

Ni **tiempos parciales**

ni **vidas a medias.**



*La brecha salarial
en Andalucía*

#LaIgualdadCuenta

Informe
febrero
2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	P3
RESUMEN Y METODOLOGÍA	P5
1. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía	P6
2. Brecha salarial entre hombres y mujeres según las diferentes condiciones laborales	P 13
3. Brecha salarial entre hombres y mujeres según nivel salarial	P 20
4. Brecha salarial por provincia	P 23

INTRODUCCIÓN

A pesar de que los salarios han experimentado crecimiento durante 2024 la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía sigue por encima del 25%, realidad difícilmente reversible si los salarios de las mujeres y de los hombres continúan creciendo de forma casi paralela. El salario de las mujeres en 2024 ha recortado la diferencia existente en unos escasos 0,4 puntos porcentuales respecto al de los hombres. Y más se agrava teniendo en cuenta que los salarios en Andalucía son los segundos más bajos de España solo por encima de Extremadura, lo cual coloca a muchas mujeres en umbrales de pobreza.

Especialmente preocupante es el caso de las personas mayores de 65 años que sufren brechas por encima del 44%, fruto de las desigualdades de género a lo largo de la vida y que el complemento para la reducción de la brecha de género no ha logrado revertir. Y será persistente el problema si no se toman medidas, porque sería necesario incrementar un 57,3% los salarios de las mujeres trabajadoras asalariadas que se encuentran entre el percentil de los salarios más bajos (SMI) para igualar el de los hombres de este mismo percentil.

Al analizar la brecha salarial, es imprescindible tener en cuenta los salarios para evitar dar pie a confusiones. De esta forma, la brecha de las mujeres extranjeras es inferior a la de las nacionales, pero esto no es más que un espejismo. La realidad es que los salarios tanto de mujeres como de hombres extranjeros son inferiores a los nacionales.

Es importante señalar que la brecha salarial no se ciñe a un sector de actividad concreto, se da en todos y, salvo en dos sectores (construcción y actividades inmobiliarias e industrias extractivas, energía y agua), en todos está por encima del 25%. Estos últimos con poca representación femenina, sin embargo donde más ampliamente se dan es en el sector primario y en servicios a las empresas.

El tiempo de trabajo es uno de los factores que más influye sobre las brechas. La parcialidad y la temporalidad han lastrado la vida laboral de las mujeres y las pensiones. Los datos muestran como la reducción de la brecha del año 2024 se explica en gran medida por la disminución de la parcialidad femenina, quedando bastante por avanzar en este sentido ya que hay 16,8% de puntos de diferencia entre mujeres y hombres. La entrada en vigor del RDL 32/2021 supuso una reducción considerable de la temporalidad en la contratación que continúa en descenso aunque más moderado. Hay que seguir impulsando la estabilidad del empleo femenino.

Los datos muestran que se requiere de un cambio estructural que deje de penalizar a las mujeres en el acceso al empleo y a lo largo de su vida laboral. La mayor dedicación de las mujeres a los cuidados las penaliza desde los primeros años en las empresas, donde el salario bruto sufre una importante brecha salarial de casi un 25% en los 5 primeros años. Y a pesar de las medidas de corresponsabilidad que se van implementando, la brecha aumenta de los 18,1% con una hija/o a un 30% cuando son 3 los menores.

Se hace evidente que las modificaciones legislativas han sido positivas para el avance en la igualdad, pero requieren de políticas activas de empleo; refuerzo de los planes de igualdad; registros retributivos; registros horarios; mayor refuerzo y control de la inspección de trabajo para que las desigualdades se corrijan más rápidamente.

RESUMEN Y METODOLOGÍA

El siguiente informe está elaborado a partir de los datos publicados por diferentes fuentes salariales.

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 2024. 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 2024 fue de 15.876€ anuales.

Por otro lado, a través de la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE (los datos más actuales son de 2023) y de los datos sobre salarios que ofrece el IECA a través de la explotación de la muestra continua de vidas laborales con datos fiscales de la Seguridad Social, podemos conocer la brecha salarial según las diferentes condiciones laborales.

Además, a partir de los datos de la AEAT y de la ESS, es posible analizar la brecha salarial según los diferentes tramos salariales. Por último, se ofrecerán datos sobre la brecha salarial en las diferentes provincias andaluzas.

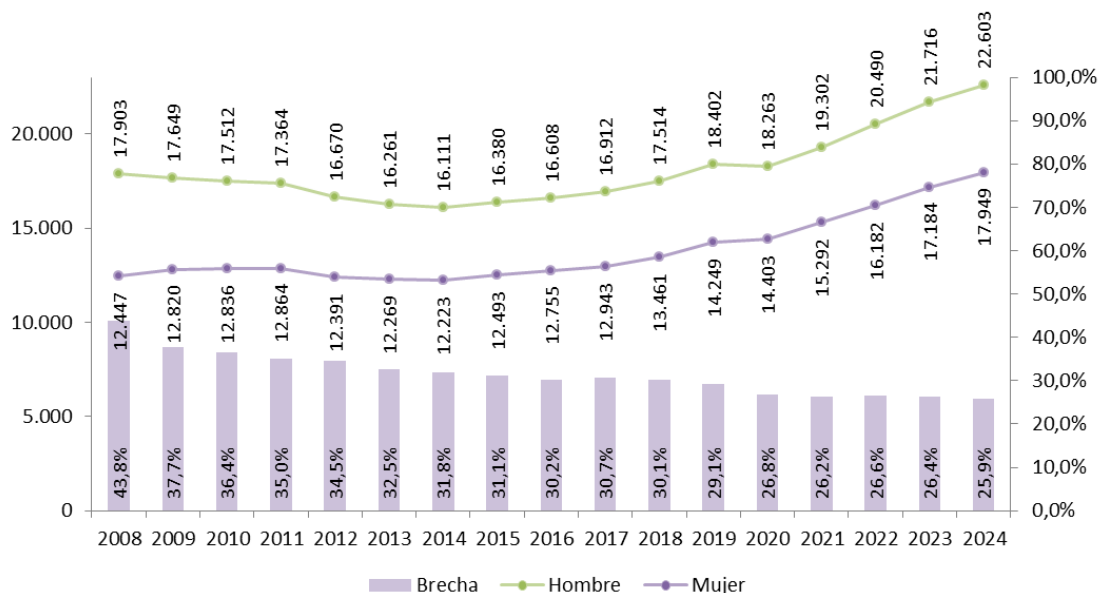
En cuanto a la metodología para el cálculo, la brecha salarial se obtendrá de la diferencia salarial entre hombres y mujeres dividida por el salario de las mujeres, de esta forma se obtiene cuánto debería aumentar el salario de la mujer para igualarlo al del hombre.

1. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA.

- **Los salarios de las mujeres andaluzas deberían aumentar en 4.654€ anuales (un 25'9%) para igualarse al de los hombres.**

Los ingresos salariales medios de las mujeres andaluzas se situaron en los 17.949€ anuales durante 2024, aumentando un 4'5% respecto a 2023. Este aumento, que fue superior al que se dio entre los hombres (4'1%), ha dado lugar a una disminución de la brecha salarial entre ambos sexos hasta el 25'9%. A pesar de este mayor aumento, los ingresos de las mujeres deberían aumentar en 4.654€ al año para igualarse al de los hombre andaluces.

