



La brecha de género en Euskadi

Salarios, contratación, desempleo, RGI y pensiones



*8 de marzo de 2022
Emakumeen Nazioarteko Eguna*



***Todos los días del año hay que
luchar por la Igualdad , para
erradicar las diferentes brechas que
sufren las mujeres, en todos los
ámbitos, tanto en el entorno laboral
como en el social***



CONTENIDOS

INTRODUCCION.....	pág.3
BRECHA SALARIAL:	
1.Euskadi entre las siete CCAA con brechas inferiores a la media	pág. 4
2. La brecha salarial se produce en todos los tramos de edad.....	pág. 10
3. Las mujeres recuperan salario con la subida del SMI.....	pág. 11
4. En Euskadi, persiste la brecha de género en la contratación.....	pág. 12
5. La brecha de género en actividad y desempleo 2020-2021.....	pág. 13
BRECHA EN PENSIONES:	
6. En el conjunto CCAA las mujeres soportan brecha del 34,29%.....	pág. 14
7. La brecha de género en las pensiones vascas	pág. 16
RENTA DE GARANTIA DE INGRESOS	
8. La brecha se percibe en Euskadi también en la RGI.....	pág. 18
PLANES DE IGUALDAD	
9. Datos. Sólo un 20% de las empresas tienen Plan de Igualdad.....	pág. 19
CONCLUSIONES.....	pág. 20
REIVINDICACIONES UGT en Euskadi.....	pág. 21

Introducción

El presente informe ha sido elaborado por UGT en base a datos de la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en junio de 2021, con datos de 2019, en lo que respecta a la brecha salarial. Este informe refleja la situación salarial de 7.972.000 mujeres asalariadas en el conjunto de las Comunidades Autónomas, que dejaron de percibir de media anual 5.252,36 euros, **situando la brecha salarial en el 19,50%**.

El SALARIO MEDIO de las mujeres en Euskadi fue de 26.197,62 y el de los hombres de 32.519,17, lo que supone una brecha salarial de 6.331,55 euros, situando la brecha salarial en el 19,46%.

La influencia del SMI y de la reforma laboral en el trabajo y el salario de las mujeres será fundamental para reducir esta brecha en 2022. La prevalencia del convenio del sector por encima del de empresa, la desaparición de las empresas multiservicios que desregulan las condiciones de trabajo y el impulso del empleo indefinido tendrán una gran repercusión en el aumento de los salarios de las mujeres, que pueden ver incrementados sus sueldos hasta el doble en algunos casos.

Es imprescindible llegar a igual salario para trabajos de igual valor y asumir una negociación colectiva con perspectiva de género para disminuir las brechas salariales.

Unas brechas que se agravan por la modalidad de jornada y por el tipo de contrato. Las trabajadoras con contrato temporal perciben un 20,40% menos que los ya bajos salarios medios de las trabajadoras (21.682,02 euros brutos anuales). La jornada a tiempo completo, desarrollada por un 42,63% de mujeres, -5.987.800 mujeres- están afectadas por una brecha salarial del 8,68% y perciben 2.561,87 euros menos de media que los 8.056.900 hombres con esta modalidad de jornada, el 92,62% de los hombres asalariados. En cuanto a la jornada a tiempo parcial, desempeñada en un 75,56% por mujeres, -1.984.200 de asalariadas- que dejan de percibir 1.529,26 euros al año tienen una brecha del 12,31%, en relación a los 641.700 hombres que trabajan a tiempo parcial.

Las empresas deben cumplir la ley. Todos los cambios legislativos que se han puesto en marcha deben impulsar los registros salariales y la valoración de los puestos de trabajo que hay que abordar en todos los convenios. El nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) debe tratar todas estas cuestiones. La guía de valoración de puestos de trabajo está acordada y tiene que impulsarse en pocas semanas, y la guía de auditorías salariales la estamos completando y saldrá a la luz en los próximos meses.

Por el momento, en torno un 20% de las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras tienen registrados planes de igualdad en Euskadi. Hay abiertas negociaciones para 5.000 planes de igualdad en nuestro país, pero las medidas se tienen que cumplir. Es imprescindible dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las medidas de igualdad. Si el trabajo de las mujeres se valora igual que el de los hombres será bueno para el impulso de la economía y el empleo.

UGT sigue exigiendo a la Comisión Europea la necesidad de aprobar la Directiva de Transparencia Salarial, estancada en el Parlamento Europeo, que introduzca sanciones a las empresas que incumplen. Se debe aumentar la penalización a las empresas que incumplan en nuestro país. La Inspección de Trabajo es fundamental en esta labor. Hay que formar al personal de Inspección en estas materias y dotar al organismo de medios materiales y humanos.

1. SIETE DE LAS DIECISIETE COMUNIDADES AUTÓNOMAS, TIENEN BRECHAS INFERIORES A LA MEDIA NACIONAL, PAÍS VASCO, GALICIA, MADRID, EXTREMADURA, CASTILLA - LA MANCHA, BALEARES Y CANARIAS

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, **sólo siete de las diecisiete Comunidades Autónomas, ya que no ofrece datos para las ciudades de Ceuta y Melilla, tienen brechas salariales inferiores a la media nacional.**

Canarias encabeza las Comunidades Autónomas con menor brecha salarial con un 11,91 %, le sigue Baleares con un 13,18 %. Otras Comunidades con brechas por debajo de la media nacional pero muy próximas a ella son el País Vasco con una brecha del 19,46 % y Galicia con el 19,25 %.

Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas	Diferencia en euros	% de brecha
Total Nacional	21.682,02	26.934,38	7.972.000	5.252,36	19,50
Andalucía	19.391,52	24.527,67	1.161.600	5.136,15	20,94
Aragón	20.360,25	26.404,73	234.000	6.044,48	22,89
Asturias, Principado de	21.298,58	28.481,75	154.800	7.183,17	25,22
Balears, Illes	21.631,07	24.914,51	222.700	3.283,44	13,18
Canarias	19.540,82	22.082,69	373.300	2.541,87	11,51
Cantabria	20.600,16	25.795,43	98.700	5.195,27	20,14
Castilla y León	19.414,11	24.665,79	383.700	5.251,68	21,29
Castilla-La Mancha	19.939,58	23.494,17	302.200	3.554,59	15,13
Cataluña	22.988,22	28.965,38	1.450.400	5.977,16	20,64
Comunitat Valenciana	19.314,58	24.499,53	804.000	5.184,95	21,16
Extremadura	18.012,58	21.823,73	135.500	3.811,15	17,46
Galicia	19.818,26	24.542,83	433.400	4.724,57	19,25
Madrid, Comunidad de	24.873,79	30.530,89	1.390.100	5.657,10	18,53
Murcia, Región de	19.431,25	24.289,41	230.100	4.858,16	20,00
Navarra, Comunidad Foral de	23.728,82	30.564,90	118.900	6.836,08	22,37
País Vasco	26.197,62	32.529,17	398.700	6.331,55	19,46
Rioja, La	20.377,23	25.342,99	59.300	4.965,76	19,59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

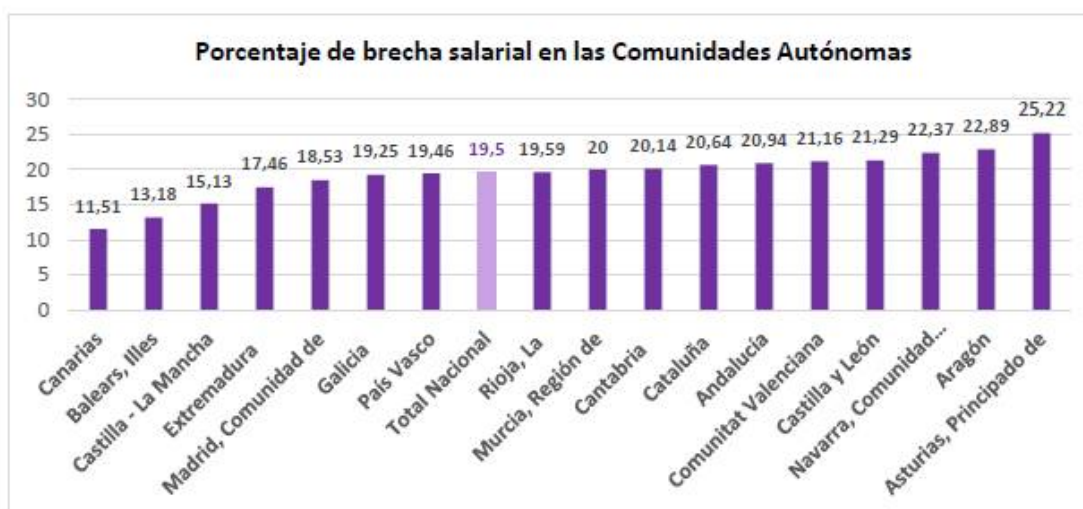
Las brechas salariales más altas se producen en Asturias (25,22 %), Aragón (22,89 %) y Navarra (22,37 %). De estas tres Comunidades Autónomas el caso más preocupante es el de Asturias, porque se produce una brecha salarial muy elevada, una diferencia de 7.183,17 euros anuales de media cuando las mujeres trabajadoras de esta Comunidad no tienen salarios muy elevados 21.298,58 euros brutos anuales, cuantía similar a la media nacional y los hombres de este territorio perciben de media al año 28.481,75 euros anuales brutos una cuantía muy superior a la media nacional para los trabajadores hombres.

El País Vasco es la Comunidad donde las mujeres tienen los salarios más elevados, 26.197,62 euros brutos al año, situándose al nivel de la media nacional de hombres en España, pero les separa una brecha salarial de 6.331,55 euros, el 19,46 % menos de lo que perciben los hombres en el País Vasco.

Las mujeres que trabajan en Madrid cobran los segundos salarios más elevados de los que perciben las mujeres en el conjunto de las Comunidades autónomas, 24.873,79 euros al año, pero muy por debajo de las mujeres vascas. Ocurre lo mismo que en Euskadi, las diferencias en relación a los hombres, son también muy elevadas, 5.657,10 euros al año de diferencia, resultado de una brecha salarial del 18,53 %.

Los salarios más bajos los reciben las mujeres que prestan sus servicios en Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía, seguidas de Castilla y León, Murcia, Canarias, Galicia y Castilla la Mancha. Todas ellas reciben salarios inferiores a los 20.000 euros brutos anuales. Un total de 4.215.800 mujeres trabajadoras, el 52,88 % de las mujeres españolas que perciben esos bajos salarios.

