



CONTRA LA

**BRECHA SALARIAL**  
DE GÉNERO

**NO PODEMOS  
ESPERAR**

**#YaVamosTarde**

febrero  
2025



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
RESUMEN Y METODOLOGÍA.....	5
1. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA. ....	6
2. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LAS DIFERENTES CONDICIONES LABORALES.....	12
3. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL.....	19
4. BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA .....	21
5. CONCLUSIONES .....	25

## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo una de las principales manifestaciones de la desigualdad de género en el ámbito laboral. A pesar de los avances normativos y de las iniciativas implementadas en los últimos años, los datos muestran que la discriminación retributiva persiste en el mercado de trabajo, afectando especialmente a las mujeres andaluzas. La desigualdad salarial no solo tiene un impacto directo en los ingresos de las trabajadoras, sino que también condiciona su desarrollo profesional, su acceso a prestaciones sociales y su futura pensión de jubilación, perpetuando un modelo de desigualdad estructural que penaliza a las mujeres a lo largo de toda su vida laboral y económica.

En Andalucía, la brecha salarial es más pronunciada que la media estatal, situándose en el 26,4%. Esto significa que, de media, las mujeres deberían ver incrementado su salario en un 26,4% para igualarse al de los hombres. Esta diferencia no es casual, sino que responde a factores estructurales profundamente arraigados en el mercado de trabajo, como la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres, la feminización del trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional y la persistencia de roles de género que dificultan su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Uno de los aspectos más preocupantes es que la brecha salarial no afecta por igual a todas las trabajadoras. Existen diferencias significativas según la edad, el sector de actividad, el nivel salarial y el tipo de contrato. Por ejemplo, las mujeres jóvenes están viendo aumentar su desigualdad salarial debido a la precarización del empleo, mientras que las trabajadoras mayores siguen sufriendo una brecha muy elevada debido a la penalización que han acumulado a lo largo de su trayectoria laboral. Además, el informe muestra que los sectores con mayor brecha salarial son aquellos donde predominan los contratos temporales y a tiempo parciales, especialmente en la agricultura, los servicios y el comercio.

La reducción de la brecha salarial no solo es una cuestión de justicia social, sino también una necesidad económica y laboral. Garantizar la igualdad retributiva permitiría mejorar la calidad de vida de las mujeres, reducir la pobreza y la exclusión social, aumentar la autonomía económica femenina y favorecer el crecimiento económico mediante el aprovechamiento del talento sin discriminaciones. Por ello, es imprescindible reforzar la acción sindical y las políticas públicas destinadas a eliminar esta desigualdad, asegurando la aplicación efectiva de los planes de igualdad, mejorando la negociación colectiva con perspectiva de género y promoviendo cambios estructurales en el mercado de trabajo.

Este informe es, por tanto, una herramienta para la denuncia y la acción. Visibilizar la brecha salarial y sus causas es el primer paso para avanzar hacia un modelo laboral más justo e igualitario, donde el trabajo de las mujeres sea reconocido y remunerado en las mismas condiciones que el de los hombres.

## RESUMEN Y METODOLOGÍA

Para la realización del siguiente informe se han usado diferentes fuentes salariales debido a la falta de datos por comunidades o provinciales. 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 2023. 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 2023 fue de 15.120€ anuales. Por otro lado, a través de la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE (los datos más actuales son de 2022) 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. Por otro lado, a partir de los datos de la AEAT y de la ESS, analizaremos la brecha salarial según los diferentes tramos salariales. Por último, se ofrecerán datos sobre la brecha salarial en las diferentes provincias andaluzas.

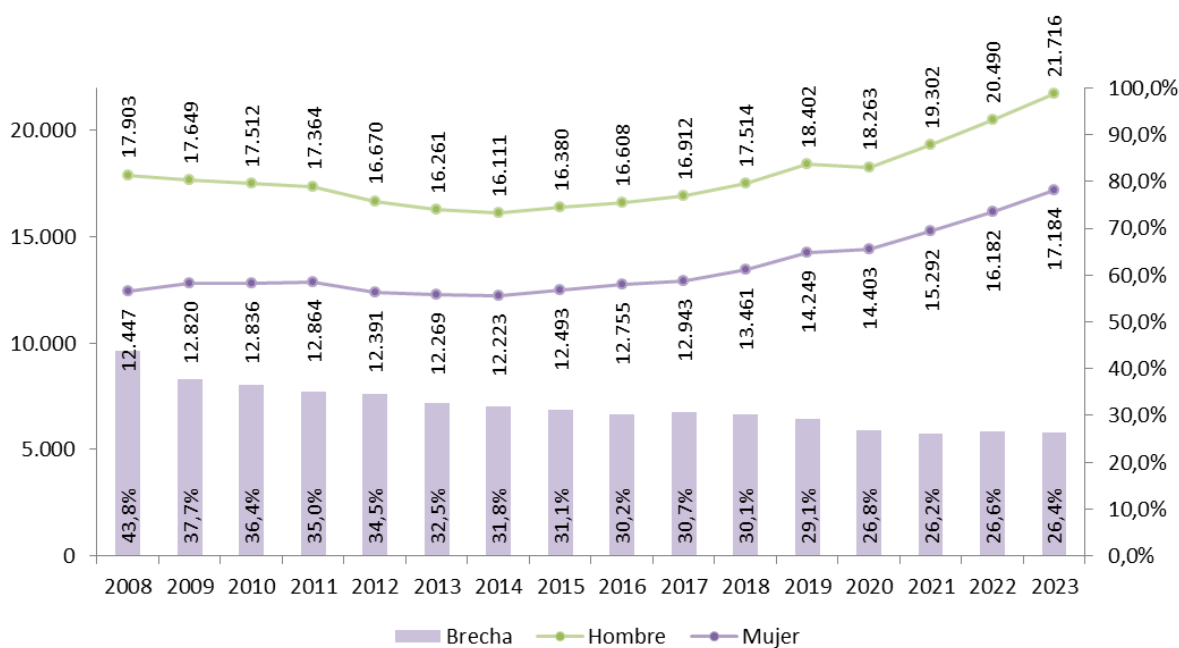
En cuanto a la metodología para el cálculo, la brecha salarial se obtendrá de la diferencia salarial entre hombres y mujeres y dividiéndolo por el salario de las mujeres (en informes anteriores se tomaba como base el salario masculino), de esta forma se obtiene cuanto debería aumentar el salario de la mujer para igualarlo al del hombre.

