

---

# La brecha de género en Euskadi

---

Salarios, contratación, desempleo, RGI y pensiones



*Día Internacional de la Mujer Trabajadora 8 Marzo 2021  
2021ko Martxoak 8. Emakumeen Nazioarteko Eguna*



<b>Introducción.....</b>	<b>pág. 4</b>
<b>Evolución de la brecha salarial.....</b>	<b>pág. 6</b>
<b>Brecha salarial y ocupaciones.....</b>	<b>pág. 10</b>
<b>Brecha salarial y estudios.....</b>	<b>pág. 15</b>
<b>La Brecha salarial por Comunidades Autónomas.....</b>	<b>pág. 17</b>
<b>La brecha de género en contratación en Euskadi (2020).....</b>	<b>pág. 19</b>
<b>Brecha de género actividad y desempleo Euskadi (2020).....</b>	<b>pág.20</b>
<b>La brecha de género en las pensiones vascas.....</b>	<b>pág. 21</b>
<b>RGI, perceptores, complementos al trabajo y a la pensión.....</b>	<b>pág.23</b>
<b>Principales conclusiones a la brecha de género en Euskadi.....</b>	<b>pág. 24</b>
<b>Reivindicaciones de UGT para eliminar la brecha de género.....</b>	<b>pág. 26</b>

## INTRODUCCIÓN

---

Con motivo del **8 de marzo**, presentamos el análisis realizado por **UGT-Euskadi**, con motivo del **día de la Igualdad Salarial**, el **22 de febrero**, tras analizar los últimos datos oficiales desagregados por sexo publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Además en el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que nos permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Dado que la brecha salarial se extiende a lo largo de la vida laboral de la mujer, completamos estos datos con otros de contratación, ayudas y pensiones, en los que se aprecia la "brecha de género", que va más allá de la mera brecha salarial.

**Todas estas circunstancias se dan este año en el que** asistimos a la implementación de varios **cambios legislativos relacionados con la igualdad retributiva y los planes de igualdad**:

- El **14 de enero** ha entrado en vigor el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**, aprobado en octubre y fruto del Diálogo Social tripartito.
- A partir de **marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras** estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad, como se estableció en el Real Decreto-Ley de marzo de 2019.
- Y el **14 abril de 2021** entrará en vigor el **Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, reglamento fruto también del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Aquí se desarrollan dos figuras: **el registro salarial y la auditoría salarial**, instrumentos que nos permitirán acercarnos a la realidad de cada empresa.

Todos estos cambios legislativos impulsan la puesta en marcha de esas dos herramientas (registro y auditorías salariales) que junto con la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, deberán ser integradas en todos los Convenios Colectivos, por lo que **todos los Convenios Colectivos, deben ser revisados y adecuados a esta nueva normativa**, lo que supondrá un arduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

El **registro salarial** se introdujo de manera automática en el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** en marzo de 2019. Desde octubre de 2020, fecha en la que se aprueba el Reglamento de Igualdad Retributiva, contamos con más "obligaciones" para implementarlo.

El **registro salarial** es una obligación que deben cumplir **todas las empresas independientemente de su tamaño**, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Todas las empresas deben tener **un registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y altos cargos
- Deberá incluir los **valores medios de los salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla.

- **Desglosados por sexos y analizando media y mediana**, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.
- **Especificando de modo diferenciado cada percepción.**
- Este registro se realizará **con carácter anual.**

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se ha querido contar con un **modelo de registro salarial** para facilitar la tarea de las empresas y de la representación sindical que deberá dar su conformidad con el registro. En ese proceso nos presentaron una propuesta de registro salarial a la realizamos algunas aportaciones. A esta propuesta de registro se podrá acceder en breve desde las páginas de los ministerios.

La **representación legal de las personas trabajadoras** deberá ser **consultada**, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando éste sea modificado.

Además, el **acceso al registro retributivo**, al que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, se llevará a cabo de la siguiente manera:

- en las empresas en las que no se tiene representación sindical, cuando la persona trabajadora solicite el acceso al registro, será la empresa la que le facilite las diferencias porcentuales
- en las empresas que cuenten con representación legal, las personas que consultan tienen derecho al contenido íntegro del registro retributivo y su acceso se facilitará a través de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

**Estos registros salariales, serán el punto de partida para las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, el cual deberá incluir una auditoría retributiva.**

La auditoría retributiva supone una serie de obligaciones para la empresa que componen el **contenido** de dicha auditoría:

- La realización **del diagnóstico de la situación retributiva, el cual requiere la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo al artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**
- La **valoración de los puestos de trabajo que deberá referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.** Pero también deben **revisarse las medidas de conciliación y promoción en la empresa** previamente pactadas en los Convenios Colectivos.
- **Se incluirá en el Plan de Igualdad un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas,** con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implementación y seguimiento.

Todo lo previsto en este Reglamento resultará también de aplicación al Personal Laboral de las Administraciones Públicas.

**Si se aplica el Reglamento de Igualdad Retributiva en todas las empresas estaríamos muy cerca de reducir y eliminar las brechas salariales que están manifestando la discriminación en el empleo que sufren históricamente las mujeres.**