En tres de esas ocho Comunidades Autónomas, las brechas son superiores al veintiuno por ciento, Aragón 22,89 %, Castilla y León el 21,29 % y la Comunidad Valenciana el 21,16 %. Porcentajes muy elevados junto con salarios muy bajos, que discriminan doblemente a las trabajadoras.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2014-2019
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	-3,75
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	-4,4
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	-2,41
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	-2,11
Balears, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	-6,85
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	-0,31
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	-8,28
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	-1,51
Castilla - La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	-4,95
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	-5,31
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	-4,26
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	1,06
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	-1,67
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	-3,02
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	-5,27
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	-7,28
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	-4,49
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	-4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al analizar el período 2014-2019 observamos que en todas las Comunidades Autónomas ha descendido la brecha salarial a excepción de Extremadura.

La Comunidad Autónoma donde más ha descendido la brecha salarial es Cantabria, que ha reducido en seis años la brecha salarial en 8,28 puntos. Seguida de Navarra, Baleares, Cataluña, Murcia, Castilla la Mancha, País Vasco, Andalucía, Comunidad Valencia y La Rioja. Todas ellas han visto descender la brecha por encima de la media a nivel estatal que descendió 3,75 puntos en seis años. Descendieron también las brechas salariales, pero de forma más moderada en Madrid, Asturias, Galicia, Castilla y León y Canarias.

La modalidad de contratación incide en la brecha salarial, acentuándose para las trabajadoras con un contrato indefinido. La brecha media nacional pasa de un 19,50 % a un 21,70 %. **Las brechas de Asturias, Navarra y Aragón, superan el 25 % en la contratación indefinida.**

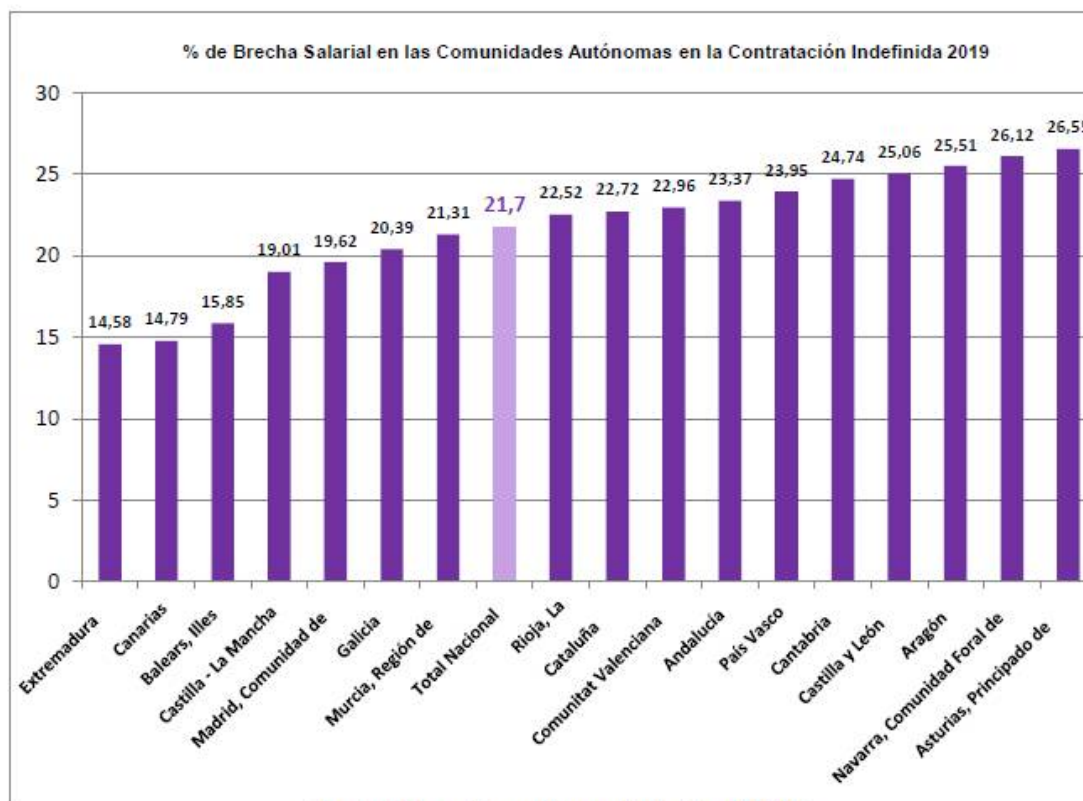
Salarios en los Contratos Indefinidos en las Comunidades Autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas con contrato indefinido	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	23.128,70	29.539,81	5.803.000	6.411,11	21,70
Andalucía	20.838,84	27.192,49	743.600	6.353,65	23,37
Aragón	21.636,65	29.046,11	177.200	7.409,46	25,51
Asturias, Principado de	22.976,32	31.281,97	112.800	8.305,65	26,55
Balears, Illes	22.798,40	27.093,89	160.000	4.295,49	15,85
Canarias	20.393,22	23.934,02	247.800	3.540,80	14,79
Cantabria	21.248,35	28.232,23	71.000	6.983,88	24,74
Castilla y León	20.254,46	27.026,58	279.600	6.772,12	25,06
Castilla-La Mancha	20.737,50	25.604,65	215.100	4.867,15	19,01
Cataluña	24.429,87	31.610,52	1.125.000	7.180,65	22,72
Comunitat Valenciana	20.709,76	26.881,54	576.100	6.171,78	22,96
Extremadura	20.518,40	24.021,92	88.100	3.503,52	14,58
Galicia	21.106,27	26.511,85	312.800	5.405,58	20,39
Madrid, Comunidad de	26.532,05	33.009,13	1.101.900	6.477,08	19,62
Murcia, Región de	20.327,33	25.830,64	155.800	5.503,31	21,31
Navarra, Comunidad Foral de	24.861,70	33.653,16	86.200	8.791,46	26,12
País Vasco	27.128,33	35.672,89	292.900	8.544,56	23,95
Rioja, La	21.208,29	27.372,69	43.700	6.164,40	22,52

