



RESUMEN DE PRENSA

BRECHA SALARIAL

2024



La discriminación salarial es el resultado de mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural y educativa, y en la asignación de unos roles diferenciados por género que adscriben a las mujeres casi en exclusiva las tareas domésticas y de cuidados.

El trabajo de las mujeres es entendido como una ayuda, lo que dificulta su inserción laboral en igualdad de condiciones respecto a los hombres olvidándose que nuestra economía formal sólo es posible porque está subsidiada por el trabajo no remunerado de las mujeres.

Este informe nos desvela cuáles son las diferencias de remuneración según el tipo de contrato, jornada, edad, nivel de ocupación y todos aquellos factores que inicien directamente en la brecha salarial.

Resolver las brechas salariales es importante para:

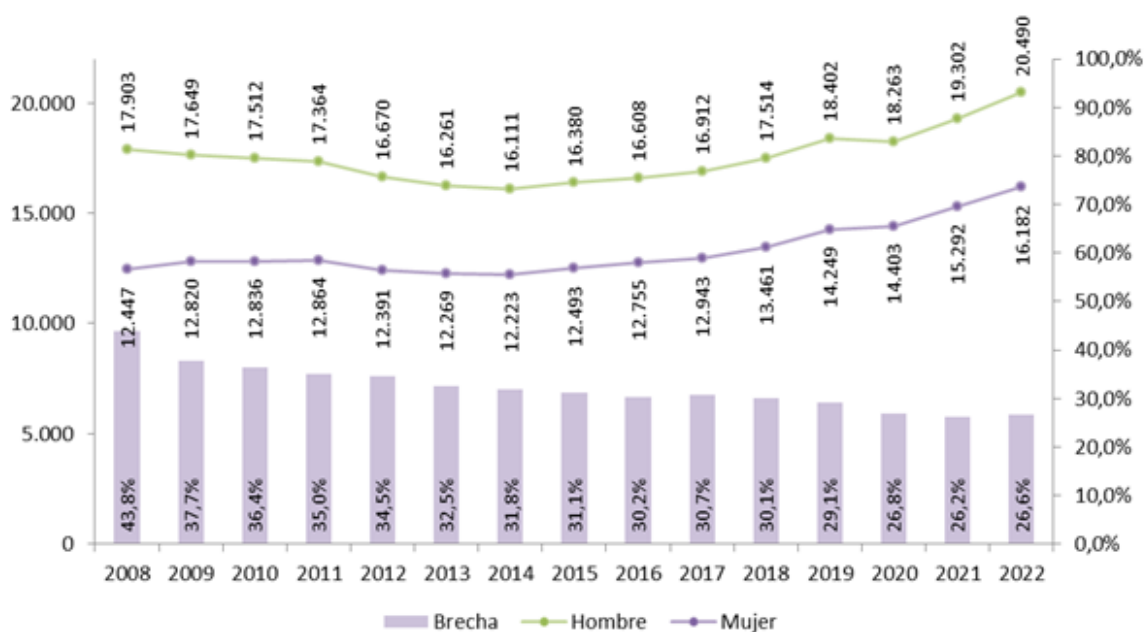
1. Cambiar los estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos y/o puestos.
2. Generar una situación económica que permita su independencia económica, que marcaran su vida personal.
3. Valorar el talento de las mujeres como personas trabajadoras.
4. Mejorar sus condiciones laborales a lo largo de su vida laboral permitiendo mejorar sus pensiones futuras reduciendo el riesgo de pobreza durante la vejez.

La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, en la promoción profesional así como el desigual reparto de las responsabilidades familiares y personales junto con la no profesionalización de los cuidados tienen un efecto directo sobre los niveles de retribución haciendo necesaria una intervención política y educativa que tenga como objetivo conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Si el objetivo es acabar con las brechas laborales y en concreto con la brecha salarial de género hay que intervenir en la sociedad en los centros de trabajo actuando sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan y agudizan, en las condiciones laborales y salariales.