Gráfico 1
Evolución de la brecha salarial en Andalucía

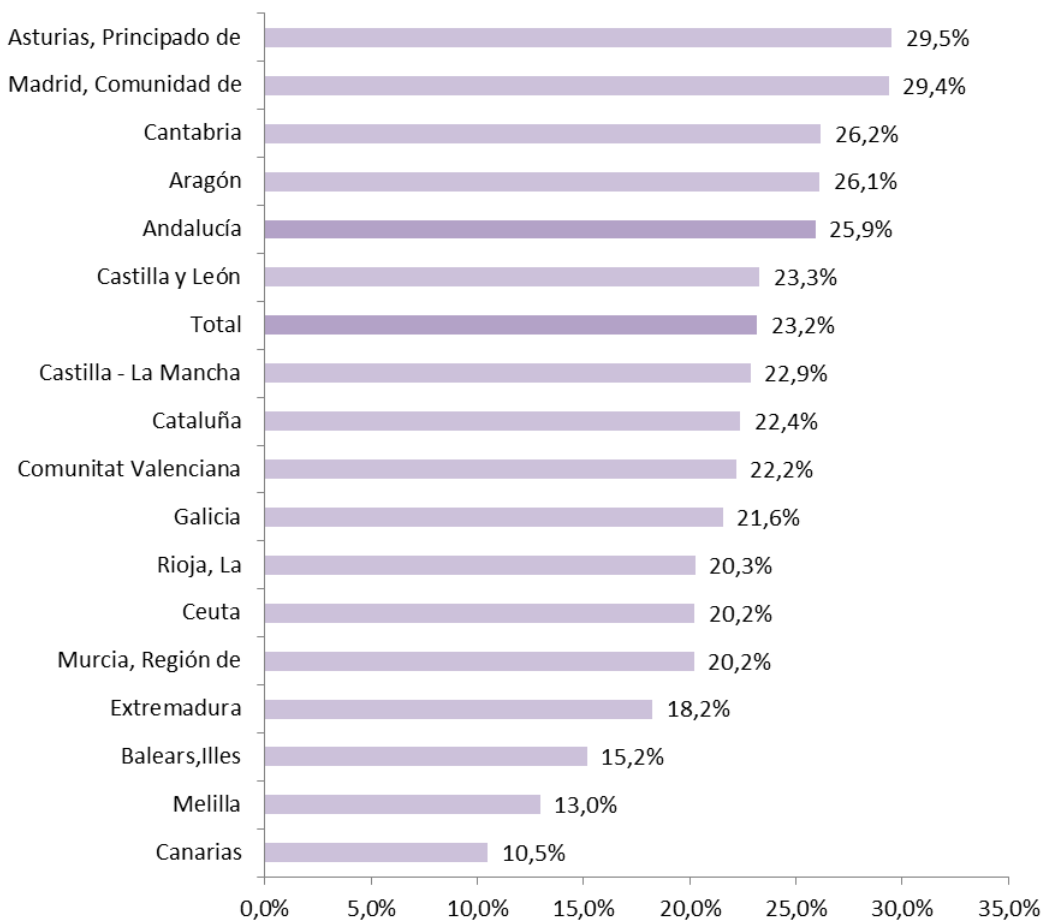


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

La brecha salarial en la Comunidad Autónoma andaluza es la quinta más alta del España, siendo el Principado de Asturias (29'5%), la Comunidad de Madrid (29'4%), Cantabria (26'2%) y Aragón (26'1%) las únicas que presentan una mayor brecha salarial.

Por otro lado, Canarias es la Comunidad con menor brecha salarial, debiendo aumentar los ingresos salariales de las mujeres un 10'5% para igualarse a las retribuciones de los hombres.

Gráfico 2. Brecha salarial en 2024 por Comunidades Autónomas. Ingresos salariales medios al año



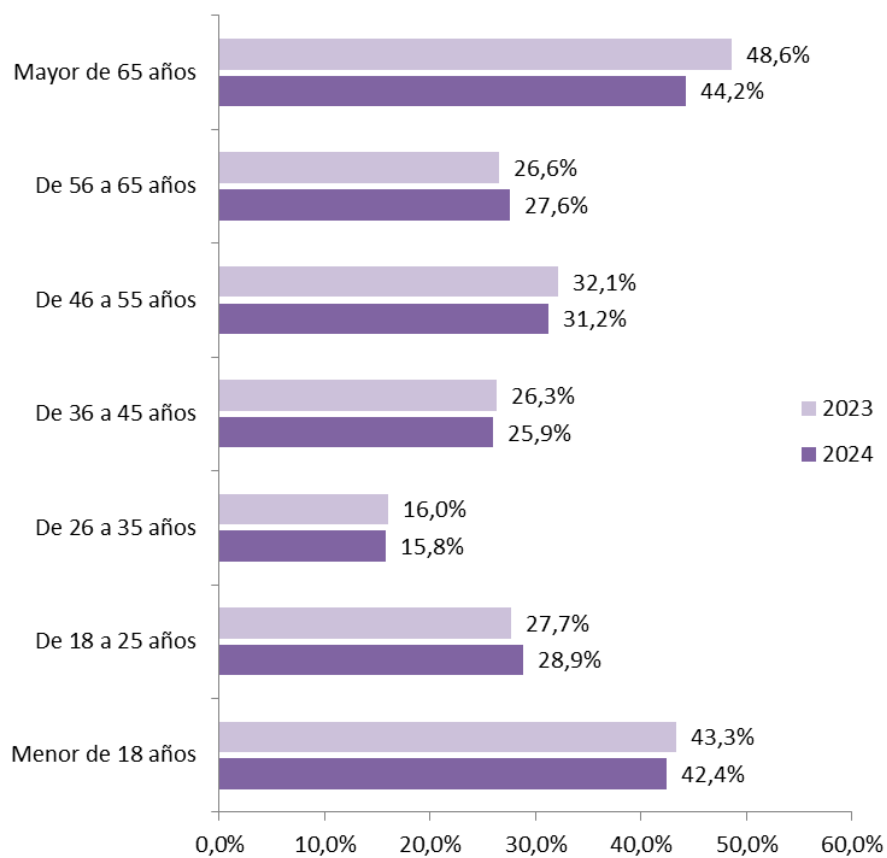
Fuente: AEAT

- **La mayor brecha salarial se da entre las mujeres con 65 años o más y entre las menores de 18 años.**

Observando la brecha salarial existente entre los diferentes grupos de edad se aprecia que esta no ha evolucionado de igual forma entre 2023 y 2024. Aunque en términos generales la brecha se ha reducido, los ingresos salariales de las mujeres cuyas edades se sitúan entre los 18 y 25 años y entre los 56 y 65 años han aumentado a menor ritmo que los hombres de dichas edades, dando lugar a un aumento de la brecha salarial.

Por otro lado, la mayor diferencia salarial se encuentra entre las mujeres mayores de 65 años y entre las menores de 18 años, con una brecha del 44'2% y del 42'4% respectivamente. Mientras que entre las mujeres de 26 a 35 años es donde ésta es inferior con una brecha salarial del 15'8%.

Gráfico 3
Brecha salarial en Andalucía por grupos de edad. Ingresos salariales medios al año.