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si analizamos la diferencia entre brecha media y brecha por contratación indefinida, a nivel nacional aumenta dos puntos porcentuales del 19,50 % al 21,70 %. Las diferencias más elevadas entre brecha media y brecha por contratación indefinida se produce en Cantabria, que aumenta en 4,6 puntos porcentuales y se sitúa en el 24,74 %, seguido del País Vasco donde aumenta 4,49 puntos y se establece en el 23,95 %.

En la Comunidad de Madrid y Galicia las diferencias son más ajustadas, en torno al punto porcentual de diferencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Cuando se trata de contratación temporal la brecha salarial presenta una gran oscilación que va desde el 5,3 % a favor de las mujeres en el País Vasco al 20,27 % de Extremadura. La brecha salarial media nacional se sitúa en el 7,15 % para la contratación temporal, solo seis Comunidades Autónomas se sitúan por encima de esta brecha, Andalucía (11,29 %), Galicia (11,98 %), Murcia (13,48 %), Comunidad Valenciana (15,7 %), Asturias (19,64 %) y Extremadura.

Tres Comunidades Autónomas presentan brechas salariales a favor de las mujeres en la contratación temporal, País Vasco, Navarra (-4,05 %) y Cantabria (-1,71%).

Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres los salarios más altos se perciben en el País Vasco y los más bajos en Extremadura. La diferencia en las mujeres entre estas dos Comunidades es de 10.323,49 euros y en el caso de los hombres es de 5.912 euros medios brutos al año.

Salarios en los Contratos Temporales en las Comunidades Autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres con contrato temporal	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	17.256,90	18.585,62	2.169.000	1.328,72	7,15
Andalucía	16.274,30	18.345,06	418.000	2.070,76	11,29
Aragón	16.607,47	17.581,21	56.800	973,74	5,54
Asturias, Principado de	16.342,10	20.336,35	42.000	3.994,25	19,64
Balears, Illes	18.420,63	18.915,12	62.700	494,49	2,61
Canarias	17.342,50	17.581,94	125.400	239,44	1,36
Cantabria	18.150,45	17.845,18	27.600	-305,27	-1,71
Castilla y León	16.729,85	17.596,03	104.200	866,18	4,92
Castilla-La Mancha	18.070,79	18.181,87	87.200	111,08	0,61
Cataluña	18.120,91	19.213,52	325.400	1.092,61	5,69
Comunitat Valenciana	14.761,81	17.511,31	227.900	2.749,50	15,70
Extremadura	12.776,92	16.026,16	47.400	3.249,24	20,27
Galicia	15.934,69	18.104,20	120.700	2.169,51	11,98
Madrid, Comunidad de	17.671,32	18.718,62	288.100	1.047,30	5,59
Murcia, Región de	17.115,33	19.781,03	74.300	2.665,70	13,48
Navarra, Comunidad Foral de	21.166,12	20.342,83	32.700	-823,29	-4,05
País Vasco	23.100,41	21.938,16	105.800	-1.162,25	-5,30
Rioja, La	17.742,33	17.747,33	15.600	5,00	0,03

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Tenemos plena confianza en que la recién aprobada Reforma Laboral quede plasmada en los salarios que perciben las mujeres y hombres con contrato temporal y ayude a corregir las brechas salariales, como ha ayudado a corregir la brecha salarial la subida del Salario Mínimo Interprofesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

2. LA BRECHA SALARIAL SE PRODUCE EN TODOS LOS TRAMOS DE EDAD, DESDE EL INICIO AL FINAL DE LA VIDA LABORAL DE LAS MUJERES, MOMENTO EN QUE SE ACRECIENTA

Las 54.600 mujeres, el 55,15 % de la población de 65 y más años que permanecen en el empleo soportan una brecha salarial del 33,93 %, más de 10.000 euros anuales de diferencia en relación a los hombres perciben las mujeres que permanecen en el empleo pasados los 65 años. Este es el único tramo de edad donde es mayor la presencia de las mujeres que de hombres. Ello es debido a que muchas mujeres tienen que permanecer trabajando para completar carreras profesionales interrumpidas en ocasiones por ocuparse de los cuidados de la familia, esto es, para acceder a pensiones de jubilación dignas.