- **El salario de la mujer andaluza debería aumentar un 26,6 % para igualarse al del hombre.**

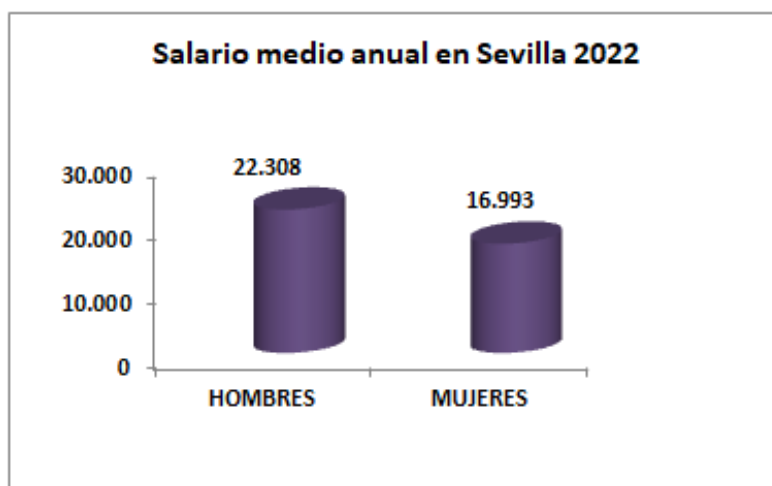
Gráfico 1
Evolución de la brecha salarial en Andalucía



Fuente: AEAT

- En Sevilla el salario de la mujer debería aumentar un 31,3% para igualarse al del hombre.

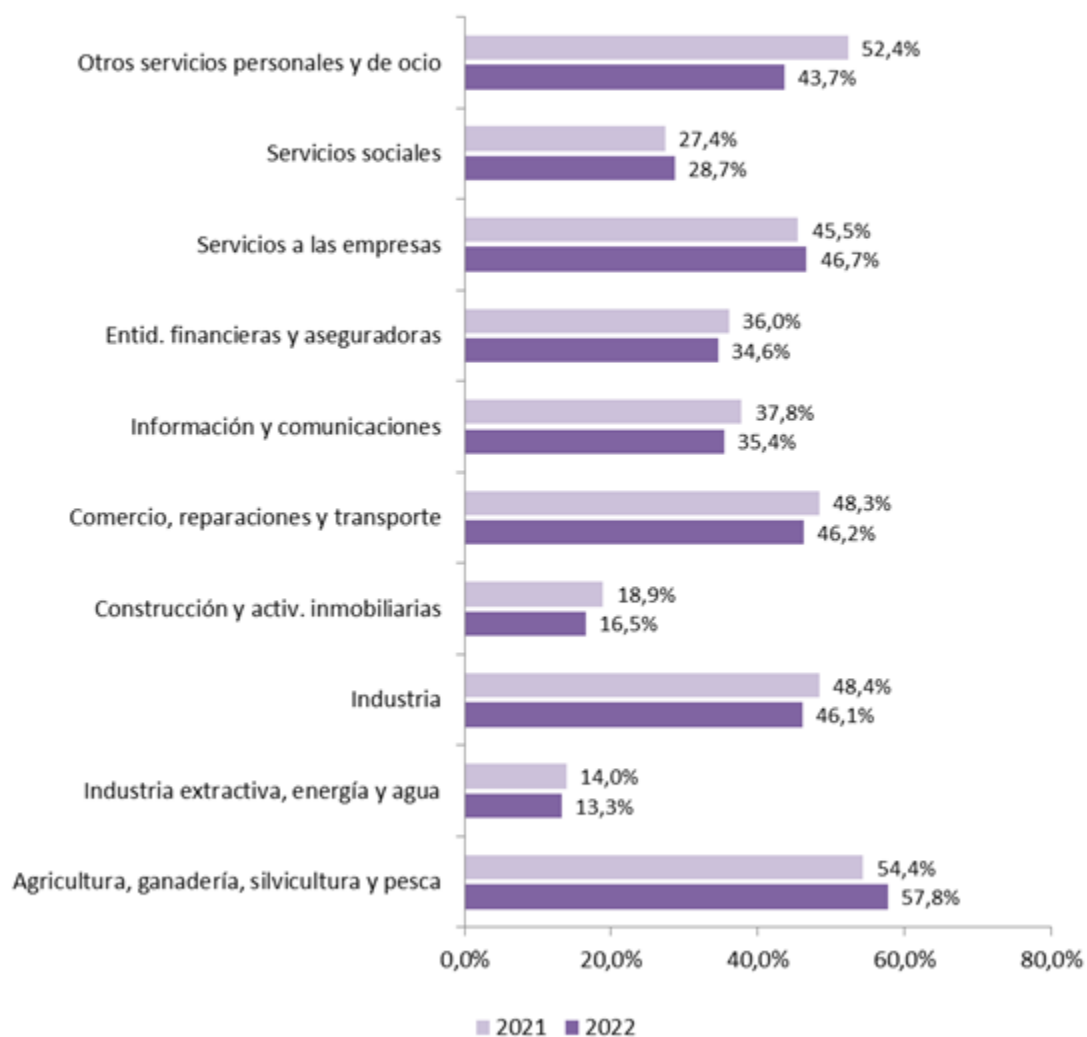
	ANDALUCÍA	SEVILLA
HOMBRES	20.490	22.308
MUJERES	16.182	16.993
BRECHA	26,6%	31,3%



