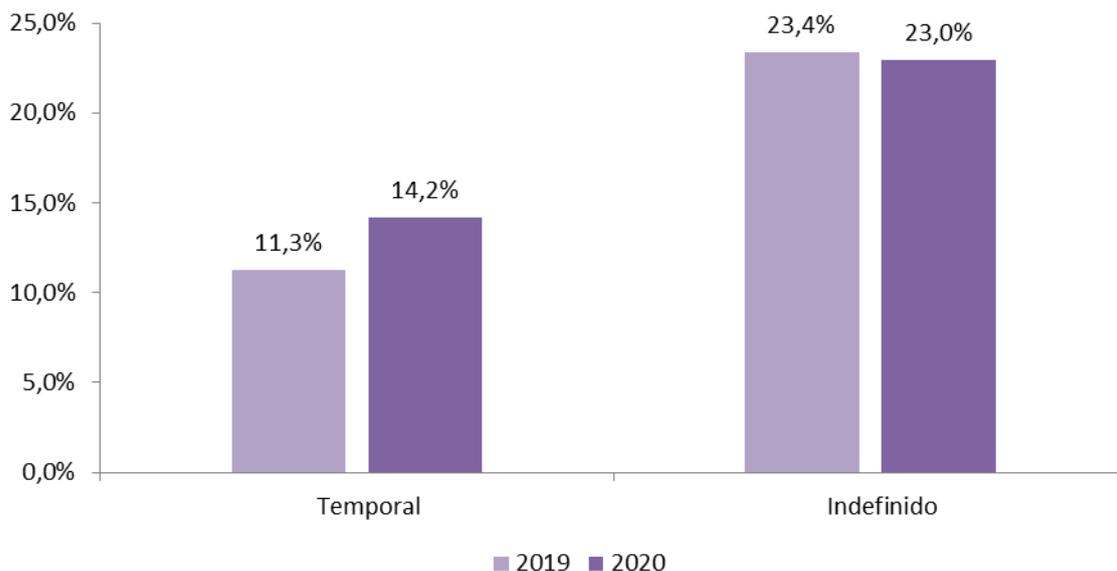
## BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR TIPO DE CONTRATO Y OCUPACIÓN

- *La brecha salarial se incrementa en los niveles más bajos de ocupación, situándose durante 2020 en el 33%.*

Otra de las fuentes que os ofrece los salarios por sexo es la Encuesta de Estructura Salarial, aunque el dato más actual se el de 2020 nos sirve para observar la brecha salarial según contrato y ocupación, una visión que no ofrecen los datos de la AEAT.

La brecha salarial se reduce en la contratación temporal, principalmente por los bajos salarios que sufren tanto hombres como mujeres. Aun así, en 2020, año del COVID-19, la brecha sobre las mujeres con dicho contrato aumentó en casi 3 puntos porcentuales hasta situarse en el 14'2%, una brecha que a nivel nacional es mucho inferior (6'1%). Por otro lado, en la contratación indefinida la brecha se situó durante 2020 en un 23% en la comunidad andaluza frente al 20'5% nacional.