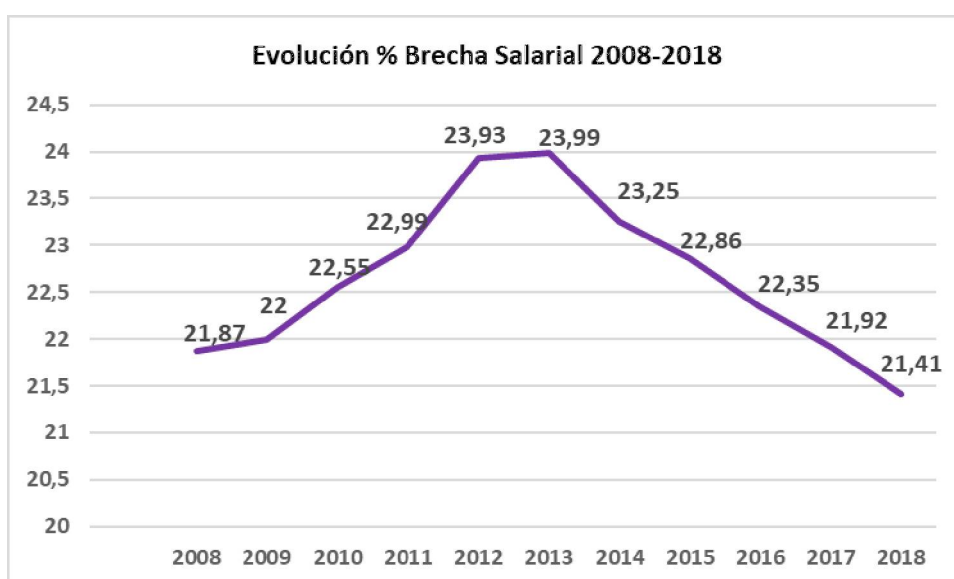
## EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

### DATOS DE BRECHA SALARIAL RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL Y A EUSKADI:

**Media nacional:** La ganancia media anual de las mujeres en 2018 fue de 21.011,89 euros, se sitúa a 5.726,30 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres en 2018, 26.738,19 euros, lo que da lugar a una brecha del 21,41 %.

**En Euskadi el sueldo medio anual de las mujeres en 2018 ha ascendido a 24.757,18 euros y el de los hombres a 31.970.30 euros, dándose una brecha salarial del 22,56%.**

### EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS ONCE AÑOS EN AL ÁMBITO NACIONAL:



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

La **última brecha salarial que hemos conocido se sitúa en el 21,41 %**, la más baja de los últimos once años. **A pesar de ese descenso las mujeres cobran de media al año 5.726,30 euros menos que los hombres.**

**Mientras que el salario medio de las mujeres en 2018 alcanzó 21.011,89 euros, el de los hombres se situó en 26.738,19 euros al año. El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo, podríamos decir que, si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018 respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo, se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**

## COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO ANUAL Y SALARIO MENSUAL DESGLOSADO

### Composición del salario bruto anual 2018 Total nacional

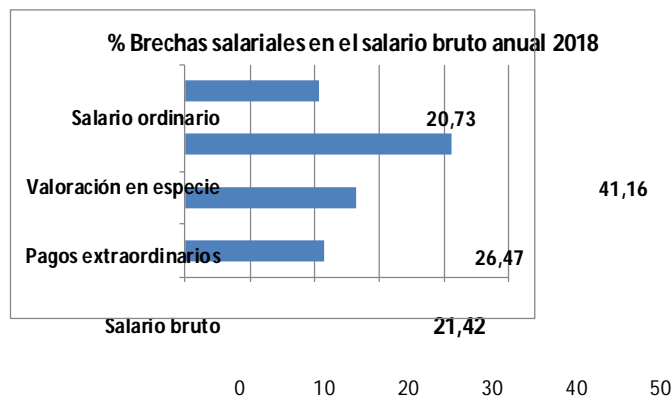
Total Nacional	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
<b>Ambos sexos</b>	<b>24.009,12</b>	2.358,87	109,12	21.541,13
<b>Mujeres</b>	<b>21.011,89</b>	1.984,89	79,88	18.947,12
<b>Hombres</b>	<b>26.738,19</b>	2.699,39	135,75	23.903,05
<b>% Brechas salariales</b>	<b>21,41</b>	<b>26,47</b>	<b>41,16</b>	<b>20,73</b>
<b>Diferencia en euros</b>	<b>5.726,30</b>	<b>714,50</b>	<b>55,87</b>	<b>4.955,93</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**El peso de las diferencias en las retribuciones recae en el salario ordinario, en este concepto la brecha es inferior a la media, el 20,73 %**, pero es donde recae la mayor diferencia en euros, 4.955, 93 euros al año de media.

**Los pagos extraordinarios**, suponen en torno a un diez por ciento del salario bruto anual, en este concepto **la brecha salarial asciende hasta el 26,47 %**, y suponen una diferencia media de 714,50 euros anuales.

**La brecha más elevada se concentra en el pago en especie, el 41,16 %**, sin embargo, en este concepto la diferencia anual es de 55,87 euros.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Respecto a la **composición del salario bruto anual en Euskadi** tenemos los siguientes datos:

#### **Composición del salario bruto anual**

<b>Euskadi</b>	<b>Salario bruto</b>	<b>Pagos extraordinarios</b>	<b>Valoración en especie</b>	<b>Salario ordinario</b>
<b>Ambos sexos</b>	28.470,94	2.903,49	102,98	25.464,47
<b>Mujeres</b>	<b>24.757,18</b>	2.397,82	82,38	22.276,98
<b>Hombres</b>	<b>31.970,30</b>	3.379,97	122,39	28.467,94
<b>% Brechas salariales</b>	<b>22,56</b>	<b>29,06</b>	<b>32,69</b>	<b>21,75</b>

Aquí también encontramos la **brecha** más elevada en el **pago en especie**, **32,69%**, pero es más baja que a nivel nacional. En el **salario ordinario** se sitúa en **21,75%** y en los **pagos extraordinarios** en **29,06%**, **ambos datos más elevados que la media nacional**.