Fuente: AEAT

Por otro lado, es el sector de la “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” donde la brecha salarial es mayor, tanto en Andalucía como en Sevilla.

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 13’3% frente al 17’9% nacional, y en las “Entidades financieras y aseguradoras”, con un 34’6% frente al 42%. 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.

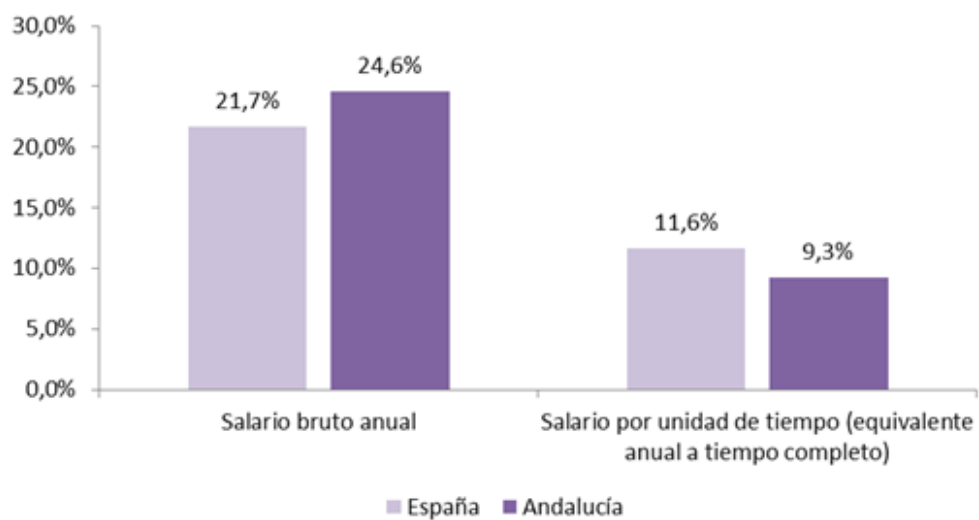
Brecha salarial por sectores en la provincia de Sevilla