**Gráfico 6**  
**Brecha salarial por tipo de contrato en Andalucía**



Fuente: EES

**Cuadro 3**  
**Salario anual y brecha salarial por tipo de contrato**  
**2020**

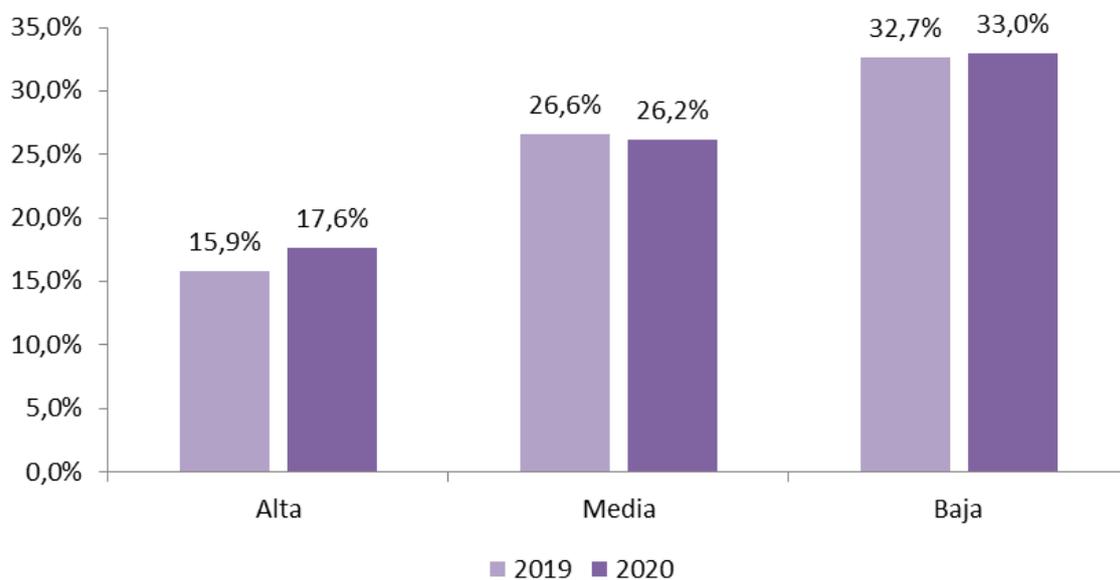
	Mujeres	Hombres	Brecha
<b>España</b>			
<b>Indefinido</b>	23.454	29.486	20,5%
<b>Temporal</b>	18.617	19.828	6,1%
<b>Andalucía</b>			
<b>Indefinido</b>	20.570	26.704	23,0%
<b>Temporal</b>	16.683	19.437	14,2%

*Fuente: EES*

Por otro lado, la brecha salarial se incrementa en los niveles de ocupación más bajos. Las mujeres con los niveles bajos de ocupación sufrieron una brecha salarial durante 2020 del 33%, con un incremento de 0'3 puntos respecto a 2019. Esta brecha supone que de media las mujeres cobran en dichos puestos 6.319€ euros anuales menos que los hombres.

Por otro lado, en las ocupaciones medias la brecha se redujo en 0'4 puntos respecto a 2019 hasta situarse en el 26'2%. Mientras que en las altas la brecha salarial se incrementó hasta el 17'6%.

**Gráfico 7**  
**Brecha salarial por nivel de ocupación en Andalucía**



Fuente: EES

Respecto a la media nacional, solo las mujeres trabajadoras andaluzas con ocupaciones bajas presentan una menor brecha con una diferencia de 1'4 puntos. Un menor brecha que no viene impulsada por un mayor salario de la mujeres, si no por el menor salario de los hombres en Andalucía respecto a la media española.

**Cuadro 4**  
**Salarios anuales y brecha salarial por nivel de ocupación**  
**2020**

	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
<b>España</b>			
<b>Mujeres</b>	32.374	17.390	13.850
<b>Hombres</b>	38.624	22.948	21.114
<b>Brecha</b>	16,2%	24,2%	34,4%
<b>Andalucía</b>			
<b>Mujeres</b>	28.926	15.835	12.829
<b>Hombres</b>	35.125	21.446	19.148
<b>Brecha</b>	17,6%	26,2%	33,0%