Otro dato en el que debemos fijarnos es el del **salario mensual**, teniendo en cuenta el **salario bruto y salario neto**:

#### **Salario mensual desglosado 2018 Total nacional**

	<b>2018</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Brecha</b>	<b>Diferencia en euros</b>
<b>Salario base</b>	<b>1.240,27</b>	<b>1.126,70</b>	<b>1.343,67</b>	<b>16,15</b>	<b>216,97</b>	
Complementos salariales	523,69	442,87	597,28	<b>25,85</b>	<b>154,41</b>	
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	27,83	24,05	31,27	<b>23,09</b>	<b>7,22</b>	
Pagos por horas extraordinarias	7,48	3,11	11,46	<b>72,86</b>	<b>8,35</b>	
<b>Salario ordinario</b>	<b>1.771,44</b>	<b>1.572,68</b>	<b>1.952,41</b>	<b>19,45</b>	<b>379,73</b>	
Pagas extraordinarias	37,49	30,92	43,46	<b>28,85</b>	<b>12,54</b>	
<b>SALARIO BRUTO</b>	<b>1.808,93</b>	<b>1.603,60</b>	<b>1.995,87</b>	<b>19,65</b>	<b>392,27</b>	
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	115,98	104,03	126,86	<b>18,00</b>	<b>22,83</b>	
Retenciones IRPF	262,20	213,12	306,89	<b>30,55</b>	<b>93,77</b>	
<b>SALARIO NETO</b>	<b>1.430,75</b>	<b>1.286,45</b>	<b>1.562,12</b>	<b>17,65</b>	<b>275,67</b>	

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Para analizar la **composición del salario mensual** según conceptos retributivos partimos del **salario medio bruto**, (1.995,87 para los hombres y 1.603,60 para las mujeres), éste **presenta una brecha salarial del 19,65 %** y una diferencia en euros de 392,27 euros.



**El salario base es el componente principal del salario bruto y presenta una brecha salarial del 16,15 %**, 216,97 euros al mes de media. Pero **son los complementos salariales**, que representan un 30% del salario bruto, **donde se registra una brecha salarial muy elevada 25,85 %** y muy significativa en ganancia en euros, 597,28 € al mes por parte de los hombres.

Las pagas extraordinarias y los pagos por horas extraordinarias tienen menor peso en la brecha salarial.

Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se obtiene **el salario neto mensual**, que fue de 1.430,75 euros de media para ambos sexos (1.562,12 en el caso de los hombres y 1.286,45 en el de las mujeres), y **que supone una brecha salarial del 17,65 %** y 275,67 euros mensuales de diferencia.

Respecto a **Euskadi** encontramos los siguientes datos:

Salario mensual desglosado Euskadi				
2018	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha
<b>Salario base</b>	1.480,23	1.324,94	1.626,56	<b>18,54</b>
Complementos salariales	596,44	506,49	681,20	<b>25,65</b>
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	36,39	27,61	44,67	<b>38,19</b>
Pagos por horas extraordinarias	4,74	1,86	7,45	<b>75,03</b>
<b>Salario ordinario</b>	2.081,41	1.833,29	2.315,21	<b>20,82</b>
<b>Pagas extraordinarias</b>	53,01	37,68	67,46	<b>44,14</b>
<b>Salario bruto</b>	2.134,42	1.870,97	2.382,67	<b>21,48</b>
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	137,00	120,37	152,67	<b>21,16</b>
Retenciones IRPF	340,11	280,19	396,56	<b>29,34</b>
<b>Salario neto</b>	1.657,31	1.470,41	1.833,44	<b>19,80</b>

Como el dato de brecha salarial es mayor también aquí encontramos mayores brechas que a nivel nacional, situándose la **brecha del salario bruto en 21,48%** y la **brecha en el salario neto en 19,80%**.

## BRECHA SALARIAL Y OCUPACIONES

## Salarios Medios Anuales por nivel de Ocupación 2018

	Ambos sexos	Mujeres	Asalariadas	Hombres	Asalariados	Diferencia en euros	% de Brecha
<b>Todas las ocupaciones</b>	<b>24.009,12</b>	<b>21.011,89</b>	<b>7.972.600</b>	<b>26.738,19</b>	<b>8.481.600</b>	<b>5.726,30</b>	<b>21,41</b>
A Directores y gerentes	54.341,32	46.657,12	147.300	58.850,23	264.100	12.193,11	<b>20,72</b>
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31.607,73	30.723,97	1.721.800	33.434,02	1.228.500	2.710,05	<b>8,11</b>
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.908,75	34.100,87		41.408,09		7.307,22	<b>17,65</b>
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.261,35	25.618,99	692.300	31.979,93	1.069.500	6.360,94	<b>19,89</b>
E Empleados de oficina que no atienden al público	24.266,55	22.314,23	1.290.100	27.420,25	646.400	5.106,02	<b>18,62</b>
F Empleados de oficina que atienden al público	19.257,04	18.137,76		22.149,69		4.011,93	<b>18,11</b>
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.702,34	14.238,51		17.962,51		3.724,00	<b>20,73</b>
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.863,27	14.442,64	2.131.800	20.198,04	1.353.500	5.755,40	<b>28,49</b>
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.467,92	24.941,45		29.087,46		4.146,01	<b>14,25</b>
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.796,74	17.085,40	135.000	20.928,83	1.554.700	3.843,43	<b>18,36</b>
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.479,29	17.509,61		24.564,77		7.055,16	<b>28,72</b>
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.078,13	20.223,23	181.800	27.490,45	1.108.800	7.267,22	<b>26,44</b>
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	21.359,91	17.992,46		21.487,48		3.495,02	<b>16,27</b>
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.065,90	11.716,52	1.423.100	16.478,99	1.009.500	4.762,47	<b>28,90</b>
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.280,74	15.349,84		19.076,56		3.726,72	<b>19,54</b>

**La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.** Destaca la **gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones.** Las mujeres en esta ocupación cobran 46.657,12 euros al año, más del doble de la media salarial anual. Pero **solamente acceden a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,84 % de las mujeres asalariadas.** Representan el 35,80 de las personas en esta ocupación. La brecha salarial que soportan es del 20,72 %, que se traducen en 12.193,11 euros al año de diferencia.

**Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos profesionales de apoyo también registraron salarios superiores a la media,** del 43,7% y 21,9%, respectivamente. En estas ocupaciones las mujeres representan el 58,36 %, **son ocupaciones con elevada presencia femenina. Una de cada cinco mujeres con empleo trabaja como técnica.** Pero **también soportan brechas importantes este grupo de trabajadoras,** brechas que oscilan desde el 8,11 % que soportan las técnicas, científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza, al 19,89 % de brecha que afecta a las técnicas y profesionales de apoyo.

En el otro extremo, **en las ocupaciones peor remuneradas también tienen fuerte presencia las mujeres.** Las **Ocupaciones de trabajadoras no cualificadas,** con salarios medios de 11.716,52 euros anuales, una brecha salarial en relación a los hombres del 28,90 % y 4.762,47 euros de diferencia en relación a sus compañeros varones. Algo similar ocurre con las **Trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de las personas,** con salarios de 14.442,64 euros anuales, una brecha 28,49 % y una diferencia de 5.755,40 euros al año, respecto a los hombres. Por último, también entre las ocupaciones peor remuneradas están las **Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio,** 14.238,51 euros al año, una brecha del 20,73 % y una diferencia en euros en relación a los hombres 3.724,00 euros. **Si bien los hombres en estas tres ocupaciones también perciben los salarios más bajos, siempre son inferiores los de las mujeres.**

**Estas ocupaciones tan mal remuneradas han sido fundamentales durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo. Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre correspondencia en su valoración en términos económicos.**

Entre las cuatro **ocupaciones que superan la brecha salarial media del 21,41 %,** se encuentra la de **Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas** con un brecha del 28,49%, la **Trabajadores no cualificados,** con un 28,34 %, ambas ocupaciones con una importante presencia de mujeres, que junto a otras dos ocupaciones donde su presencia es inferior a la de los hombres, como la de **Trabajadores cualificados de las industrias,** (28,72 %), y **Operadores de instalaciones de maquinarias fijas** (26,44%) encabezan el ranking de brechas salariales por ocupación.

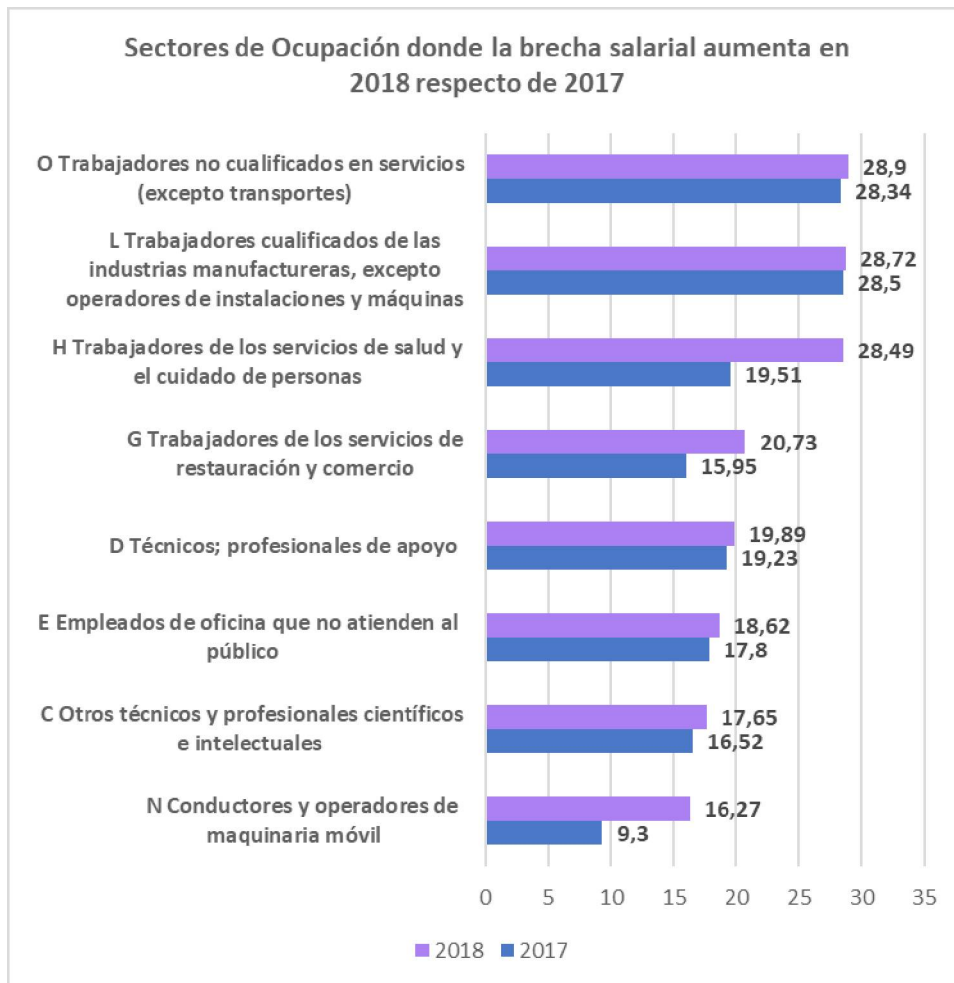


**En relación a 2017, las brechas salariales en 2018 por ocupación, descendieron en cinco de ellas, y aumentaron en ocho de las trece ocupaciones analizadas.** Muy significativo es el descenso de la diferencia entre los hombres y mujeres -pocas- que trabajan como empleados cualificados de la construcción, del 26,42 % al 18,11 %. Importante reducción de la brecha en los años analizados se produjo entre quienes se ocupan como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, que paso de un 13,19% en 2017 al 8,11 % en 2018, cinco puntos porcentuales en una ocupación feminizada.