Fuente: AEAT

**Cuadro 1. Brecha salarial e ingresos salariales medios anuales por grupos de edad
2024**

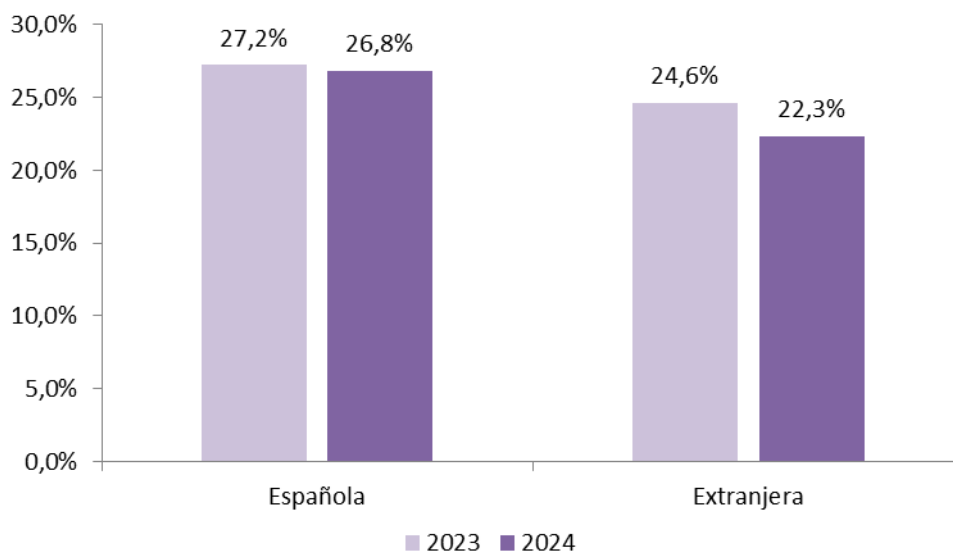
	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años
Hombres							
España	2.554	10.448	22.607	29.140	33.690	33.299	28.039
Andalucía	2.333	9.084	18.730	24.088	27.689	27.479	22.128
Mujeres							
España	1.736	8.638	20.318	23.820	26.484	25.879	18.022
Andalucía	1.638	7.050	16.173	19.130	21.097	21.536	15.342
Brecha							
España	47,1%	21,0%	11,3%	22,3%	27,2%	28,7%	55,6%
Andalucía	42,4%	28,9%	15,8%	25,9%	31,2%	27,6%	44,2%

Fuente: AEAT

- **La menor brecha salarial entre las mujeres y hombres extranjeros es consecuencia de percepción de salarios más bajos.**

El descenso de la brecha salarial se ha dado tanto entre las mujeres de nacionalidad española como entre las mujeres con nacionalidad extranjera, aunque entre estas últimas ha sido mayor. Entre las primeras, la brecha ha caído cuatro décimas respecto a 2023, situándose en el 26'8%, mientras que entre las mujeres de nacionalidad extranjera el descenso ha sido de 2'3 puntos porcentuales hasta el 22'3%. La población extranjera tiene, de media, unos ingresos salariales inferiores a la población de nacionalidad española, lo que, unido al mayor aumento salarial que se ha dado entre los salarios inferiores, explica tanto la menor brecha como la mayor reducción de esta.

Gráfico 4. Brecha salarial en Andalucía por nacionalidad. Ingresos salariales medios al año

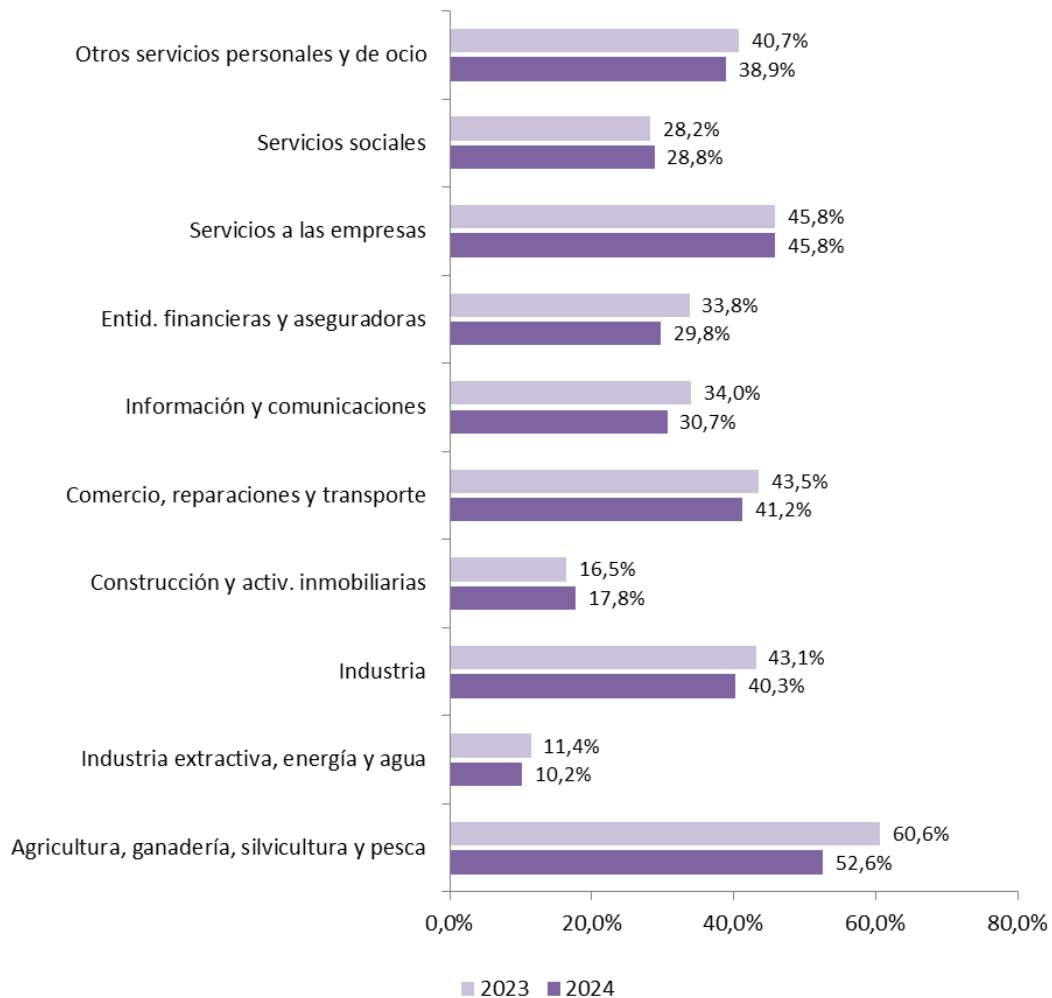


Fuente: AEAT

- *Las mujeres cobran menos en todos los sectores, llegando a suponer la mitad en el sector primario.*

En el sector de la construcción y las actividades inmobiliarias la brecha salarial se ha incrementado en 0'7 puntos porcentuales situándose en el 17'8%. En el resto de sectores de la economía andaluza la brecha salarial se ha reducido entre 2023 y 2024, a excepción de los servicios a empresas donde se mantiene constante. **A pesar del descenso en 8 puntos, la mayor brecha la seguimos encontrando en el sector primario**, donde los ingresos salariales de las mujeres deberían aumentar un 52'6% para igualarse a los de los hombres asalariados de este sector. Por otro lado, es en el sector de la industria extractiva, energía y agua donde la brecha es inferior (10'2%).

Gráfico 5. Brecha salarial en Andalucía por sector económico.
Ingresos salariales medios al año



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 10’2% frente al 14’6% nacional, y en las “Entidades financieras y aseguradoras”, con un 29’8% frente al 38’8%.

El sector primario encabeza la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, una tendencia que se repite tanto en la Comunidad de Andalucía como en la media nacional, donde la brecha es del 43,1%.