*Fuente: EES*

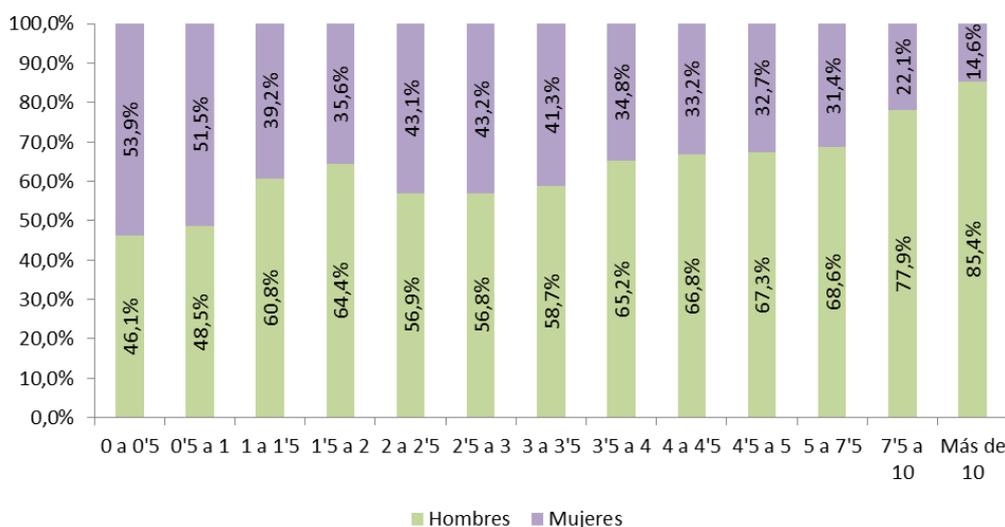
## BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL

- *Solo el 14'6% de las personas andaluzas que ganan más de 10 veces el salario mínimo son mujeres.*

La AEAT nos ofrece el desglose de salarios y personas asalariadas por tramos según el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual durante 2021 fue de 13.370'19€ anuales. De esta forma podemos ver claramente como las mujeres asalariadas se concentran en los salarios más bajos. Del total de personas asalariadas que en Andalucía cobran de 0 a 0'5 del SMI anualmente, el 53'9% son mujeres, esta cifra es del 51'5% en el caso de las personas que cobran de 0'5 a 1 SMI.

En cambio, entre los salarios más altos el porcentaje de mujeres es muy inferior. Solo el 22'1% de las personas que cobran entre 100.276€ y 133.701€ al año son mujeres, una cifra que desciende hasta el 14'6% para los salarios superiores a 10 veces el SMI.

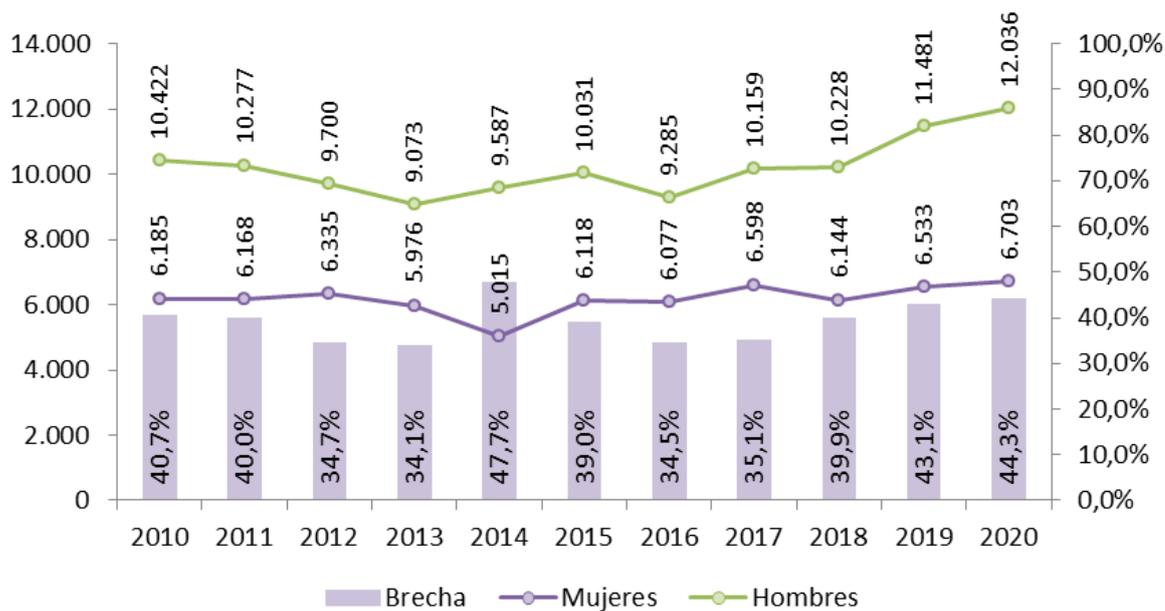
**Gráfico 8**  
**Porcentaje de hombres y mujeres en cada tramo de salario según SMI en Andalucía**  
**2021**