## 1. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA.

- *El salario de la mujer andaluza debería aumentar un 26'4%, o 4.532€ anuales, para igualarse al del hombre.*

Según los datos ofrecidos por la agencia tributaria, los ingresos salariales de las mujeres andaluzas en 2023 se situaron de media 4.532€ anuales (377€ mensuales) por debajo de los ingresos masculinos, es decir, **los salarios de las mujeres tendrían que aumentar un 26'4% para igualarse a los del hombre andaluz.** Respecto a 2022 dicha brecha se ha reducido en 0'2 puntos, volviendo a descender después del incremento del año anterior.

**Gráfico 1**  
**Evolución de la brecha salarial en Andalucía**

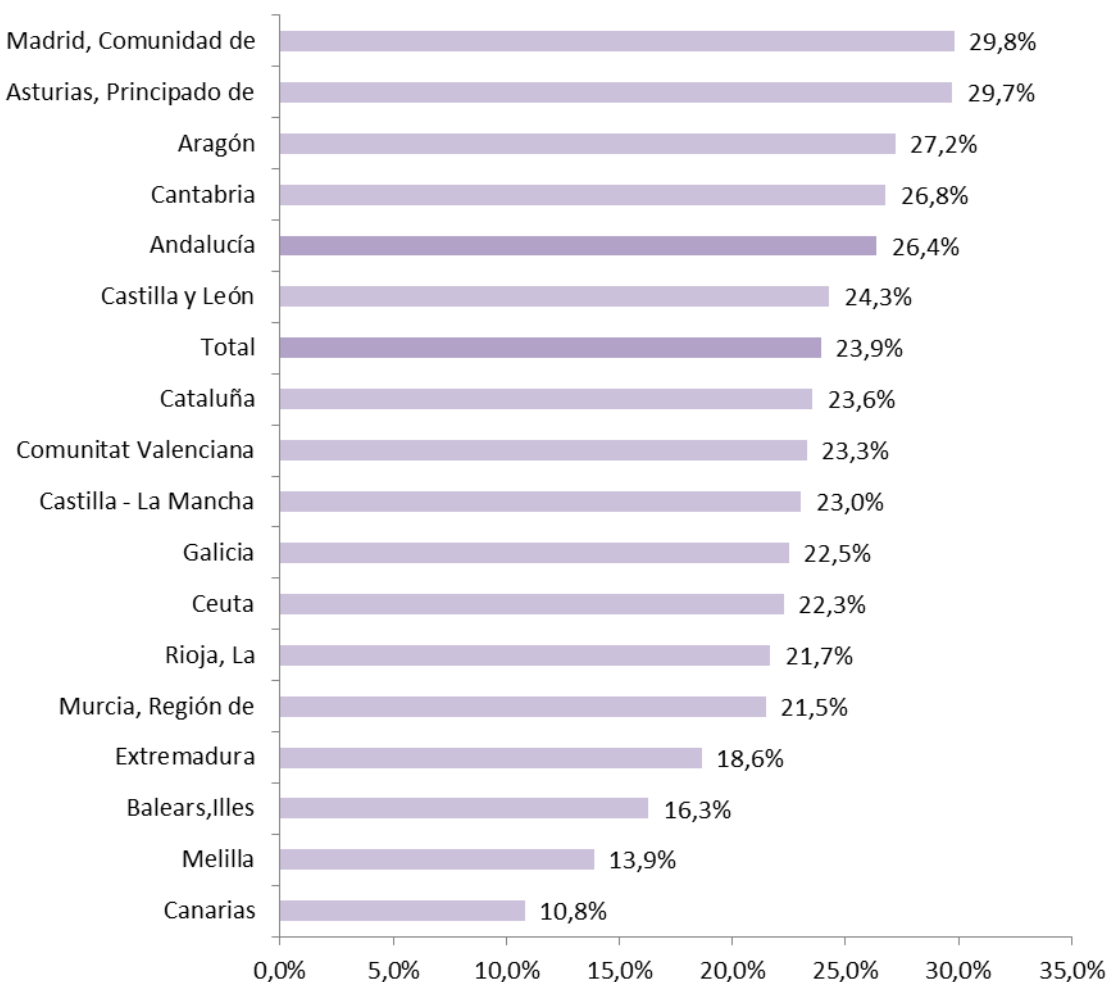


Fuente: AEAT

Respecto al resto del país, Andalucía se sitúa como la quinta comunidad con una brecha salarial superior, solo superada por Cantabria (26'8%), Aragón (27'2%), Asturias (29'7%) y la Comunidad de Madrid (29'8%). A pesar de mantener la misma posición que el año anterior, la brecha se va reduciendo a menor ritmo que en la media nacional. Frente al descenso de 0'2 puntos, la brecha estatal se ha reducido en 0'9 puntos en 2023 hasta el 23'9%, es decir, **la diferencia entre la media estatal y la brecha en Andalucía ha aumentado hasta los 2'5 puntos** (1'8 puntos en 2022).