Brecha Salarial en relación a la edad 2019

	Salario Medio Anual Mujeres	Salario Medio Anual Hombres	Mujeres Asalariadas	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Todas las edades	21.682,02	26.934,38	7.972.000	5.252,36	19,50
Menos de 20 años	7.855,04	9.902,54	57.200	2.047,50	20,68
De 20 a 24 años	11.427,77	13.663,22	381.500	2.235,45	16,36
De 25 a 29 años	16.650,63	18.807,51	767.600	2.156,88	11,47
De 30 a 34 años	19.042,73	22.789,90	896.500	3.747,17	16,44
De 35 a 39 años	20.682,90	25.760,79	1.114.500	5.077,89	19,71
De 40 a 44 años	22.826,24	28.489,96	1.263.000	5.663,72	19,88
De 45 a 49 años	23.569,51	29.537,85	1.164.900	5.968,34	20,21
De 50 a 54 años	23.490,58	30.586,89	1.030.900	7.096,31	23,20
De 55 a 59 años	24.648,49	31.605,67	816.400	6.957,18	22,01
De 60 a 64 años	24.211,54	29.030,85	424.500	4.819,31	16,60
65 y más años	20.126,40	30.462,15	54.600	10.335,75	33,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las mujeres que acceden a un empleo antes de cumplir los veinte años sufren brechas del 20,68% un punto por encima de la media para todas las edades. La brecha más baja, 8 puntos por debajo de la media, el 11,47 % se da entre los hombres y mujeres entre 25 y 29 años que tienen un empleo asalariado.

3. LAS MUJERES RECUPERAN PODER ADQUISITIVO POR LA SUBIDA DEL SMI, A PESAR DE SEGUIR COBRANDO SALARIOS MUY BAJOS

Evolución de la Ganancia desagregada por sexo en el período 2008-2019

Año	Mujeres		Hombres		Diferencia anual en euros	% de Brecha Salarial
	Salario Medio Anual	Variación respecto del año anterior	Salario Medio Anual	Variación respecto del año anterior		
2008	18.910,62	-	24.203,33	-	-5.292,71	21,87
2009	19.502,02	3,03	25.001,05	3,19	-5.499,03	22
2010	19.735,22	1,18	25.479,74	1,88	-5.744,52	22,55
2011	19.767,59	0,16	25.667,89	0,73	-5.900,30	22,99
2012	19.537,33	-1,18	25.682,05	0,06	-6.144,72	23,93
2013	19.514,58	-0,12	25.675,17	-0,03	-6.160,59	23,99
2014	19.744,82	1,54	25.727,24	1,03	-5.982,42	23,25
2015	20.051,58	1,55	25.992,76	1,03	-5.941,18	22,86
2016	20.131,41	0,39	25.924,43	-0,26	-5.793,02	22,35
2017	20.607,85	2,37	26.391,84	1,8	-5.783,99	21,92
2018	21.011,89	1,96	26.738,19	1,31	-5.726,30	21,42
2019	21.682,02	3,19	26.934,38	0,73	-5.252,36	19,5
Ganancia acumulada 2008-2019	2.771,40	14,07	2.731,05	11,47	-69.221,14	

La subida significativa del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2019 provocó una subida en el salario de las mujeres de 3,19 puntos respecto al año anterior. Mientras que en los hombres esta subida solo representó el 0,73 respecto a 2018. Los bajos salarios de las mujeres se vieron beneficiados por esta medida de tal modo que, si analizamos los datos de las Encuestas Anuales de Estructura Salarial desde 2008 hasta el 2019, **queda mucho camino por recorrer**. No podemos perder de vista que el 19,50 % de brecha salarial en 2019, supone que las mujeres dejan de percibir de media 5.252,36 euros al año.

4. BRECHA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN 2020 y 2021, EN EUSKADI. PERSISTE LA CONTRATACION TEMPORAL

TOTAL CONTRATOS REALIZADOS EN 2020	680.409
TOTAL CONTRATOS REALIZADOS EN 2021	828.010

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CONTRATOS INDEFINIDOS	2020	36.626	16.802	19.524
	2021	46.592	21.753	24.839
Jornada completa	2020	20.453	11.840	8.613
	2021	26.853	15.564	11.289
Jornada parcial	2020	13.691	4.060	9.631
	2021	16.015	4.501	11.514
Fijos discontinuos	2020	2.182	902	1.280
	2021	3.724	1.688	2.036

		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CONTRATOS TEMPORALES	2020	634.500	320.333	314.167
	2021	768.562	393.203	375.359
Obra o Servicio	2020	179.023	111.031	67.992
	2021	210.160	128.783	81.377
Circunstancias Producción	2020	322.650	169.986	152.664
	2021	404.769	216.515	188.234
Interinidad	2020	132.827	39.316	93.511
	2021	153.653	47.905	105.748

- **De los tres contratos temporales más utilizados**, que representan el 92,82%, el 40,21% (309.056) son a tiempo parcial. De ellos, 107.351(34,74%) son firmados por hombres y 201.705 (65,26%) por mujeres
- De los 404.769 contratos por circunstancias de la producción realizados en el año 2021, el 71,85% (290.833) duran menos de un mes y el 88,11% (356.656) tres meses.

5. LA BRECHA DE GÉNERO EN ACTIVIDAD Y DESEMPLEO 2020 - 2021, EN EUSKADI

(DATOS EPA 4º TRIMESTRE 2020 Y 2021)

	TASA DE PARO		TASA DE ACTIVIDAD	
	2020	2021	2020	2021
TOTAL	9,96%	8,40%	55,50 %	56,84%
HOMBRES	8,64%	8,90%	59,19 %	60,85%
MUJERES	11,35%	7,90%	52,10 %	53,15%

	PERSONAS OCUPADAS		JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
TOTAL	920.100	957.000	774.900	797.000	145.300	160.000
HOMBRES	477.800	488.800	448.300	451.500	29.500	37.200
MUJERES	442.300	468.200	326.500	345.500	115.700	122.700