**Los aumentos de brecha salarial más alarmantes son los que se han disparado entre quienes están empleados como trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas que ha pasado del 19,51 % en 2017 al 28,49 % en 2018,** ello ha sido debido al descenso salarial al que han asistido estas mujeres en relación al aumento salarial de los hombres. Mientras que las trabajadoras han soportado un descenso de 14.765,21 euros anuales de media a 14.442,64 euros en 2018 (322,57 euros), los hombres han asistido a un aumento (1.854,48 euros) de 18.343,56 euros anuales a 20.198,04 euros en 2018.

**Algo similar, pero no tan gravoso como el ejemplo anterior se ha operado entre las personas asalariadas como Trabajadores de los servicios de restauración y comercio. La**

brecha salarial pasó del 15,95 % en 2017 a 20,73 % en 2018. Los salarios de estas trabajadoras se vieron aumentados de 14.142,93 euros a 14.238,51 euros en 2018, una subida salarial de 95 euros anuales y en el caso de los hombres la subida de 16.825,86 euros a 17.962,51 euros supone una subida salarial de más de 95 euros al mes.



En **Euskadi** observamos una gran diferencia respecto a los salarios de **trabajadores y trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores** donde el porcentaje de brecha salarial se sitúa en **39,01%** y en las **ocupaciones elementales** donde la brecha es del **39,21%**.

**Todas las ocupaciones 2018**

Euskadi	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	%Brecha Salarial
<b>TODAS LAS OCUPACIONES</b>	<b>28.470,94</b>	<b>24.757,18</b>	<b>31.970,30</b>	<b>22,56</b>
<b>1. DIRECTORES Y GERENTES</b>	57.526,25	49.698,19	61.779,13	<b>19,56</b>
<b>2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES</b>	38.250,68	35.868,09	43.025,19	<b>16,63</b>
<b>3. TÉCNICOS PROFESIONALES DE APOYO</b>	33.204,23	28.664,59	36.873,79	<b>22,26</b>
<b>4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA</b>	24.611,39	23.265,92	27.233,53	<b>14,57</b>
<b>5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENEDORES</b>	19.887,28	16.393,46	26.877,03	<b>39,01</b>
<b>7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCION (EXCEPTO LOS OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)</b>	28.273,27	22.855,19	28.676,25	<b>20,30</b>
<b>8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES</b>	29.467,82	25.367,23	29.850,58	<b>15,02</b>
<b>9. OCUPACIONES ELEMENTALES</b>	18.018,27	13.851,57	22.784,82	<b>39,21</b>

## BRECHA SALARIAL Y ESTUDIOS

Respecto a estas variables contamos con **datos relativos al nivel de estudios y los salarios** que se cobran según éstos por parte de mujeres y de hombres en **Euskadi**.

Nos encontramos con dos tramos: desde la educación primaria hasta la segunda etapa de educación secundaria la brecha va aumentando y, sin embargo, desde ahí hasta el nivel de estudios más alto la brecha que se produce como diferencia de salarios es menor.

Donde la diferencia es mayor y, por tanto, la **brecha salarial** es significativa, del **36,22%**, es en el colectivo con estudios correspondientes a la **segunda etapa de educación secundaria**. Sin embargo, en los **estudios superiores de licenciados y licenciadas y similares, y doctores y doctoras universitarias** la brecha se sitúa en **19,90%**.

Salarios Medios Anuales y Porcentajes de Brecha Salarial en relación al nivel de estudios 2018				
Euskadi	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial
Todos los estudios	28.470,94	24.757,18	31.970,30	22,56
I. Menos que primaria	.	.	.	.
II. Educación primaria	20.975,29	16.267,28	24.348,99	33,19
III. Primera etapa de educación secundaria	22.445,11	17.173,08	26.367,94	34,87
IV. <b>Segunda etapa de educación secundaria</b>	23.829,67	18.447,56	28.923,31	<b>36,22</b>
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	30.339,79	23.722,09	34.034,82	30,30
VI. Diplomados universitarios y similares	33.522,90	31.065,30	38.858,61	20,06
VII. <b>Licenciados y similares, y doctores universitarios</b>	41.067,71	37.175,45	46.413,28	<b>19,90</b>

Relacionando las variables estudios y edad en el ámbito nacional, las brechas salariales son superiores a la brecha media anual del 21,41 %, para todos los niveles de estudios y todos los grupos de edad a excepción de Diplomados y Diplomadas y Licenciados y Licenciadas. No obstante siguen siendo elevadas también para quienes alcanzaron estos niveles de estudios. La brecha salarial más baja afecta a las licenciadas y doctoras que tienen entre 25 y 34 años.

**Porcentaje de Brecha Salarial por nivel de estudios y edad de los trabajadores 2018**

	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
<b>Todos los estudios</b>	<b>21,42</b>	<b>21,77</b>	16,83	20,24	<b>22,92</b>	<b>24,13</b>
<b>Educación Primaria</b>	<b>34,52</b>	<b>28,37</b>	<b>26,53</b>	<b>35,19</b>	<b>36,69</b>	<b>38,49</b>
<b>Primera etapa de educación secundaria</b>	<b>28,58</b>	<b>25,80</b>	<b>22,74</b>	<b>26,40</b>	<b>32,26</b>	<b>29,98</b>
<b>Segunda Etapa de Educación Secundaria</b>	<b>29,60</b>	<b>26,59</b>	<b>26,92</b>	<b>31,63</b>	<b>30,87</b>	<b>30,19</b>
<b>Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares</b>	<b>31,91</b>	<b>22,64</b>	<b>30,77</b>	<b>33,35</b>	<b>32,38</b>	<b>21,36</b>
<b>Diplomados y diplomadas universitarios y similares</b>	19,95	14,66	19,60	19,44	<b>21,45</b>	18,28
<b>Licenciados y licenciadas y doctores y doctoras</b>	20,40	15,34	14,33	21,12	18,71	15,55