	Hombres	Mujeres	Brecha	
			2021	2022
Total	22.308	16.993	30,3%	31,3%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8.749	4.423	92,5%	97,8%
Industria extractiva, energía y agua	35.461	31.732	11,8%	11,8%
Industria	25.712	17.871	45,2%	43,9%
Construcción y activ. Inmobiliarias	18.500	16.189	15,8%	14,3%
Comercio, reparaciones y transporte	20.575	14.029	47,9%	46,7%
Información y comunicaciones	31.092	23.206	35,9%	34,0%
Entid. Financieras y aseguradoras	43.921	32.566	35,9%	34,9%
Servicios a las empresas	19.772	13.361	44,1%	48,0%
Servicios sociales	30.697	23.754	28,4%	29,2%
Otros servicios personales y de ocio	15.848	8.866	90,4%	78,8%

Fuente: AEAT

Tomando estas cifras el salario de una mujer andaluza que trabaja a jornada completa durante todo el año tendría que aumentar un 9’3% para igualarse al del hombre andaluz en esas condiciones. Esto nos indica que tanto la temporalidad como la parcialidad, principalmente esta última, explican gran parte de la brecha salarial, aunque no son los únicos motivos que hacen que el sexo femenino tenga salarios más bajos.

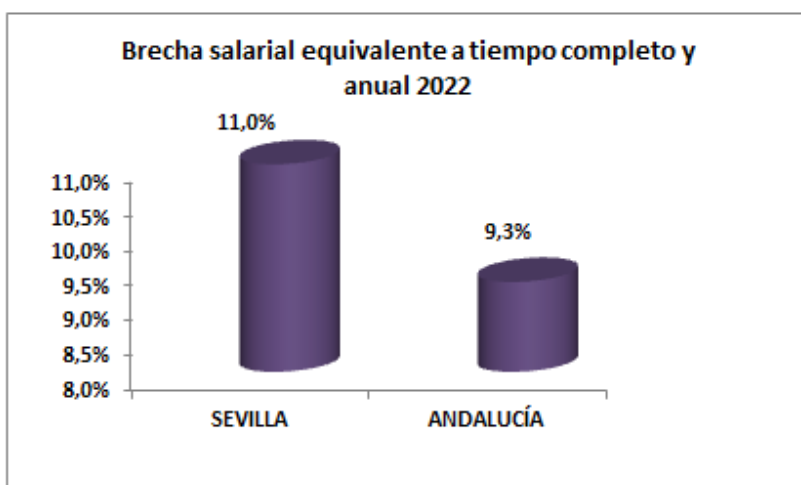
Gráfico 8
Brecha salarial en salarios brutos y en salarios equivalentes a año y jornada completa
2022