PERSONAS ASALARIADAS POR TIPO DE CONTRATO

	PERSONAS ASALARIADAS		CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
TOTAL	802.900	816.500	621.500	609.900	181.400	206.600
HOMBRES	404.600	400.200	326.900	312.700	77.700	87.500
MUJERES	398.300	416.300	294.600	297.200	103.700	119.000

6. EN EL CONJUNTO DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS, DE LOS MÁS DE SEIS MILLONES DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EL 38,68 % SON PERCIBIDAS POR MUJERES, QUE SOPORTAN UNA BRECHA SALARIAL DEL 34,29 %

Si analizamos las pensiones de jubilación vemos cómo la brecha salarial que las mujeres soportan a lo largo de su vida laboral se perpetúan y acrecientan al llegar a la jubilación. Ello es el resultado que a los salarios más bajos que perciben durante su carrera profesional se añaden las interrupciones que han soportado por dedicarse a los cuidados de las personas dependientes en el hogar.

Y también por las dificultades en la inserción laboral que, en igualdad de condiciones, mérito y capacidad, los empresarios han preferido contratar un hombre a una mujer por presuponer que su dedicación a los cuidados de los familiares aumentará sus ausencias al trabajo.

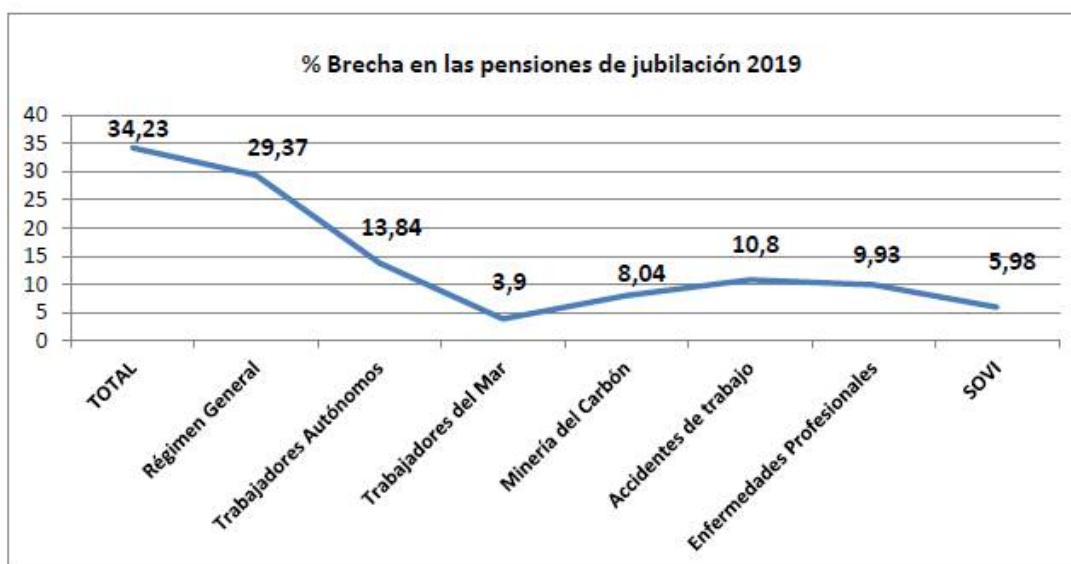
	<i>Total pensiones jubilación 2019</i>						
	Numero de pensiones				Pensión Media		
	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	%M/H	Mujeres	Hombres	% Brecha
TOTAL	6.089.253	2.355.338	3.733.915	38,68	866,36	1.318,41	34,29
Régimen General	4.349.744	1.557.860	2.791.884	35,81	1.016,78	1.440,09	29,39
Trabajadores Autónomos	1.310.795	547.973	762.822	41,80	635,54	857,23	25,86
Trabajadores del Mar	68.623	6.692	61.931	9,75	728,32	1.339,22	45,62
Minería del Carbón	36.864	508	36.356	1,38	1.555,31	2.257,68	31,11
Accidentes de trabajo	52.921	7.714	45.207	14,58	1.025,29	1.236,38	17,07
Enfermedades Profesionales	10.787	1.296	9.491	12,01	1.220,76	1.746,03	30,08
SOVI	259.519	233.295	26.224	89,90	399,32	414,29	3,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MISSM

Las mujeres solamente representan una de cada tres pensiones de jubilación del Régimen General y están afectadas por una brecha en las pensiones del 29,39 %, diez puntos por encima de la brecha en el empleo para el mismo año de referencia 2019.

La brecha del 29,39 % se traslada a 5.926,34 euros anuales que dejan de percibir las mujeres jubiladas.

Las trabajadoras autónomas soportan el 25,86 %, unas pensiones bajas que al año suponen 3.103,66 euros menos que perciben este grupo de jubiladas, que representan dos de cada cinco pensiones de jubilación de autónomos, ya que el 41,80 de las personas jubiladas en el régimen de autónomos son mujeres.



7. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES VASCAS EN 2021

- El **72,71%** de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo del SMI (1.000 euros) y en el caso de los hombres sólo el **27,29%**
- De las pensiones más altas, los que cobran más de 2.000 euros, sólo la alcanzan el 22,25 % de las mujeres (**28.030** frente a **97.920** hombres).