Gráfico 2

## Brecha salarial en 2023 por Comunidades Autónomas



Fuente: AEAT

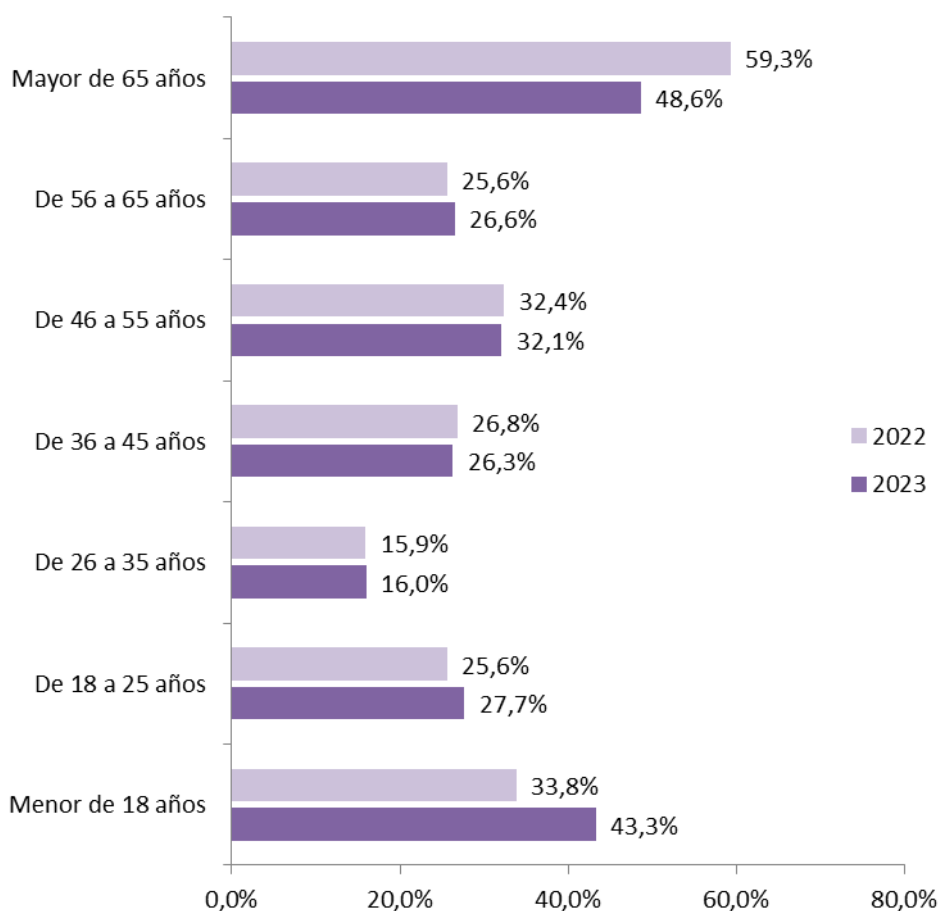
➤ **La brecha salarial se ha incrementado entre las mujeres jóvenes andaluzas.**

La brecha salarial no ha evolucionado en el mismo sentido entre las diferentes edades en 2023. Las mujeres mayores de 65 años han visto reducir su brecha salarial de manera importante durante dicho año, a pesar de ello sus ingresos debería aumentar un 48'6% para igualarse al de los hombres con dicha edad. Aunque de forma leve, la brecha también ha descendido entre las edades de 45 a 55 años y entre las edades de 26 a 35 años.



En cambio, en el resto de los diferentes grupos de edad la brecha se ha incrementado. El incremento que más destaca es el que se da entre las mujeres menores de 18 años, unas cifras que tienden a variar de forma importante entre un año y otro debido a la temporalidad de los trabajos que engloba y la poca población a la que abarca. También se incrementa la desigualdad salarial entre las mujeres de 56 a 65 años (1 punto), entre las mujeres de 18 a 25 años (1'9 puntos) y muy levemente entre las mujeres de 26 a 35 años. Un aumento de la desigualdad salarial que se explica por el mayor ritmo de crecimiento de los salarios masculinos en estas edades entre 2022 y 2023 y, en el caso de las mujeres más jóvenes, por el menor ritmo en el descenso de la temporalidad.

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



Fuente: AEAT

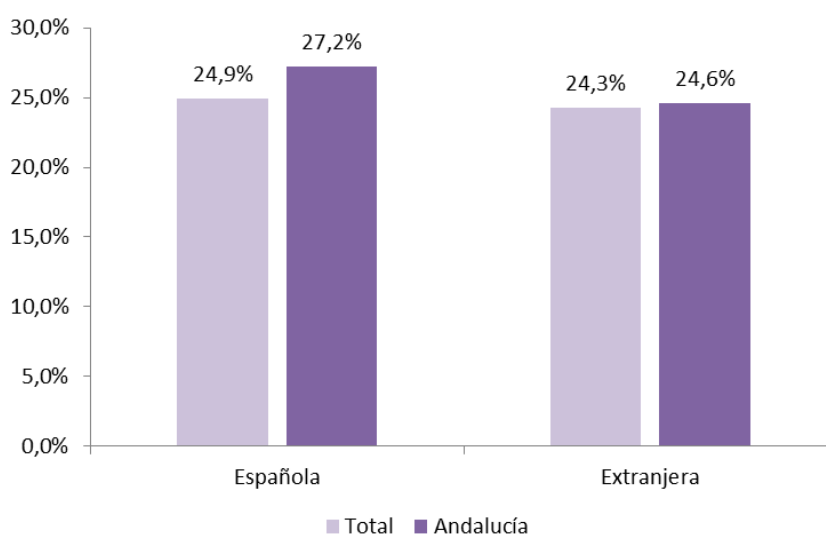
**Cuadro 1**  
**Brecha salarial y salarios anuales por grupos de edad**  
**2023**

	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años
<b>Hombres</b>							
<b>España</b>	2.440	9.847	21.508	28.005	32.255	32.389	28.678
<b>Andalucía</b>	2.395	8.591	17.718	23.110	26.452	26.781	22.743
<b>Mujeres</b>							
<b>España</b>	1.744	8.152	19.200	22.775	25.185	25.156	18.333
<b>Andalucía</b>	1.671	6.729	15.270	18.296	20.026	21.157	15.301
<b>Brecha</b>							
<b>España</b>	39,9%	20,8%	12,0%	23,0%	28,1%	28,8%	56,4%
<b>Andalucía</b>	43,3%	27,7%	16,0%	26,3%	32,1%	26,6%	48,6%

Fuente: AEAT

La leve reducción de la brecha salarial que se ha dado durante 2023 se explica en su totalidad por la reducción de la brecha en las mujeres de nacionalidad española, cuya brecha ha descendido en 0'4 puntos, debiendo aumentar los salarios de las mujeres con nacionalidad española un 27'2%. En cambio, **la brecha entre las mujeres y hombres con nacionalidad extranjera se ha incrementado en 0'2 puntos hasta el 24'6%.**