Por el contrario, la brecha es menos acuciada en el sector inmobiliario y de la construcción, con un 6,5% de diferencia.

Cuadro 2. Brecha salarial e ingresos salariales medios al año por sector económico en Andalucía 2024.

	Hombre		Mujer		Brecha	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.534	9.495	8.756	6.223	43,1%	52,6%
Industria extractiva, energía y agua	35.130	32.034	30.658	29.072	14,6%	10,2%
Industria	31.122	26.022	25.291	18.554	23,1%	40,3%
Construcción y activ. inmobiliarias	23.727	20.536	22.274	17.434	6,5%	17,8%
Comercio, reparaciones y transporte	26.195	21.569	19.536	15.273	34,1%	41,2%
Información y comunicaciones	41.531	33.732	33.393	25.814	24,4%	30,7%
Entid. financieras y aseguradoras	59.459	45.416	42.845	34.999	38,8%	29,8%
Servicios a las empresas	26.456	21.060	19.103	14.442	38,5%	45,8%
Servicios sociales	34.232	32.225	28.031	25.017	22,1%	28,8%
Otros servicios personales y de ocio	16401	14970	12.412	10.777	32,1%	38,9%

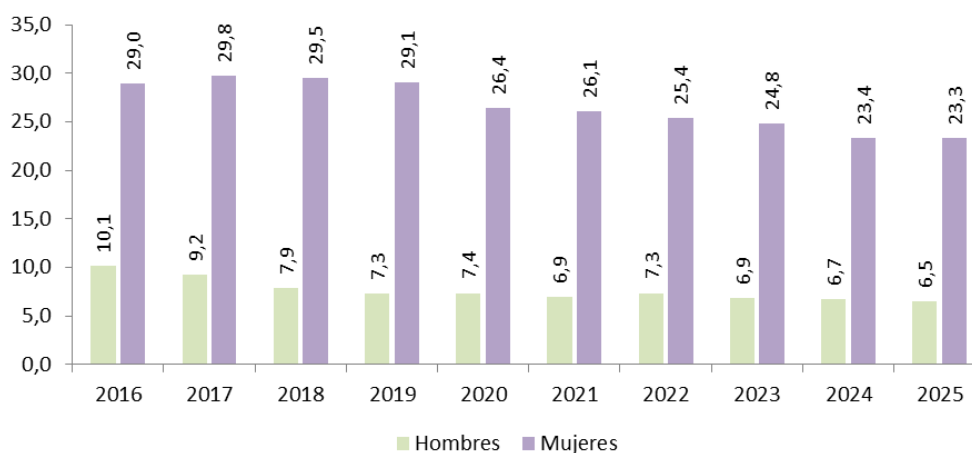
Fuente: AEAT

2. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LAS DIFERENTES CONDICIONES LABORALES

- *La reducción de la brecha salarial se explica principalmente por el descenso en la parcialidad femenina.*

La razón principal por la que se da esta brecha salarial entre hombres y mujeres se encuentra en las diferentes condiciones laborales, **siendo la mujer la que presenta mayores tasas de temporalidad y parcialidad y la que lleva a cabo ocupaciones con menores salarios.** Las tareas de cuidado han recaído históricamente en las mujeres, lo que ha dado lugar a que una gran parte de ellas no pueda buscar un empleo o tengan que buscar empleos temporales o a jornada parcial.

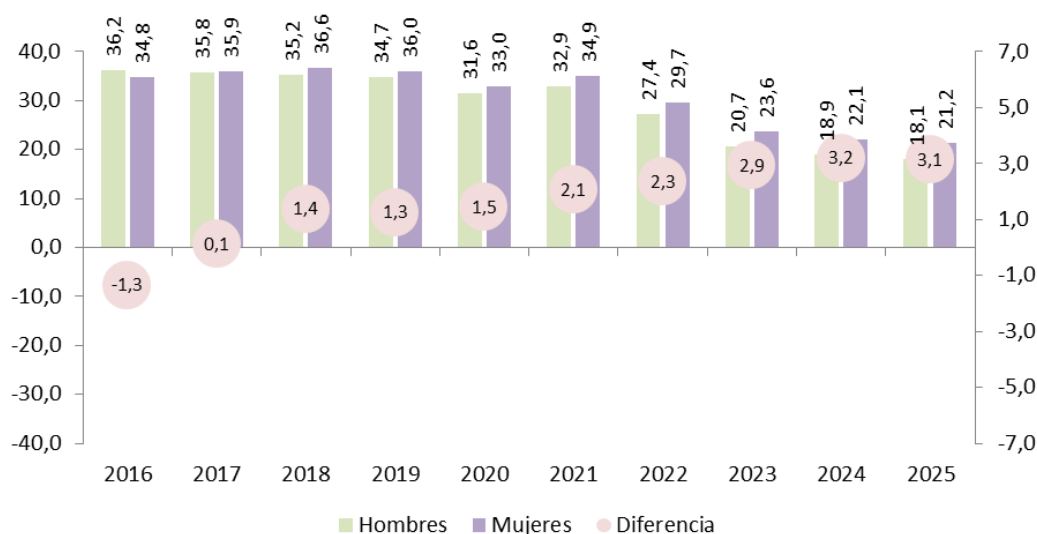
Esto se muestra tanto en la tasa de temporalidad como en la tasa de parcialidad entre las mujeres asalariadas, principalmente esta última. Durante 2025 la tasa de parcialidad entre las mujeres andaluzas se situó en el 23'3%, descendiendo en una décima respecto a 2024, descenso inferior al que se dio durante el año anterior (-1'4 puntos porcentuales). La tasa de parcialidad entre los hombres se ha reducido durante 2025 en 0'2 puntos hasta el 6'5%, **siendo la diferencia entre ambos sexos de 16'8 puntos.**

Gráfico 6.**Porcentaje de parcialidad en Andalucía por sexo.**

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA

- **Uno de cada cinco empleos ocupados por mujeres ha sido temporal en 2025.**

En cuanto a la tasa de temporalidad, aunque no de forma tan acusada, también muestra diferencias entre hombres y mujeres, con una tasa de empleo temporal del 18'1% y del 21'2% respectivamente durante 2025. Con la entrada en vigor del RDL 32/2021 se produjo un descenso considerable de la temporalidad en Andalucía, sin embargo la reducción porcentual en mujeres ha sido algo inferior que la de los hombres. Con una diferencia que, a pesar de haberse reducido levemente respecto a 2024, se mantiene por encima de los tres puntos.