CUANTIA SEGUN SEXO EN LA COMUNIDAD AUTONOMA VASCA

(enero 2022)

CUANTIA	HOMBRES	MUJERES	Total
HASTA 600 euros	20.669	69.496	90.165
De 600,01 a 1.000 €	45.173	105.921	151.094
De 1.000,01 a 1.500	59.182	62.149	121.331
De 1.500,01 a 2.000	50.061	29.424	79.485
De 2.000,01 a 2.500	40.785	12.286	53.071
Más de 2.500	57.135 (20,93%)	15.744 (5,34%)	72.879
TOTAL PENSIONES	273.005	295.020	568.025

PORCENTAJES SEGUN SEXO Y CUANTIA

(enero 2022)

CUANTIA	HOMBRES		MUJERES		
HASTA 1.000 euros	65.842	27,29 %	175.417	72,71%	241.259
De 1.000,01 a 2.000	109.243	54,39%	91.573	45,6 %	200.816
+ De 2.000,01	97.920	77,75 %	28.030	22,25 %	125.950
	273.005		295.020		568.025

Fuente: Estadísticas de Pensiones, INSS, elaboración propia

- De los pensionistas que cobran menos de 1.000 euros, el **72,72%** son mujeres, frente al **27,29%** de los hombres
- El efecto contrario si se trata de los pensionistas que cobran más de 2.000 euros. En este caso las mujeres son el **22,25%** y los hombres el **77,75%**.

BRECHA DE GENERO POR TIPO DE PENSION

		HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
JUBILACION (todos los regímenes)	2022	1.791,32	1.127,36	663,96 €
	2021	1.704,38	1.050,98	653,40 €
	2020	1.657,02 €	1.005,98€	651,04 €
	2019	1.641,66 €	979,06 €	662,60 €
	2018	1.576,25 €	915,61 €	660,64 €
PENSION MEDIA JUBILACION REGIMEN GENERAL	2022	1.949,23	1.391,43	557,80
	2021	1.852,32	1.314,59	537,73 €
	2020	1.798,75€	1.271,97€	526,78 €
	2019	1.779,96 €	1.252,42 €	526,50 €
	2018	1.708,62 €	1.190,11 €	518,51 €
PENSION MEDIA (de todas las pensiones)	2022	1.672,70	1.042,61	630,09 €
	2021	1.593,77	979,36	614,41 €
	2020	1.542,01 €	931,55 €	610,46 €
	2019	1.538,26 €	923,25 €	615,50 €
	2018	1.477,17 €	851,18 €	625,99 €

Elaboración propia a partir de datos del INSS, a enero de 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022

- La brecha en la pensión media por jubilación ha crecido hasta los **663,93** euros.
- **En todas las modalidades de pensión, la brecha se sitúa por encima de los 500 y 600 euros.**
- La pensión media de VIUEDAD de las mujeres está en **1.028,32** euros

8. LA BRECHA SE PERCIBE EN LA RENTA DE GARANTIA DE INGRESOS

- La brecha de género se percibe en los perceptores de RGI en nuestra Comunidad autónoma, tanto en las que se conceden como complemento de trabajo, como en las que se complementan a los pensionistas

PERSONAS PERCEPTORAS RGI

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022
HOMBRES	25.611 42,75%	23.142 42,20%	21.739 41,53%	22.843 41,67%	22.324 42,30%
MUJERES	34.303 57,25%	31.708 57,80%	30.604 58,47%	31.973 58,33%	30.402 57,70%
TOTAL PERSONAS	59.914	54.850	52.343	54.816	52.726

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

PERSONAS PERCEPTORAS RGI COMPLEMENTOS TRABAJO

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022
HOMBRES	4.123 34,40%	3.638 33,01%	3.319 31,8%	3.153 31,7%	2.706 35,53%
MUJERES	7.863 65,60%	7.382 66,99%	7.110 68,17%	6.780 68,26%	5.611 67,47%
TOTAL PERSONAS	11.986	11.020	10.429	9.933	8.317

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022
HOMBRES	5.080 33%	4.974 34,90%	4.954 36,90%	4.878 37,7%	4.939 38,19%
MUJERES	10.310 67%	9.263 65,10%	8.471 63,1%	8.049 62,26%	7.994 61,81%
TOTAL PERSONAS	15.390	14.237	13.425	12.927	12.933

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

	2021	2022
Total familias monoparentales que cobran RGI	9.285	8.419
Encabezadas por una mujer	8.821 (95%)	7.985 (94,80%)

9. PLANES DE IGUALDAD. EN EUSKADI, SOLO UN 20% DE EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES/AS TIENEN PLAN DE IGUALDAD

Empresas con más de 50 personas trabajadoras (Comunidades Autónomas)

Empresas por CCAA y estrato de PERSONAS ASALARIADAS							
	De 50 a 99	De 100 a 199	De 200 a 249	De 250 a 999	De 1000 a 4999	De 5000 o más asalariados	Total empresas + 50 trab.
Total Nacional	11.959	6.655	1.380	3.634	867	171	24.666
Andalucía	1.426	779	157	365	69	7	2.803
Aragón	367	194	29	92	23	2	707
Asturias	182	96	26	51	10	3	368
Baleares	248	200	38	73	17	2	578
Canarias	477	292	48	132	13	3	965
Cantabria	123	64	7	33	6	3	236
Castilla y León	448	215	33	96	27	3	822
Castilla - La Mancha	338	171	36	67	12	1	625
Cataluña	2.525	1.399	317	833	169	24	5.267
Comunitat Valenciana	1.279	679	143	331	66	9	2.507
Extremadura	208	86	9	29	4	2	338
Galicia	596	281	50	124	33	10	1.094
Madrid	2.316	1.482	320	1.023	345	89	5.575
Murcia	391	178	44	98	17	4	732
Navarra	208	123	24	64	11	3	433
País Vasco	711	366	86	204	42	6	1.415
Rioja, La	96	40	10	16	2	0	164
Ceuta	10	7	2	3	0	0	22
Melilla	10	3	1	0	1	0	15