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

Brecha salarial equivalente a tiempo completo y anual 2022

SEVILLA	11,0%
ANDALUCÍA	9,3%

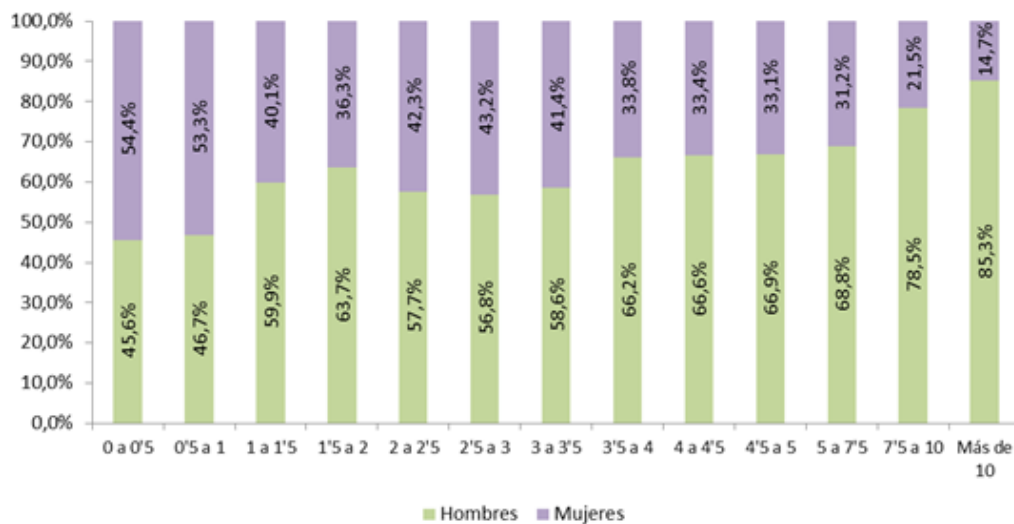


Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Del total de personas asalariadas que en Andalucía cobran de 0 a 0'5 del SMI anualmente, el 54'4% son mujeres, esta cifra es del 53'3% en el caso de las personas que cobran de 0'5 a 1 SMI. En ambos casos el porcentaje de mujeres ha aumentado respecto a 2021, los cuales fueron del 53'9% y 51'5% respectivamente. Unos grupos salariales por debajo del SMI donde se concentran principalmente los trabajos temporales ya tiempo parcial.

En cambio, entre los salarios más altos el porcentaje de mujeres es muy inferior. Sólo el 14'7% de las personas asalariadas que cobran más de 140.000€ al año en Andalucía son mujeres.

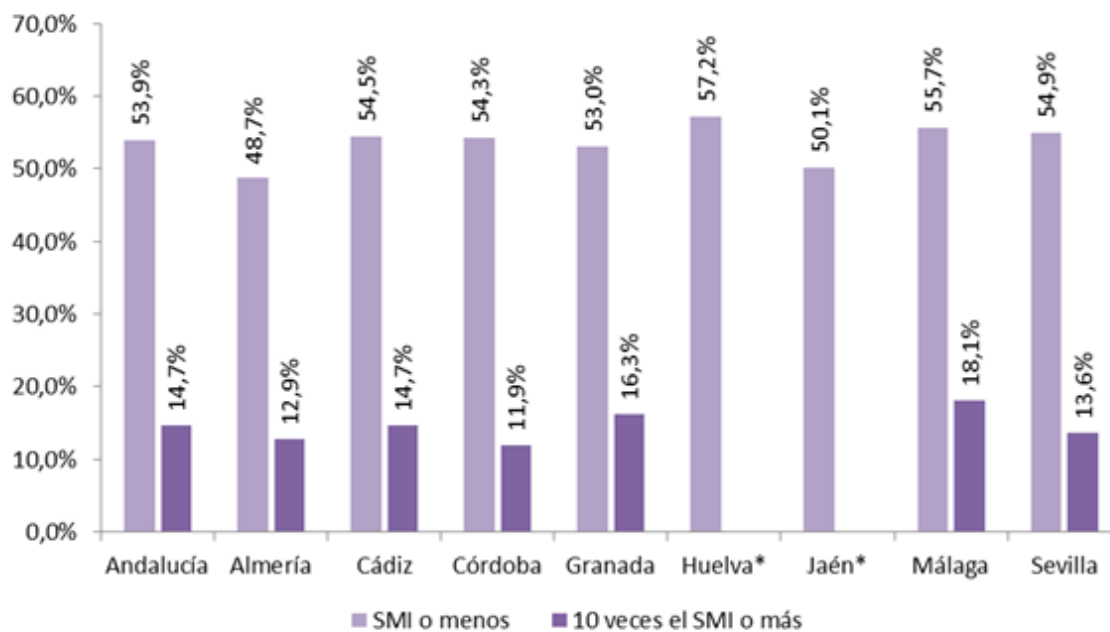
Gráfico 13
Porcentaje de hombres y mujeres en cada tramo de salario según SMI en
Andalucía
2022



Fuente: AEAT

En la provincia de Sevilla la diferencia porcentual entre las mujeres que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI están en casi 42 puntos porcentuales, es la provincia con mayor diferencial.

Gráfico 17
Porcentaje de personas que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI que son mujeres 2022



Fuente: AEAT

SMI o menos	54,9%
10 veces SMI o más	13,6%



Fuente: AEAT