Gráfico 7. Tasa de temporalidad en Andalucía por sexo

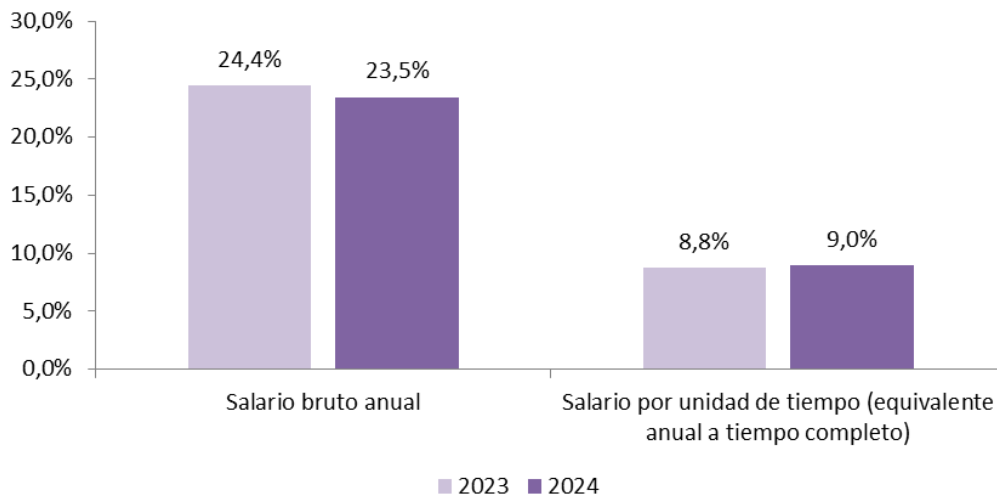
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA

- **El salario de una mujer andaluza que trabaja a jornada completa durante todo el año tendría que aumentar un 9% para igualarse al del hombre.**

A través de la estadística sobre salarios que ofrece el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía se puede conocer la brecha salarial entre los salarios medios al año y la jornada completa¹. **Teniendo en cuenta estas cifras, el salario de una mujer andaluza que trabaja a jornada completa durante todo el año tendría que aumentar un 9% para igualarse al del hombre**, un porcentaje que se ha incrementado en 0'2 puntos respecto a 2023. Esto muestra que el descenso de la brecha salarial en los salarios brutos se ha dado principalmente por el descenso de la parcialidad que se dio entre 2023 y 2024.

¹ Los datos de la AEAT de ingresos salariales no diferencian por tipo de contrato y tiempo de empleo. El gráfico 8 compara el salario medio año completo y jornada completa entre mujeres y hombres, por eso se reduce la brecha, ya que no tiene en cuenta el mayor empleo temporal y parcial que hay entre las mujeres, pero muestra que aún así sigue existiendo brecha.

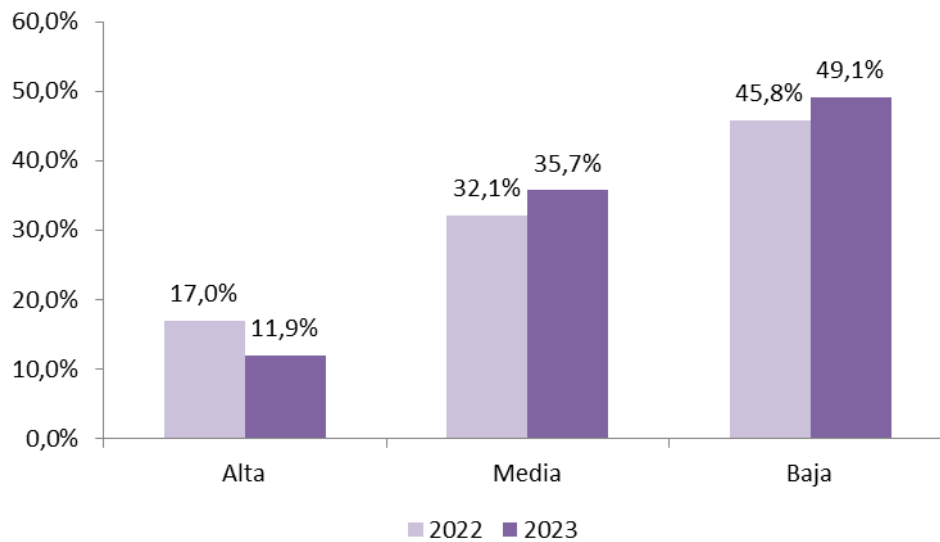
Gráfico 8. Brecha salarial en salarios brutos y en salarios equivalentes a año y jornada completa 2024



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Como se ha dicho anteriormente, la explicación de salarios inferiores entre las mujeres no reside solo en la mayor parcialidad y temporalidad, sino que fundamentalmente reside en la segregación ocupacional que penaliza a las mujeres con trabajos con menores salarios. Si se observan las diferencias salariales por nivel de ocupación, **se aprecia cómo la brecha aumenta entre las ocupaciones medias y bajas**, siendo la más alta esta última, con una diferencia salarial entre ambos sexos del 49'1%.

Gráfico 9
Brecha salarial por nivel de ocupación en Andalucía



Fuente: EES

Cuadro 3
Salarios anuales y brecha salarial por nivel de ocupación 2023

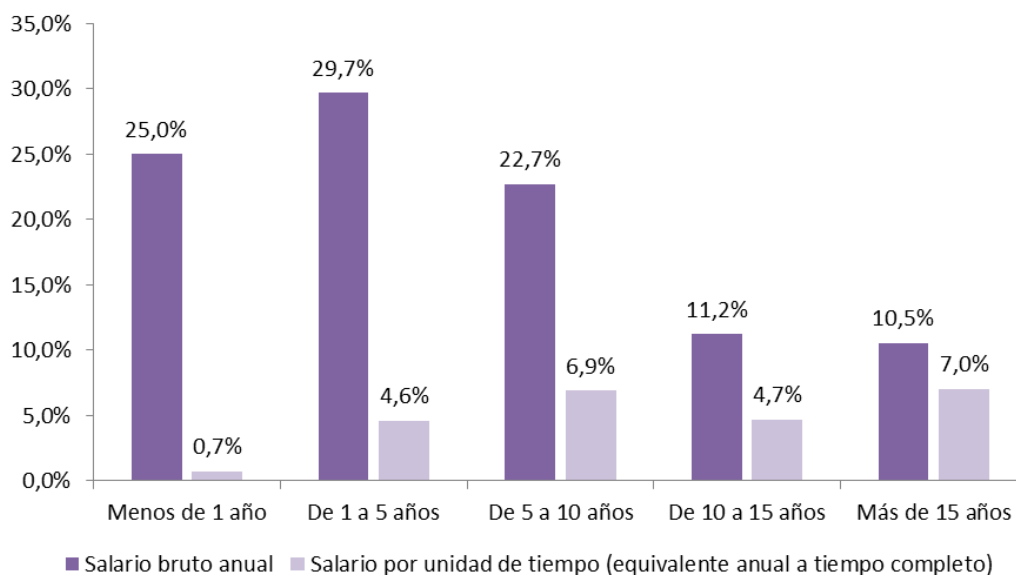
	Alta	Media	Baja
Total Nacional			
Mujeres	36.602	19.800	15.526
Hombres	42.292	25.600	23.236
Brecha	15,5%	29,3%	49,7%
Andalucía			
Mujeres	34.158	17.538	14.188
Hombres	38.231	23.804	21.147
Brecha	11,9%	35,7%	49,1%

Fuente: EES

- **La brecha en salario bruto alcanza 24,7% en los cinco primeros años en la empresa.**

Los datos salariales del IECA también ofrecen los salarios desglosados por antigüedad en la empresa y experiencia laboral. Si se observan los salarios brutos, se ve cómo a menor antigüedad en la empresa y menor experiencia, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor. Mientras que, **si observan los salarios medios equivalente al año y jornada completa, vemos cómo se da el caso contrario: a mayor antigüedad y experiencia, mayor es la brecha**, valorándose por tanto ambas cualidades menos entre las mujeres que entre los hombres.