Fuente: AEAT

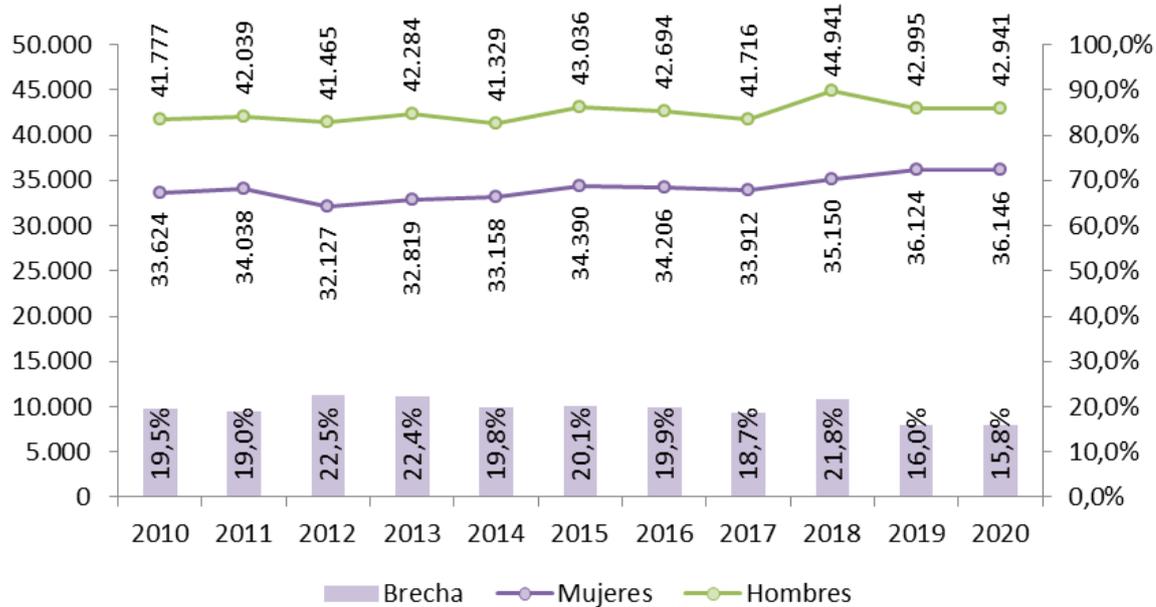
A través de la Encuesta de Estructura Salarial podemos comprobar como la brecha salarial se agudiza entre los salarios más bajos. Según dicha encuesta los salarios del primer percentil se sitúan en 12.036€ en el caso de los hombres y en 6.703€ entre las mujeres, es decir, los salarios del 10% de mujeres con menores sueldos son mucho inferiores a los salarios de ese 10% en el caso de los hombres, siendo la diferencia del 44'3%. Una cifra que además lleva aumentado en los últimos 4 años. En cambio, entre el 10% que más cobra la brecha salarial se ha ido reduciendo en 2019 y 2020 hasta el 15'8%.