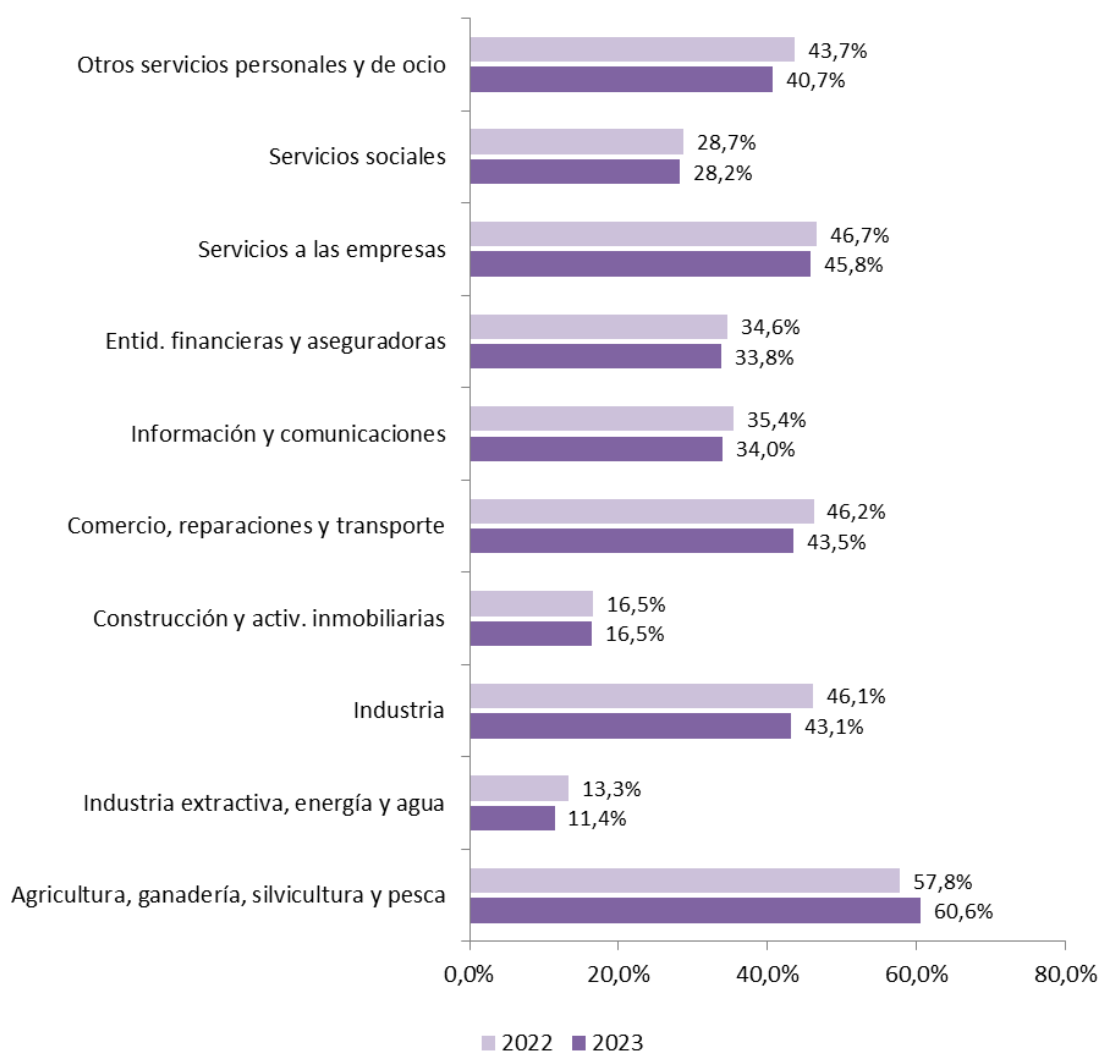
**Gráfico 4**  
**Brecha salarial en Andalucía y España por nacionalidad**  
**2023**



Fuente: AEAT

Por otro lado, es en el sector de la “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” donde la brecha salarial es mayor, además, es el único sector donde la diferencia salarial ha aumentado durante 2023, pasando del 57’8 al 60’6%. En cuanto al resto de sectores, es en la industria donde mayor ha sido el descenso de la brecha salarial, cayendo en 3 puntos hasta el 43’1%.

**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 11’4% frente al 15’6% nacional, y en las “Entidades financieras y aseguradoras”, con un 33’8% frente al 40’8%. Mientras que en resto de los sectores la desigualdad salarial es superior en la comunidad andaluza, destacando en el sector industrial, cuya brecha estatal se sitúa en el 25’3%, 17’8% por encima de la cifra en Andalucía.

En el caso del sector primario, las mujeres presentan una tasa de temporalidad en 2023 superior en 14 puntos a la de los hombres andaluces, mientras que los siguientes sectores con mayor brecha (“Comercio, reparaciones y transporte” y “Servicios a las empresas”) presentan una alta parcialidad femenina.

**Cuadro 2**  
**Brecha salarial y salarios por sector económico**  
**2023**

	Hombre		Mujer		Brecha	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	11.873	8.943	7.955	5.568	49,3%	60,6%
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	34.432	31.427	29.790	28.211	15,6%	11,4%
<b>Industria</b>	29.892	24.982	23.855	17.453	25,3%	43,1%
<b>Construcción y activ. inmobiliarias</b>	22.615	19.462	21.497	16.711	5,2%	16,5%
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	25.223	20.718	18.580	14.433	35,8%	43,5%
<b>Información y comunicaciones</b>	40.170	32.231	31.876	24.046	26,0%	34,0%
<b>Entid. financieras y aseguradoras</b>	57.072	44.004	40.535	32.896	40,8%	33,8%
<b>Servicios a las empresas</b>	25.322	20.016	18.153	13.724	39,5%	45,8%
<b>Servicios sociales</b>	33.247	31.119	27.136	24.266	22,5%	28,2%
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	15.682	14.367	11.754	10.208	33,4%	40,7%

*Fuente: AEAT*

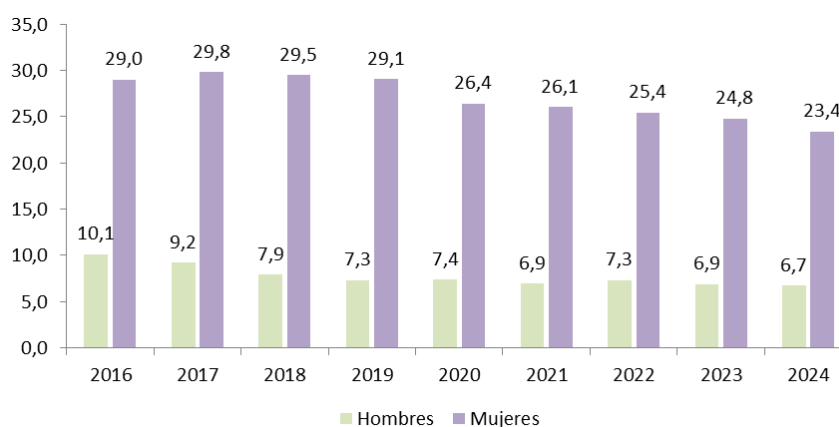
## 2. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LAS DIFERENTES CONDICIONES LABORALES

- *La mayor parcialidad y temporalidad entre las mujeres explican en un 64% la desigualdad salarial.*

La razón principal por la que se da esta brecha salarial entre hombres y mujeres la encontramos 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 del sexo femenino no pueda buscar un empleo por estos motivos o tengan que buscar empleos temporales o a jornada parcial.