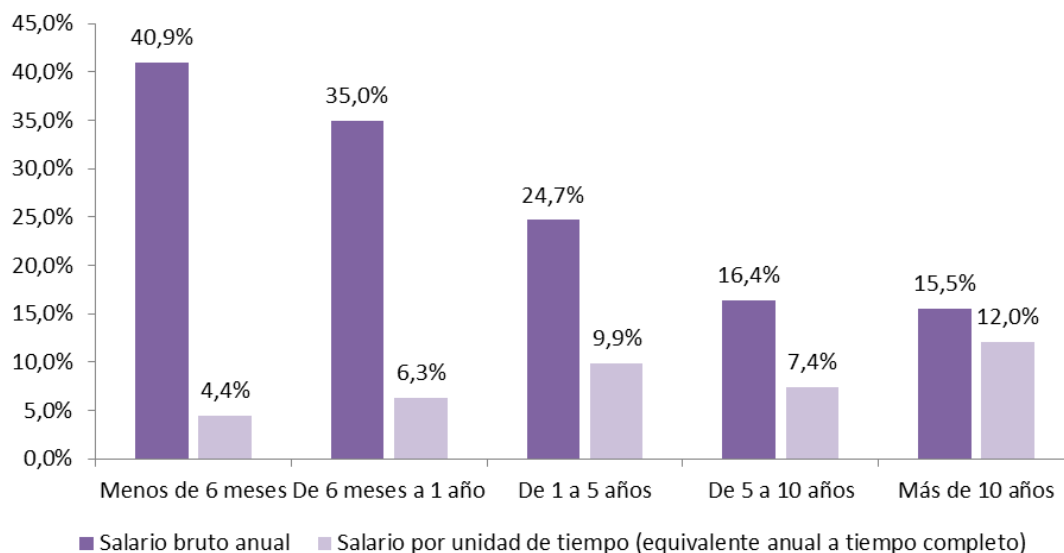
Gráfico 11
Brecha salarial según experiencia laboral en Andalucía 2024



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Gráfico 12

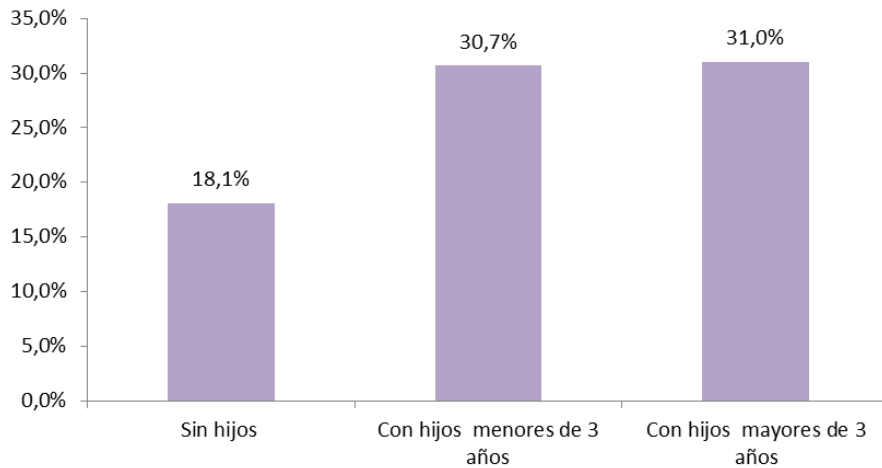
Brecha salarial según antigüedad en la empresa en Andalucía 2024



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

- **La brecha aumenta conforme aumentan la descendencia. Tener hija/os penaliza a la mujer.**

Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, una de las principales causas de la diferencia salarial entre el hombre y la mujer son las tareas referentes a los cuidados que históricamente se han asignado a ellas. De este modo, las mujeres se han visto obligadas a trabajar en empleos temporales y con jornadas parciales. Entre estas tareas se encuentra el cuidado de sus hijos e hijas por lo que, teniendo en cuenta este dato, **la brecha salarial pasa de un 18'1% a superar el 30% en los casos de las mujeres que tienen algún hijo o hija.**

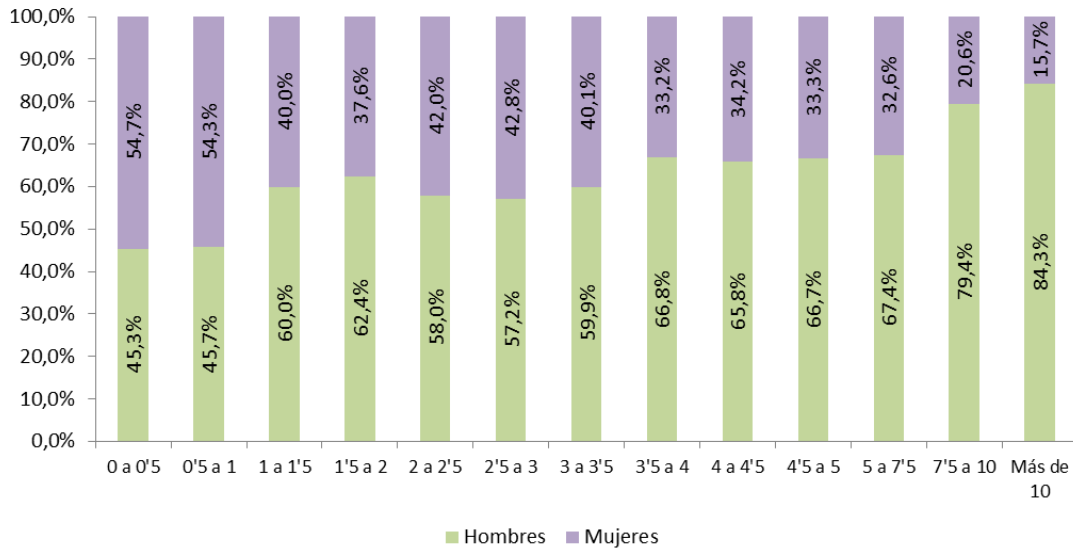
Gráfico 13**Brecha salarial en Andalucía según si tienen o no hijos o hijas 2024. Salario bruto anual.**

Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

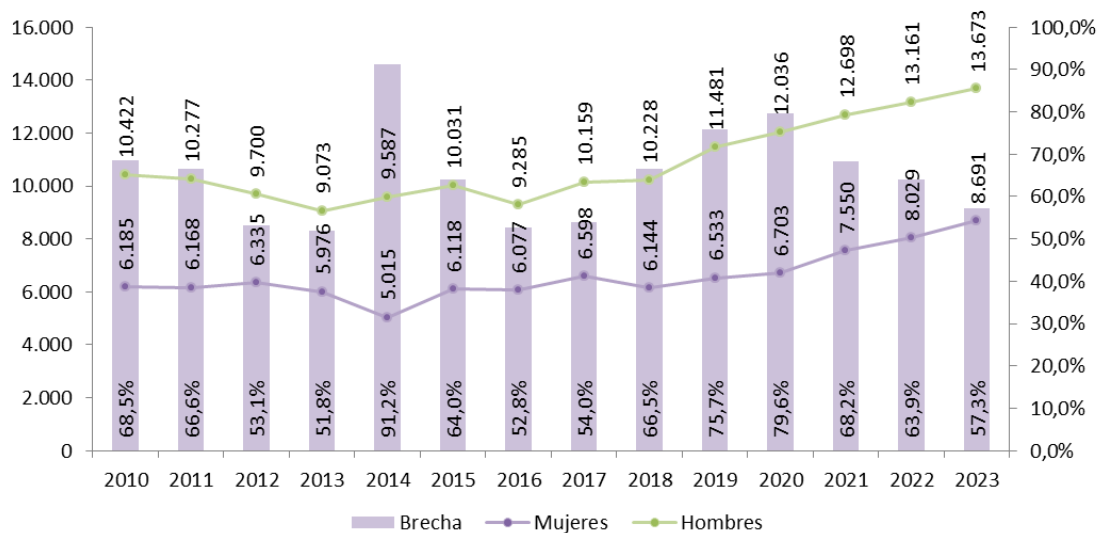
3. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL

- ***Solo el 15'7% de las personas andaluzas que ganan más de 10 veces el salario mínimo son mujeres.***

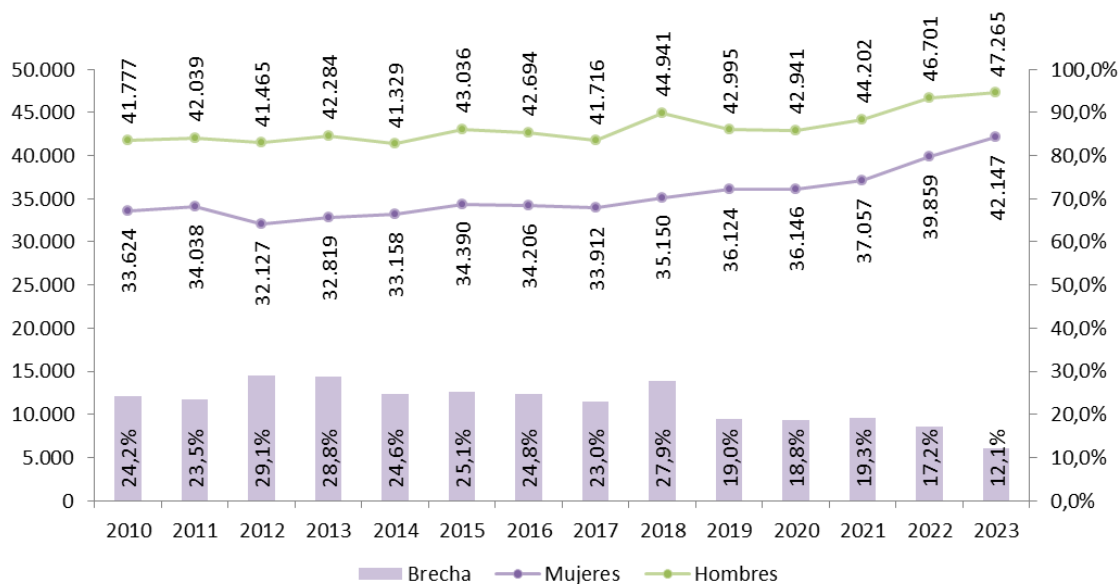
La AEAT nos ofrece el desglose de salarios y personas asalariadas por tramos según el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual durante 2024 fue de 15.876 € anuales. Con estos datos se puede ver de forma clara cómo la población femenina se concentra en los salarios más bajos. En los dos primeros tramos salariales, los cuales engloban a las personas que cobran el SMI o menos, las mujeres tienen un peso del 54'5%, un porcentaje que se ha incrementado en 2 décimas respecto a 2023. En cambio, el peso de las mujeres en los salarios superiores a 158.760€ es del 15'7%.

Gráfico 14**Porcentaje de hombres y mujeres en cada tramo de salario según SMI en Andalucía
2024***Fuente: AEAT*

A través de la Encuesta de Estructura Salarial podemos comprobar cómo la brecha salarial se agudiza entre los salarios más bajos. Las mujeres que se encuentran entre el 10% de las personas asalariadas con salarios más bajos tendrían que ver aumentados sus salarios en un 57'3% para igualar los salarios de los hombres de dicho tramo salarial. En cambio, entre el 10% de salarios más altos, la brecha es del 12'1%.

Gráfico 15**Salario del percentil 10 y brecha salarial en Andalucía**

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

Gráfico 16**Salario del percentil 90 y brecha salarial en Andalucía**

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

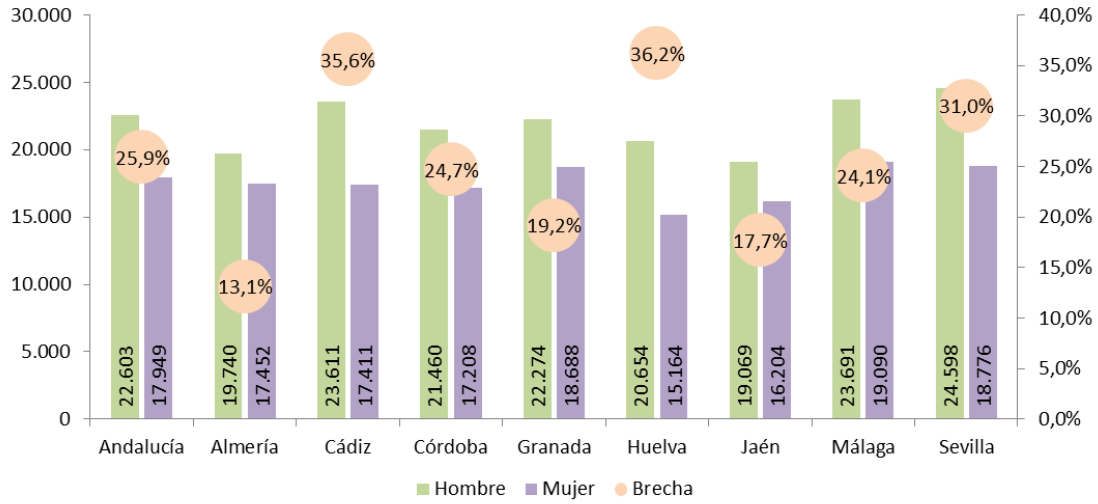
4. BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA

- *A pesar del descenso en 2'6 puntos, Huelva sigue siendo la provincia andaluza con mayor brecha situándose en un 36'2%.*

Málaga es la provincia andaluza donde las mujeres tuvieron mayores ingresos salariales de media, alcanzando los 19.090€ anuales. A pesar de ello estos ingresos deberían aumentar un 24'1% para igualarse a los ingresos de los hombres de dicha provincia. **A la cola se encuentra la provincia de Huelva, cuyos ingresos salariales entre las mujeres se situaron en los 16.204€ anuales frente a los 20.654€ anuales de los hombres**, esta diferencia supone una brecha del 36'2%, la más alta de las provincias andaluzas, a pesar del descenso de 2'6 puntos respecto a 2023.

Por otro lado, la brecha más baja se da en la provincia de Almería, donde las mujeres asalariadas tendrían que ganar un 13'1% más para igualar a los ingresos de los hombres, aunque esta menor cifra no se debe a los altos salarios de ellas sino a los bajos salarios generalizados que se dan en la provincia.