*(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)*



## BRECHA SALARIAL EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

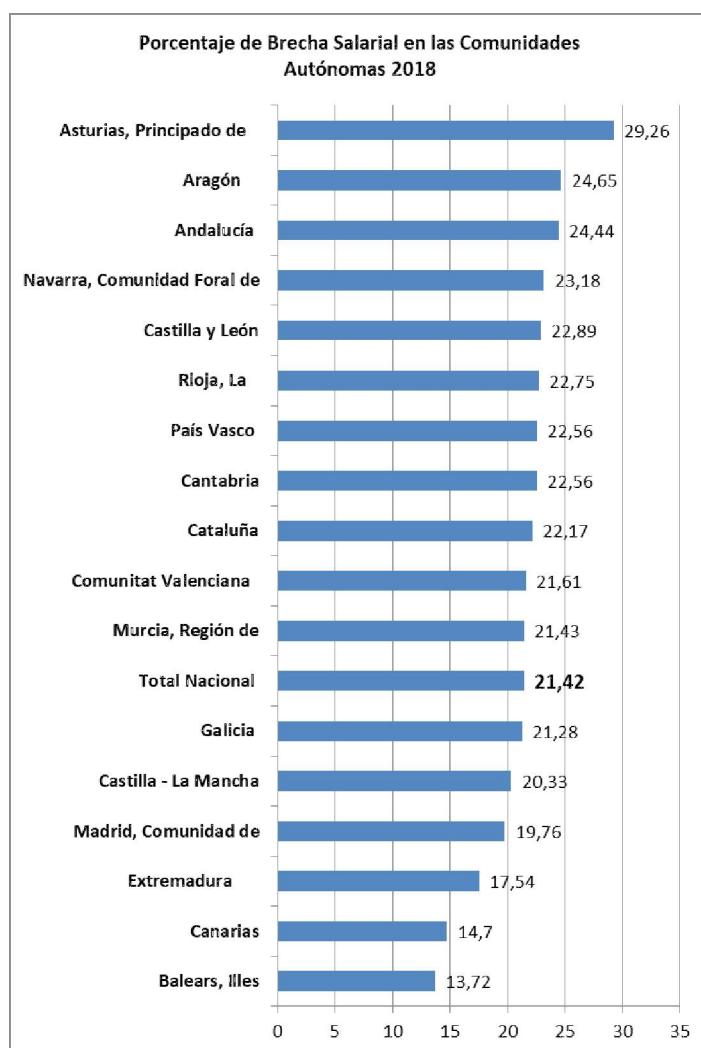
Porcentajes de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas en 2018							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% Brecha salarial
<b>Total Nacional</b>	<b>24.009,12</b>	<b>21.011,89</b>	<b>7.752.600</b>	<b>26.738,19</b>	<b>8.481.600</b>	<b>5.726,30</b>	<b>21,41</b>
Andalucía	21.805,92	18.672,11	1.121.600	24.712,69	1.390.100	6.040,58	24,44
Aragón	23.531,83	20.074,25	229.800	26.640,59	250.500	6.566,34	24,65
Asturias, Principado de	23.914,61	19.744,94	154.700	27.912,91	161.100	8.167,97	29,26
Balears, Illes	22.800,87	21.085,74	222.300	24.437,58	234.400	3.351,84	13,72
Canarias	20.763,48	19.051,01	373.800	22.333,63	404.500	3.282,62	14,70
Cantabria	22.554,83	19.630,01	93.800	25.349,01	105.600	5.719,00	22,56
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	376.400	24.714,04	419.300	5.657,51	22,89
Castilla - La Mancha	21.756,38	19.088,87	283.100	23.960,10	368.000	4.871,23	20,33
Cataluña	25.552,84	22.289,90	1.408.200	28.640,23	1.425.900	6.350,33	22,17
Comunitat Valenciana	22.121,05	19.235,72	789.000	24.537,07	898.900	5.301,35	21,61
Extremadura	19.947,80	17.972,63	131.900	21.794,57	168.000	3.821,94	17,54
Galicia	22.244,59	19.543,17	426.500	24.826,91	435.900	5.283,74	21,28
Madrid, Comunidad de	27.010,93	23.925,99	1.334.600	29.816,34	1.325.000	5.890,35	19,76
Murcia, Región de	21.510,59	18.598,64	221.200	23.670,24	285.500	5.071,60	21,43
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	22.697,59	118.800	29.546,12	122.100	6.848,53	23,18
País Vasco	<b>28.470,94</b>	<b>24.757,18</b>	<b>390.100</b>	<b>31.970,30</b>	<b>400.700</b>	<b>7.213,12</b>	<b>22,56</b>
Rioja, La	22.641,17	19.770,93	57.000	25.593,27	58.300	5.822,34	22,75

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional, 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, donde encontramos los salarios más altos, Madrid, Navarra y Cataluña. En el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares y en el caso de los hombres el Principado de Asturias.

Las Comunidades con los salarios medios para ambos sexos más bajos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.

En el siguiente gráfico se compara la brecha salarial media en el estado con las brechas salariales de las diferentes comunidades autónomas:



## Brecha de género en la contratación 2020, en Euskadi

<b>TOTAL CONTRATOS REALIZADOS EN 2020</b>	<b>680.409</b>
---	----------------

	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>36.626</b>	16.802	19.524
Jornada completa	20.453	11.840	8.613
Jornada parcial	13.691	4.060	9.631
Fijos discontinuos	2.182	902	1.280

	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>634.500</b>	320.333	314.167
	(93,25%)		
Obra o Servicio	179.023	111.031	67.992
Circunstancias Producción	322.650	169.986	152.664
Interinidad	132.827	39.316	93.511

- De los tres contratos más utilizados, que representan el 93,25%, el 38,62% (245.055) son a tiempo parcial. De ellos, 82.884 son hombres y 162.171 (66%) son mujeres
- De los 322.650 contratos por circunstancias de la producción realizados en el año 2020, el 72,18% (232.885) duran menos de un mes y el 88% (258.590) tres meses.