Es precisamente el empleo a tiempo parcial lo que explica en mayor medida la brecha salarial. La tasa de parcialidad entre las mujeres andaluzas durante 2024 fue del 23'4%, mientras que solo el 6'7% de los hombres asalariados tenían un trabajo a tiempo parcial. También las mujeres andaluzas presentan un mayor tasa de temporalidad (22'1%) que los hombres (18'9%). Aunque aquí la diferencia es menor, cabe destacar la menor reducción de la temporalidad entre las mujeres a raíz de la reforma laboral, mostrando ello el problema estructural que supone. Dando todo ello lugar a salarios anuales inferiores.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA

Gráfico 7

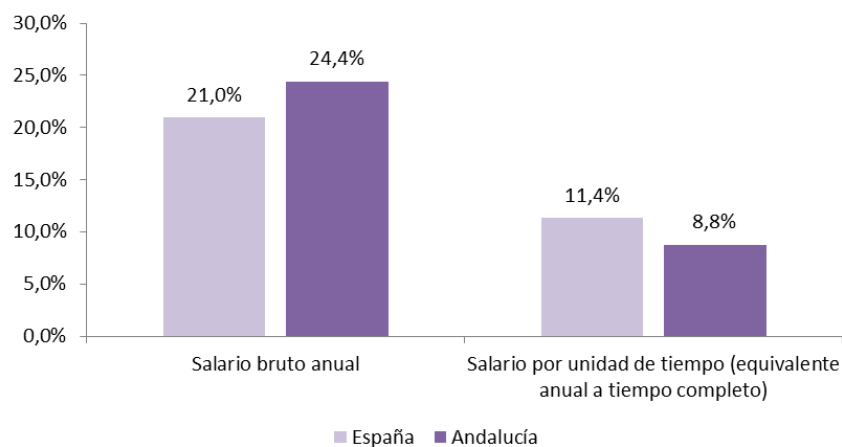
## Tasa de temporalidad en Andalucía por sexo



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

A través de la estadística sobre salarios que nos ofrece el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, podemos conocer la brecha salarial entre los salarios medios a año y jornada completa. Tomando estas cifras el salario de una mujer andaluza que trabaja a jornada completa durante todo el año tendría que aumentar un 8'8% para igualarse al del hombre, es decir, **la parcialidad y la temporalidad explican el 64% de la brecha salarial**. En este sentido también destaca que la brecha equivalente a año y jornada completa es inferior que la media nacional, lo cual se explica por los peores salarios de forma generalizada en la comunidad andaluza.

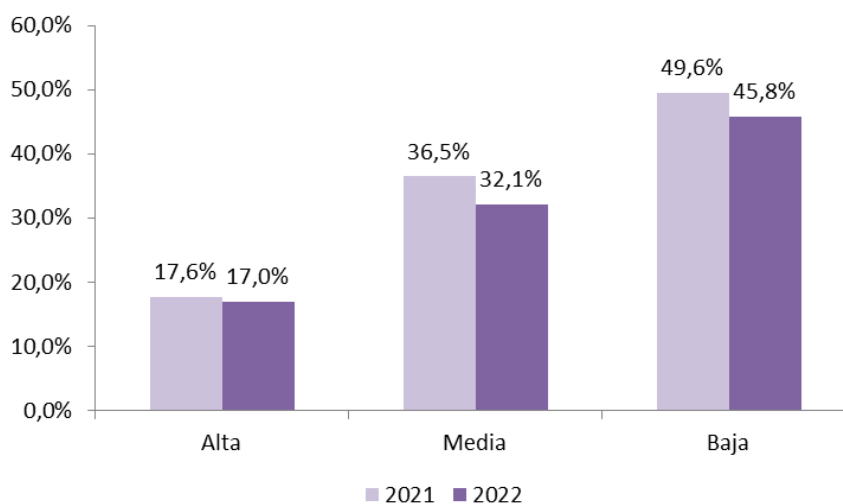
**Gráfico 8**  
**Brecha salarial en salarios brutos y en salarios equivalentes a año y jornada completa 2023**



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

Como hemos dicho anteriormente la explicación de los inferiores salarios entre las mujeres no se deben solo a la mayor parcialidad y temporalidad, sino también a que llevan a cabo trabajos con menores salarios. Si observamos las diferencias salariales por nivel de ocupación, **vemos como la brecha más alta se da entre las ocupaciones más bajas**, teniendo que aumentar el salario de las mujeres en un 45'8% para igualarse al del hombre.

**Gráfico 9**  
**Brecha salarial por nivel de ocupación en Andalucía**



*Fuente: EES*

**Cuadro 3**  
**Salarios anuales y brecha salarial por nivel de ocupación**  
**2022**

	Alta	Media	Baja
<b>Total Nacional</b>			
<b>Mujeres</b>	35.003	19.107	14.778
<b>Hombres</b>	41.103	24.547	22.584
<b>Brecha</b>	17,4%	28,5%	52,8%
<b>Andalucía</b>			
<b>Mujeres</b>	32.218	17.203	13.837
<b>Hombres</b>	37.688	22.721	20.173
<b>Brecha</b>	17,0%	32,1%	45,8%