Gráfico 17
Ingreso salarial medio anual y brecha salarial en las provincias de Andalucía 2024



Fuente: AEAT

Cuadro 4**Evolución de la brecha salarial por provincias. Ingreso salarial medio al año**

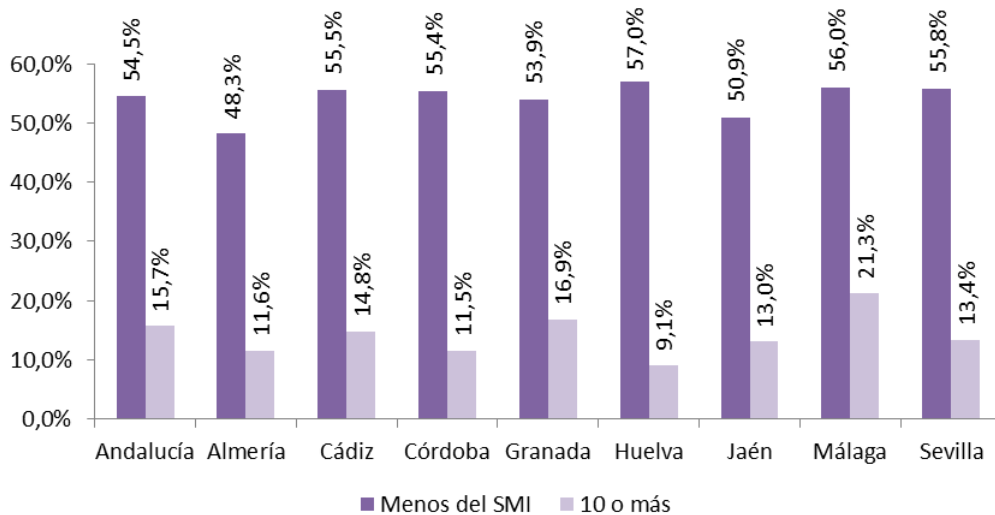
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andalucía	32,5 %	31,8 %	31,1 %	30,2 %	30,7 %	30,1 %	29,1 %	26,8 %	26,2 %	26,6 %	26,4 %	25,9 %
Almería	18,3 %	17,7 %	16,5 %	16,4 %	16,9 %	16,4 %	16,1 %	15,1 %	14,3 %	13,5 %	13,7 %	13,1 %
Cádiz	43,0 %	42,9 %	42,9 %	41,6 %	42,4 %	41,2 %	39,7 %	37,0 %	35,7 %	36,4 %	35,6 %	35,6 %
Córdoba	31,2 %	30,4 %	29,7 %	28,2 %	29,2 %	28,7 %	27,7 %	24,2 %	24,6 %	24,7 %	24,4 %	24,7 %
Granada	24,7 %	23,2 %	22,4 %	21,6 %	21,9 %	21,4 %	20,4 %	17,8 %	18,4 %	18,9 %	19,3 %	19,2 %
Huelva	50,3 %	52,6 %	51,5 %	48,3 %	47,8 %	47,1 %	44,7 %	41,0 %	39,4 %	39,2 %	38,8 %	36,2 %
Jaén	21,6 %	21,9 %	21,1 %	19,4 %	20,8 %	21,2 %	20,0 %	15,4 %	16,7 %	17,9 %	18,9 %	17,7 %
Málaga	30,5 %	29,3 %	28,8 %	28,3 %	28,6 %	27,9 %	27,5 %	26,4 %	25,1 %	25,3 %	24,6 %	24,1 %
Sevilla	36,7 %	35,0 %	34,2 %	33,9 %	34,4 %	34,0 %	33,2 %	30,9 %	30,3 %	31,3 %	31,1 %	31,0 %

Fuente: AEAT

- **En siete de las ocho provincias andaluzas más del 50% de las personas que cobran el SMI o menos son mujeres.**

Respecto al porcentaje de personas que ganan de media al año el SMI o menos, en siete de las ocho provincias son mayoría del sexo femenino, siendo el Huelva donde tienen un mayor peso representando el 57% sobre el total. Solo en la provincia de Almería representan menos del 50% con un 48'3%. Mientras que es en Málaga donde tienen un mayor peso entre los salarios más altos, siendo mujeres solo el 21'3% de las personas asalariadas que ganan más de 10 veces el SMI en dicha provincia.

Gráfico 18
Porcentaje de personas que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI que son mujeres 2024

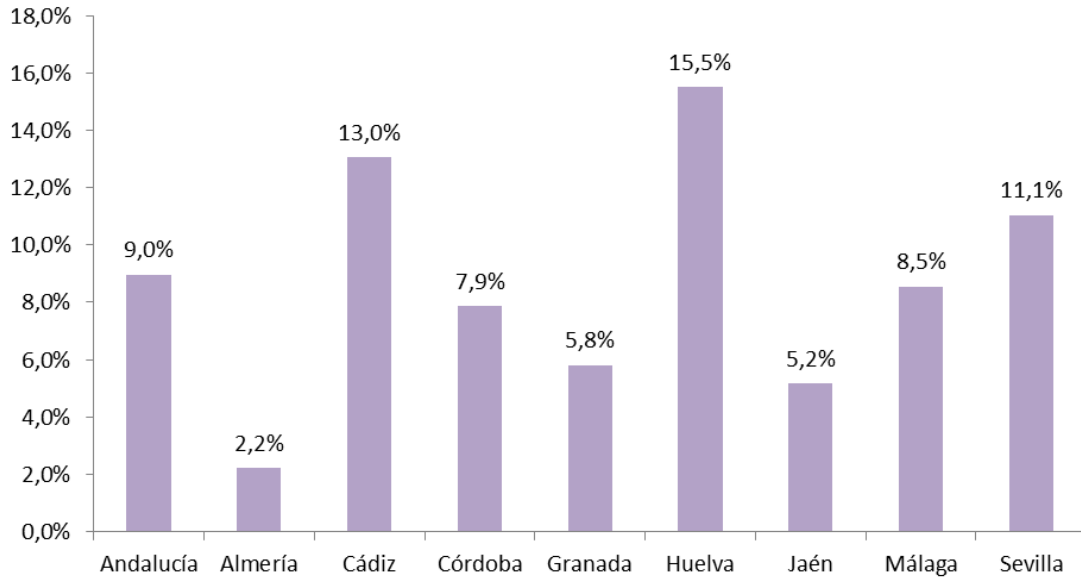


Fuente: AEAT

Por otro lado, aunque las brechas a jornada y año completo se reducen en todas las provincias, vemos importantes diferencias entre ellas.

Almería vuelve a ser la provincia con menor brecha salarial con una diferencia del 2'2% (4 décimas más que en 2023), y como se ha indicado antes, esto se explica por los bajos salarios en la provincia. En concreto, Almería es la provincia donde los hombres tienen un menor salario equivalente a tiempo completo.

Por otro lado, la mayor brecha se sigue dando en Huelva, donde el salario a tiempo completo de las mujeres tendría que aumentar un 15'5% para igualarse al de los hombres.

Gráfico 19**Brecha salarial equivalente a tiempo completo y anual 2024**

Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Por último, la brecha se ha incrementado en 4 de los municipios andaluces con más de 100 mil habitantes. Entre ellos Algeciras es el que presenta mayor aumento con 5'8 puntos más, en dicho municipio los salarios entre los hombres han aumentado un 5'5% de media, mientras que entre las mujeres lo ha hecho un 1'7%.

Por otro lado, la menor brecha salarial se da en Jaén capital, donde las mujeres tendrían que ganar un 3'7% más para igualar sus ingresos a los de los hombres de la ciudad.

Cuadro 6
Brecha salarial en municipios con más de 100 mil habitantes en Andalucía
2024. Salario medio anual bruto.

	Hombres	Mujeres	Brecha
Almería (capital)	22.240	20.514	8,4%
Roquetas de Mar	18.130	17.068	6,2%
Algeciras	29.014	18.168	59,7%
Cádiz (capital)	25.075	22.328	12,3%
Jerez de la Frontera	21.269	17.327	22,8%
Córdoba (capital)	24.487	20.855	17,4%
Granada (capital)	26.164	24.896	5,1%
Huelva (capital)	24.039	18.727	28,4%
Jaén (capital)	22.584	21.768	3,7%
Málaga (capital)	23.961	20.262	18,3%
Marbella	20.550	17.911	14,7%
Dos Hermanas	26.419	19.059	38,6%
Sevilla (capital)	25.953	21.798	19,1%

Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social