	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>CONTRATOS TEMPORALES SECTOR SERVICIOS</b>	<b>496.832</b>	209.180	287.652
	(78,30%)	(42,10%)	(57,90%)
Obra o Servicio	128.922	66.700	62.222
Circunstancias Producción	243.112	110.028	133.770
Interinidad	124.112	32.452	91.660

## **Brecha de género actividad y desempleo Euskadi**

(DATOS EPA 4º TRIMESTRE 2020)

	<b>TASA DE PARO</b>	<b>TASA DE ACTIVIDAD</b>	<b>TASA DE EMPLEO</b>
<b>TOTAL</b>	9,96%	55,50 %	48,81 %
<b>HOMBRES</b>	8,64%	59,19 %	54,33 %
<b>MUJERES</b>	11,35%	52,10 %	43,57 %

	<b>OCUPADOS</b>	<b>JORNADA COMPLETA</b>	<b>JORNADA PARCIAL</b>
<b>TOTAL</b>	920.100	774.900	145.300
<b>HOMBRES</b>	477.800	448.300	29.500
<b>MUJERES</b>	442.300	326.500	115.700

## **ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO**

	<b>ASALARIADOS</b>	<b>INDEFINIDOS</b>	<b>TEMPORALES</b>
<b>TOTAL</b>	802.900	621.500	181.400
<b>HOMBRES</b>	404.600	326.900	77.700
<b>MUJERES</b>	398.300	294.600	103.700

## La brecha de género en las pensiones vascas:

- El **72,85 %** de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo del SMI (950 euros) y en el caso de los hombres sólo el **27,15 %**
- El **72,85 %** de las mujeres cobran pensiones por debajo de los 1.000 euros (**174.551** mujeres frente a **65.080** hombres).
- De las pensiones más altas, los que cobran más de 2.500 euros, sólo la alcanzan el de 20,27 % las mujeres (**12.340** frente a **48.541** hombres).

### **CUANTIA SEGUN SEXO EN LA COMUNIDAD AUTONOMA VASCA** (enero 2021)

CUANTIA	HOMBRES	MUJERES	Total
HASTA 949,99	<b>65.080</b>	<b>174.551</b>	239.631
De 950 a 1.500	67.612	66.955	134.567
De 1.500,01 a 2.000	50.722	25.873	76.595
De 2.000,01 a 2.500	40.124	11.418	51.542
Más de 2.500	<b>48.541</b>	<b>12.340</b>	<b>60.881</b>
<b>TOTAL PENSIONES</b>	<b>272.079</b>	<b>291.137</b>	<b>563.216</b>

### **PORCENTAJES SEGUN SEXO Y CUANTIA** (enero 2021)

CUANTIA	HOMBRES	MUJERES
HASTA 949,99	27,15 %	72,85 %
De 950 a 1.500	50,24 %	49,76 %
De 1.500,01 a 2.000	66,22 %	33,78 %
De 2.000,01 a 2.500	77,84 %	22,16%
+ De 2.500,01	79,73 %	20,27 %

Fuente: Estadísticas de Pensiones, INSS, elaboración propia

## BRECHA DE GENERO EN PENSIONES

		HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
<b>JUBILACION</b> (todos los regímenes)	<b>2021</b>	<b>1.704,38</b>	<b>1.050,98</b>	<b>653,40 €</b>
	2020	1.657,02 €	1.005,98€	<b>651,04 €</b>
	2019	1.641,66 €	979,06 €	<b>662,60 €</b>
	2018	1.576,25 €	915,61 €	<b>660,64 €</b>
<b>PENSION MEDIA JUBILACION</b>	<b>2021</b>	<b>1.852,32</b>	<b>1.314,59</b>	<b>537,73 €</b>
<b>REGIMEN GENERAL</b>	2020	1.798,75€	1.271,97€	<b>526,78 €</b>
	2019	1.779,96 €	1.252,42 €	<b>526,50 €</b>
	2018	1.708,62 €	1.190,11 €	<b>518,51 €</b>
<b>PENSION MEDIA</b> (de todas las pensiones)	<b>2021</b>	<b>1,593,77</b>	<b>979,36</b>	<b>614,41 €</b>
	2020	1.542,01 €	931,55 €	<b>610,46 €</b>
	2019	1.538,26 €	923,25 €	<b>615,50 €</b>
	2018	1.477, 17 €	851,18 €	625,99 €

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

- La brecha en la pensión media por jubilación ha crecido hasta los **653,40** 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 914,93 euros**

## Renta de Garantía 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

### PERCEPTORES RGI

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2021
<b>HOMBRES</b>	25.611 42,75%	23.142 42,20%	21.739 41,53%	<b>22.843</b> 41,67%
<b>MUJERES</b>	34.303 57,25%	31.708 57,80%	30.604 58,47%	<b>31.973</b> 58,33%
<b>TOTAL PERSONAS</b>	<b>59.914</b>	<b>54.850</b>	<b>52.343</b>	<b>54.816</b>

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

- De los 54.816 perceptores de RGI a enero de este año, 37.793 (68,9%) tienen estudios obligatorios
- De las 31.973 mujeres perceptoras de RGI, 21.625 (67,63%) tienen estudios obligatorios

### PERCEPTORES RGI COMPLEMENTOS TRABAJO

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2021
<b>HOMBRES</b>	4.123 34,40%	3.638 33,01%	3.319 31,8%	<b>3.153</b> 31,7%
<b>MUJERES</b>	7.863 65,60%	7.382 66,99%	7.110 68,17%	<b>6.780</b> 68,26%
<b>TOTAL PERSONAS</b>	<b>11.986</b>	<b>11.020</b>	<b>10.429</b>	<b>9.933</b>