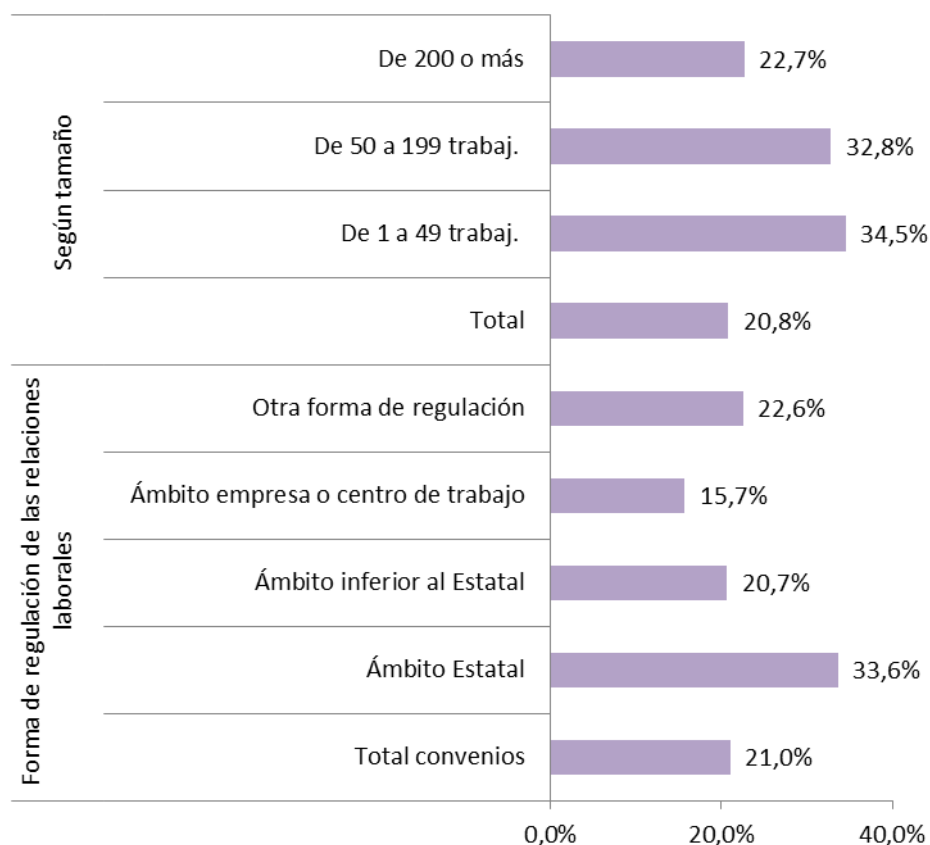
*Fuente: EES*

Respecto al tamaño del centro de trabajo, a menor tamaño del centro de trabajo mayor es la desigualdad salarial que sufren las mujeres andaluzas. Mientras que en los **centros de trabajo de 1 a 49 personas trabajadoras el salario de las mujeres debería de aumentar un 34'5%**, en los centro donde trabajan más de 200 personas el aumento debería ser del 22'7%.

También influye en la desigualdad salarial la forma de regulación de las relaciones laborales. Mientras que **los empleo que se rigen por un convenio de ámbito estatal presentan una brecha del 33'6%**, en los que se rigen por un convenio de empresa la desigualdad salarial es del 15'7%.

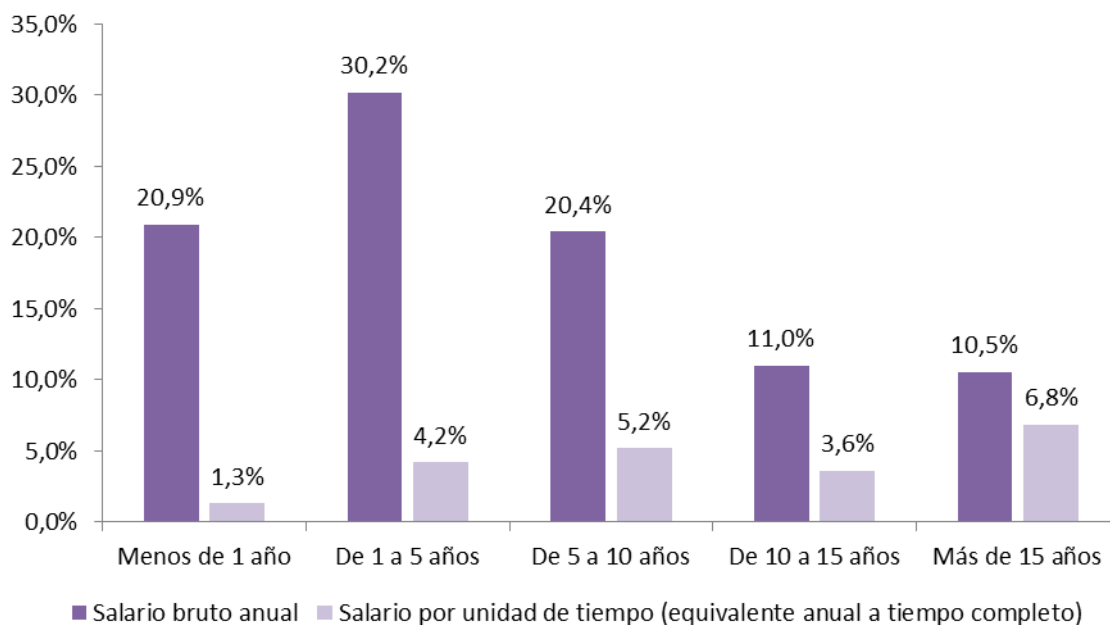


**Gráfico 10**  
**Brecha salarial según tamaño del centro de trabajo y forma de regulación de las relaciones laborales**  
**2022**