**Gráfico 9**  
**Salario del percentil 10 y brecha salarial en Andalucía**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

**Gráfico 10**  
**Salario del percentil 90 y brecha salarial en Andalucía**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

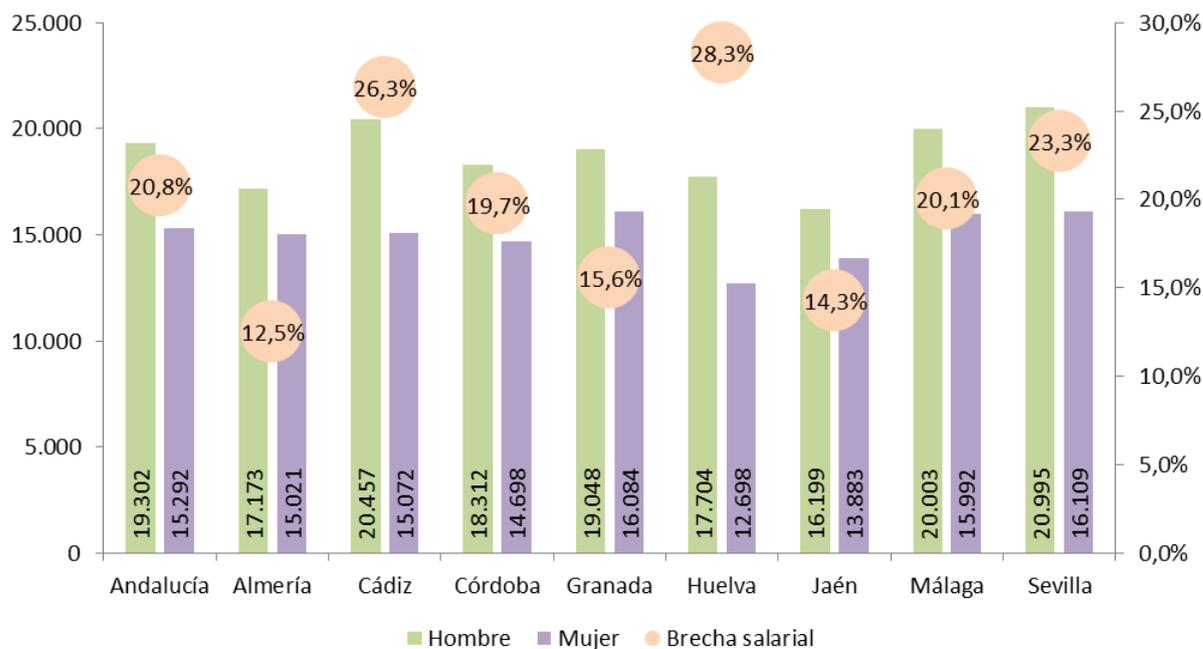
## BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA

- *Es en Huelva donde mayor discriminación salarial sufren las mujeres, presentando la brecha más alta de Andalucía (28'3%) y siendo la provincia donde más peso tienen las mujeres entre los bajos salarios (56'6%).*

Las provincias donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor son Huelva y Cádiz, con cifras que durante 2021 alcanzaron el 28'3% y el 26'3% respectivamente, superando en ambos casos la diferencia entre salarios los 5 mil euros al año. Por otro lado, es en Almería y Jaén donde la brecha es menor, con una brecha del 12'5% y del 14'3% respectivamente.

Respecto a 2020 la brecha se ha incrementado en tres de las provincias andaluzas, siendo Jaén donde más se ha incrementado (0'9 puntos), seguida de Granada (0'5 puntos) y Córdoba (0'2 puntos).