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

### PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO

	enero 2018	enero 2019	enero 2020	enero 2020
<b>HOMBRES</b>	<b>5.080</b> 33%	4.974 34,90%	4.954 36,90%	<b>4.878</b> 37,7%
<b>MUJERES</b>	<b>10.310</b> 67%	9.263 65,10%	8.471 63,1%	<b>8.049</b> 62,26%
<b>TOTAL PERSONAS</b>	<b>15.390</b>	<b>14.237</b>	<b>13.425</b>	<b>12.927</b>

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

**Total de familias monoparentales que cobran RGI** 9.285

**Encabezadas por una mujer** 8.821 (95%)

## Principales Conclusiones a la brecha de género en Euskadi

- La brecha salarial en Euskadi ha bajado de 23,57% a 22,56% en 2018, que sigue suponiendo una diferencia salarial de **7.213 euros** entre hombres y mujeres.
- La brecha salarial en Euskadi supera la media nacional, que se sitúa en el 21,41% y supone una diferencia salarial entre hombres y mujeres de **5.726,30 euros**.
- Euskadi ha pasado de ocupar el 8º al 7º lugar en el índice general por Comunidades autónomas.
- En Euskadi el **sueldo medio anual de las mujeres** en 2018 ha ascendido a 24.757,18 euros y el de los hombres a 31.970.30 euros, dándose una brecha salarial del 22,56%.
- En Euskadi la mayor brecha salarial la sufren las trabajadoras con “ocupaciones elementales”, es decir en las clasificaciones profesionales de ‘trabajadores no cualificados en servicios’ y ‘peones’, que sube hasta un 39% de diferencia. Por estudios, la brecha es más alta a menor formación, así entre trabajadoras/es con estudios de segunda etapa de secundaria la brecha se establece en un 36%, mientras que las personas que tienen estudios de licenciatura o similares la brecha es del 29,9%.
- **Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional, 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, donde encontramos los salarios más altos, Madrid, Navarra y Cataluña. En el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares** y en el caso de los hombres el Principado de Asturias.
- Las Comunidades con los salarios medios para ambos sexos más bajos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. **En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.**
- Brecha de género en contratación: De los tres contratos temporales más utilizados, que representan el 93,25%, el 38,62% (245.055) son a tiempo parcial. De ellos, 82.884 son hombres y 162.171 (66%) son mujeres
- De los 322.650 contratos por circunstancias de la producción realizados en el año 2020, el 72,18% (232.885) duran menos de un mes y el 88% (258.590) tres meses.



- **La brecha en las pensiones vascas:**

- El **72,85 %** de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo del SMI (950 euros) y en el caso de los hombres sólo el **27,15 %** . (**174.551** mujeres frente a **65.080** hombres).
- Entre los pensionistas que cobran más de 2.500 euros, las más altas, sólo la alcanzan el de **20,27 %** las mujeres (**12.340** frente a **48.541** hombres).
- La brecha en la pensión media por jubilación ha crecido hasta los **653,40** euros.
- **En todas las modalidades de pensión, la brecha se sitúa por encima de los 500 y 600 euros.**

- **Perceptores/as RGI** . 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

- Las mujeres siguen superando con un **58,33%** a los hombres que perciben la RGI (31.973 mujeres frente a 22.843 hombre)
- Entre las personas que perciben el complemento de trabajo de RGI, el **68,26%** son mujeres (6.780)
- Esa diferencia se traslada también al complemento de la pensión, el **62,25%** son mujeres (8.049)
- De las familias monoparentales que cobran RGI (9.285), el **95%** son mujeres las que las encabezan (8.821)

La Unión General de Trabajadores de Euskadi recuerda que, a partir del 14 de abril de 2021, entrará en vigor el Reglamento de Igualdad Retributiva, aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social. Este Reglamento plantea directrices de cómo llevar a cabo dos herramientas fundamentales para combatir la brecha salarial: **el registro salarial y la auditoría salarial**, aprobadas en marzo de 2019. Ello conlleva la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales y la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir de marzo de 2021 y en las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022, para introducir en los mismos las auditorías salariales.

### UGT- Euskadi exige con carácter prioritario:

- **A los Gobiernos, los recursos económicos y humanos suficientes**, para afrontar esta tarea inmensa que como representantes de los trabajadores y trabajadoras nos toca asumir y que, sin duda, contribuirá a reducir y eliminar la discriminación salarial que sufren las trabajadoras.
- Además, el Gobierno debería gravar las cotizaciones a la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial, con el fin de reducir el abuso de esa modalidad de contratación a la hora de contratar mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.
- **A las empresas, compromiso e implicación** en la puesta en marcha, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres.
- **A la Comisión Europea, la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial** que prometió la presidenta de la Comisión Europea en sus primeros cien días de mandato y ha pasado más de año y medio y no tenemos noticias de que se vaya a adoptar en breve. Así se lo hemos hecho saber a la representación española en la Comisión Europea y a la Oficina en España de la Comisión Europea, con escasos resultados.

La Directiva Comunitaria debería contener sanciones disuasorias para las empresas que incumplen sistemáticamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a igual salario por trabajo de igual valor.

### UGT-Euskadi insiste con respecto a los cuidados y al empleo:

- En demandar del Gobierno, de manera complementaria, la creación de **Escuelas Infantiles de 0 a 3 años, de carácter público y gratuito y de calidad**. Así como **centros día públicos** que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- **Implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad**, en el que trabajen profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad **para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes**.

- **Crear Comités de Brecha Salarial de Género a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y las figuras de los Delegados y Delegadas por la Igualdad y la Delegada de Brecha Salarial.**
  
- **Incentivar medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.**