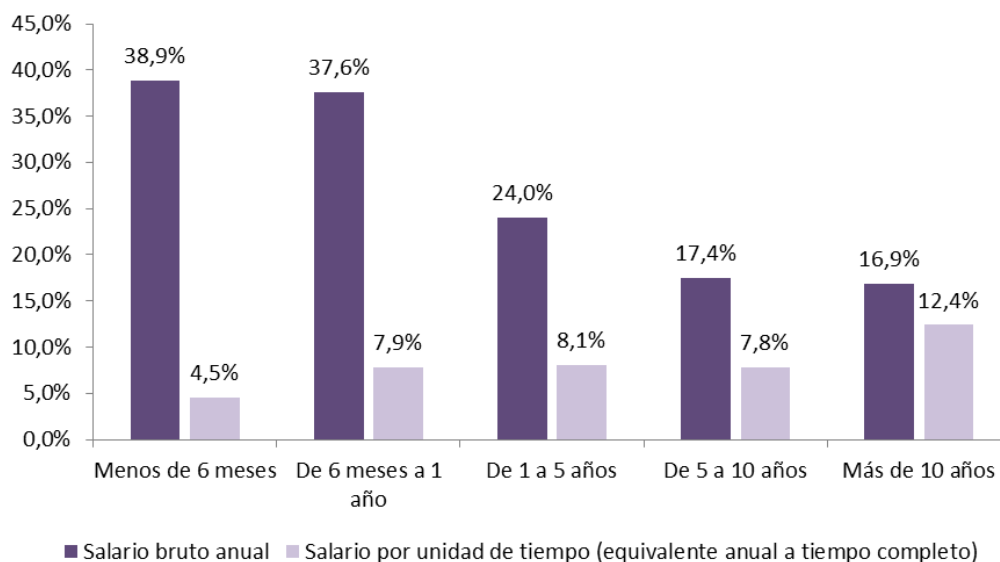


Fuente: EES

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

**Gráfico 11****Brecha salarial según experiencia laboral en Andalucía****2023**

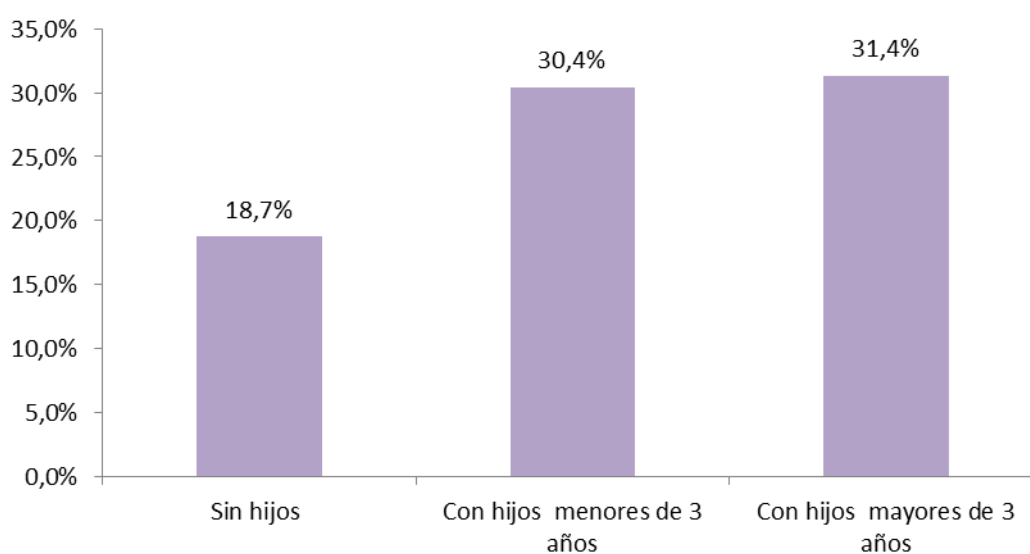
Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

**Gráfico 12****Brecha salarial según antigüedad en la empresa en Andalucía****2023**

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

Como hemos dicho anteriormente, una de las principales causas de la diferencia salarial entre el hombre y la mujer es la tarea de cuidados que históricamente se ha asignado a esta, viéndose obligadas a trabajar en empleos temporales y con jornada parcial. Entre estas tareas se encuentra el cuidado de sus hijos e hijas, de esta forma **la brecha salarial pasa de un 18'7% 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**



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

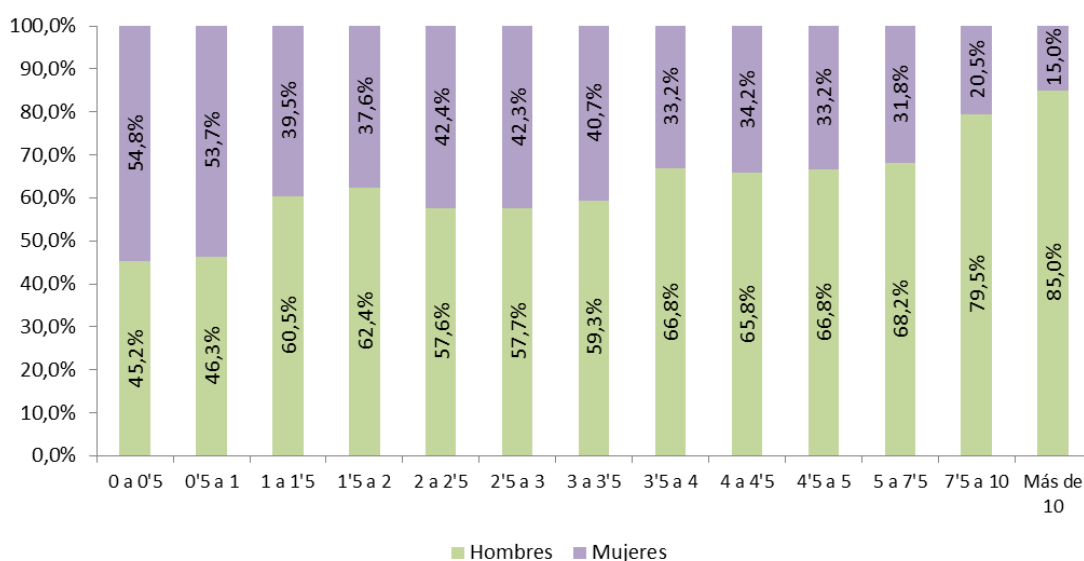
### 3. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL

- *Solo el 15% 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 2023 fue de 15.120€ anuales. Con estos datos podemos ver de forma clara como la población femenina se concentra en los salarios más bajos. En los dos primeros tramos salariales (0 a 0'5 y de 0'5 a 1 SMI) el peso de las mujeres supera el 50%, **siendo del sexo femenino el 53'4% de las personas en Andalucía que tienen unos ingresos salariales iguales al SMI anual o por debajo**, perteneciendo a este tramo salarial la mayor parte de trabajos temporales y a jornada parcial.

En cambio, entre los salarios más altos el porcentaje de mujeres es muy inferior. Solo el 15% de las personas asalariadas que cobran más de 151.200€ al año en Andalucía son mujeres.