**Gráfico 10**  
Salario medio anual y brecha salarial en las provincias de Andalucía  
2021



Fuente: AEAT

**Cuadro 5**  
**Evolución de la brecha salarial por provincias**

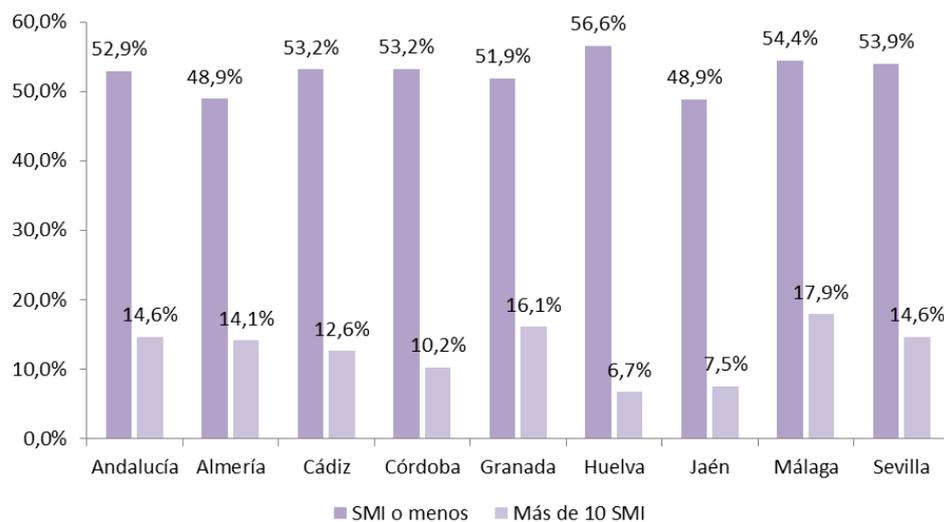
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Andalucía</b>	25,9%	25,7%	24,5%	24,1%	23,7%	23,2%	23,5%	23,1%	22,6%	21,1%	20,8%
<b>Almería</b>	17,1%	17,6%	15,5%	15,1%	14,2%	14,1%	14,4%	14,1%	13,9%	13,1%	12,5%
<b>Cádiz</b>	30,6%	31,0%	30,0%	30,0%	30,0%	29,4%	29,8%	29,2%	28,4%	27,0%	26,3%
<b>Córdoba</b>	25,6%	24,5%	23,8%	23,3%	22,9%	22,0%	22,6%	22,3%	21,7%	19,5%	19,7%
<b>Granada</b>	22,0%	22,3%	19,8%	18,8%	18,3%	17,8%	17,9%	17,6%	16,9%	15,1%	15,6%
<b>Huelva</b>	34,5%	33,8%	33,5%	34,5%	34,0%	32,6%	32,3%	32,0%	30,9%	29,1%	28,3%
<b>Jaén</b>	20,2%	19,3%	17,8%	18,0%	17,4%	16,3%	17,2%	17,5%	16,7%	13,4%	14,3%
<b>Málaga</b>	24,6%	24,5%	23,4%	22,7%	22,4%	22,0%	22,2%	21,8%	21,6%	20,9%	20,1%
<b>Sevilla</b>	27,8%	27,4%	26,8%	25,9%	25,5%	25,3%	25,6%	25,4%	24,9%	23,6%	23,3%

*Fuente: AEAT*

Por otro lado, el 56'6% de las personas que ganan menos del salario mínimo en Huelva son mujeres, siendo la provincia donde mayor peso tienen estas entre los salarios más bajos. Es también Huelva la provincia donde menor cifra de mujeres hay entre las personas que ganan el 10 veces el SMI, siendo solo el 6'7% mujeres.

Solo en Almería (48'9%) y Jaén (48'8%) la población femenina tiene menor peso que los hombres entre las personas que ganan el SMI o menos. Mientras que la provincia donde más peso tienen las mujeres entre los salarios más altos es Málaga, siendo aun así la cifra de tan solo el 17'9%.

**Gráfico 11**  
**Porcentaje de personas que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI que son mujeres 2021**



Fuente: AEAT

## CONCLUSIONES

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan 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 soportan 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.

Resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- Aplicación de la reforma laboral en todas las empresas con una incidencia directa en las modalidades de contrato y sobre todo ampliar las jornadas parciales involuntarias de las mujeres.
- Revisión de la Negociación colectiva tanto las cláusulas de revisión salarial o las categorías afectadas por la subida del salario mínimo interprofesional.
- Establecer medidas cuyo objetivo sea reducir la parcialidad femenina involuntaria.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Mayor transparencia sobre las retribuciones y más auditorías salariales en las empresas andaluzas.
- Realizar una negociación colectiva con perspectiva de género.

Este informe resalta como la brecha salarial está presente en la vida de las mujeres andaluzas donde se ven agravada al ser una Comunidad con bajos salarios con respecto al territorio nacional.