Fuente: DIRCE
Instituto Nacional de Estadística

Planes de Igualdad en Euskadi		
ALAVA	Acordado	39
	No acordado	3
	TOTAL	42
BIZKAIA	Acordado	107
	No acordado	7
	TOTAL	114
GIPUZKOA	Acordado	107
	No acordado	5
	TOTAL	112
EUSKADI	Acordado	22
	No acordado	0
	TOTAL	22
TOTAL CAPV	(Acordado y No acordado)	290

Datos recogidos de REGCON

✚ De las 1.415 empresas susceptibles de tener Plan de Igualdad en Euskadi, sólo lo han puesto en marcha 290 (Un 20,49% del total)

CONCLUSIONES

- ✚ Euskadi se encuentra entre las 7 comunidades autónomas que tienen la brecha salarial inferiores a la media nacional, junto con Galicia, Madrid, Extremadura, Castilla-La Mancha, Baleares y Canarias.
- ✚ **La brecha salarial en Euskadi en el año 2019** (según datos del INE) **se sitúa en un 19,46%, que supone una diferencia en euros de 6.331,55 a favor de los hombres.** Las mujeres vascas cobraban en 2019 una media de 26.197,62 euros, mientras que los hombres era de 32.529,17
- ✚ Existen también **grandes diferencias si la trabajadora tiene su contrato indefinido en Castilla y León** que percibió de media anual **20.254,46 euros brutos al año o si la trabajadora es una asalariada en el País Vasco que recibirá 27.128,33 euros al año.** Una diferencia de 6.873,87 euros al año entre ambas. En el caso de los hombres las diferencias son aún mayores. Una diferencia de 11.738,87 euros separa los salarios de los hombres de Canarias (23.934,02 euros brutos a anuales) a los del País Vasco (35.672,89 euros al año).
- ✚ Cuando se trata de **contratación temporal la brecha salarial presenta una gran oscilación que va desde el 5,3 % a favor de las mujeres en el País Vasco al 20,27 % de Extremadura.** La brecha salarial media nacional se sitúa en el 7,15 % para la contratación temporal. Tenemos **plena confianza en que la recién aprobada Reforma Laboral quede plasmada en los salarios que perciben las mujeres y hombres con contrato temporal y ayude a corregir las brechas salariales,** como ha ayudado a corregir la brecha salarial la subida del Salario Mínimo Interprofesional.
- ✚ **La brecha salarial se produce en todos los tramos de edad, desde el inicio al final de la vida laboral de las mujeres,** momento en que se acrecienta. **El 55,15 % de la población de 65 y más años que permanecen en el empleo soportan una brecha salarial del 33,93 %,** Este es el único tramo de edad donde es mayor la presencia de las mujeres que de hombres. Ello es debido a que muchas mujeres tienen que permanecer trabajando para completar carreras profesionales interrumpidas en ocasiones por ocuparse de los cuidados de la familia.
- ✚ **La brecha en el empleo se alarga y se acentúa en la jubilación.** De los más de seis millones de pensiones de jubilación el 38,68 % son percibidas por mujeres que soportan una brecha salarial del 34,29 %. **La brecha del 19,50 en los salarios aumenta en quince puntos para situarse en el 34,29 % en las pensiones.**
- ✚ La brecha en la **PENSION MEDIA por jubilación en EUSKADI** ha crecido hasta los **663,93 euros.** **En todas las modalidades de pensión, la brecha se sitúa por encima de los 500 y 600 euros.** La pensión media de VIUDEDAD de las mujeres está en 1.028,32 euros.
- ✚ **La Renta de Garantía de Ingresos (RGI)** percibe en Euskadi la brecha de ingresos. Así, el 57,70% de las 52.726 personas que perciben RGI son mujeres (30.402). Un total de 5.611 mujeres tienen que complementar su salario con la RGI, el 67,50% del total y 7.994 su pensión (el 61,8%) de los pensionistas con complemento de RGI. Prácticamente el 95% de las familias monoparentales que cobran RGI están encabezadas por mujeres (7.985).
- ✚ **PLANES DE IGUALDAD** De las 1.415 empresas susceptibles de tener Plan de Igualdad en Euskadi, sólo lo han puesto en marcha 290 (Un 20,49% del total)

REIVINDICACIONES DE UGT EN EUSKADI:

- ✚ Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptando dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad e igualdad retributiva, y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- ✚ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ✚ Seguir combatiendo la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual y sexista cibernético.
- ✚ Seguir avanzando mediante el Dialogo Social en modificar los aspectos lesivos de la reforma laboral de 2012 y especialmente aquellos que afectan de forma más negativa a las trabajadoras.
- ✚ Seguir reclamando el incremento del SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.
- ✚ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo mediante el Diálogo Social y, en especial, las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.
- ✚ Adoptar medidas y políticas públicas para el incremento del empleo de calidad y la eliminación de la precariedad laboral femenina y la segregación ocupacional.
- ✚ Adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- ✚ Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social.
- ✚ Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.
- ✚ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✚ Acelerar el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.