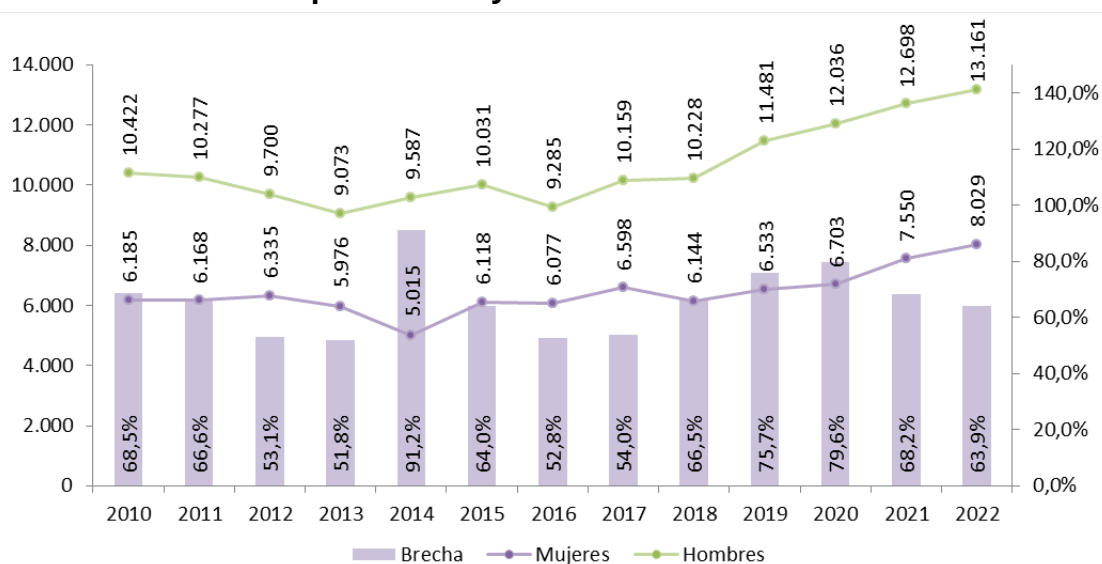
**Gráfico 14**  
**Porcentaje de hombres y mujeres en cada tramo de salario según SMI en Andalucía**  
**2023**



Fuente: AEAT

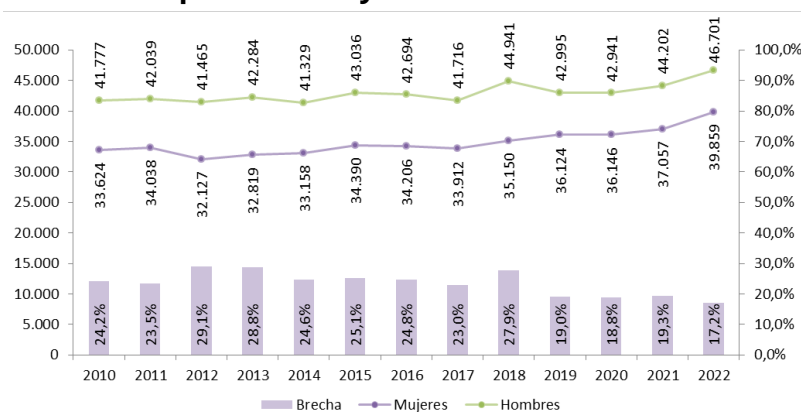
A través de la Encuesta de Estructura Salarial podemos comprobar como la brecha salarial se agudiza entre los salarios más bajos. Entre 2021 y 2022 los salarios del 10% de las mujeres con menores ingresos aumentaron a un mayor ritmo que en el caso de los hombres, dando lugar a un descenso de la brecha salarial en dicho tramo. Aun así **los salarios de las mujeres andaluzas en dicho tramos deberían aumentar un 63'9% para igualarse al del hombre**. En el caso de las mujeres con mayores salarios, su sueldo tendría que crecer un 17'2%, una cifra también inferior a la de 2021.

**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

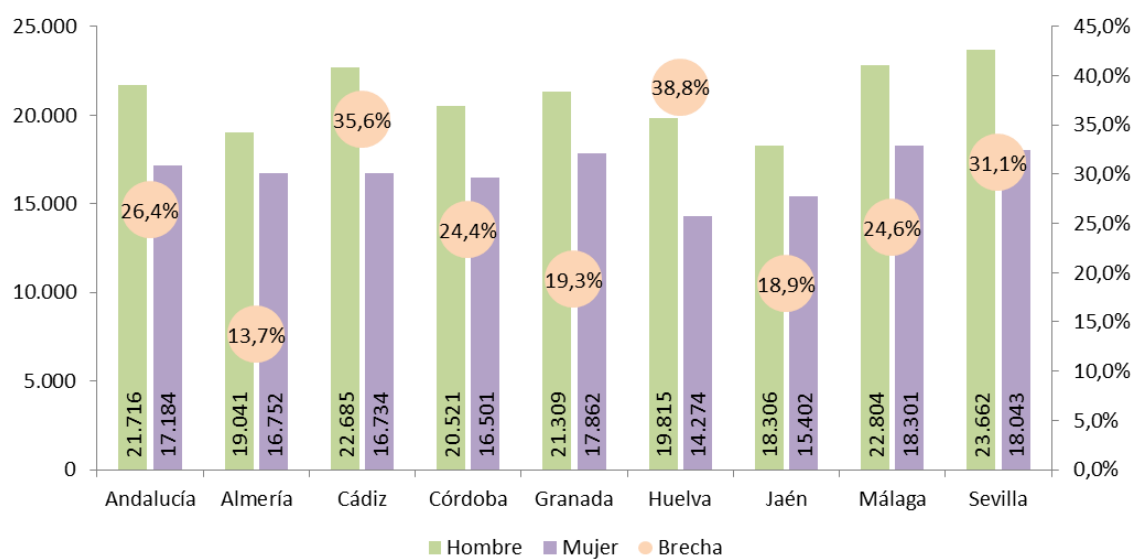
#### 4. BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA

- *En Huelva el salario de las mujeres tendría que aumentar un 38'8% para igualarse la del hombre, a esta le sigue Cádiz, donde tendría que aumentar en un 35'6%.*

Respecto a las provincias andaluzas, los ingresos salariales medios superiores los encontramos en las provincias de Málaga (18.301€ anuales) y en Sevilla (18.043€), aunque ello no hace que sean estas provincias donde la brecha es inferior. De hecho Sevilla es la tercera provincias con mayor brecha salarial, solo superada por las provincias de Huelva y Cádiz, donde los ingresos salariales de las mujeres deberían aumentar de media un 38'8% y un 35'6% para igualarse al de los hombres.

Respecto a 2022 no todas las provincias andaluzas han visto disminuir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, **en las provincias de Almería, Granada y Jaén la brecha salarial se ha incrementado en el último año**, debido a un mayor crecimiento de los ingresos salariales medios masculinos.

**Gráfico 17**  
**Salario medio anual y brecha salarial en las provincias de Andalucía**  
**2023**



Fuente: AEAT

Cuadro 4

## Evolución de la brecha salarial por provincias

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Andalucía</b>	34,5%	32,5%	31,8%	31,1%	30,2%	30,7%	30,1%	29,1%	26,8%	26,2%	26,6%	26,4%
<b>Almería</b>	21,4%	18,3%	17,7%	16,5%	16,4%	16,9%	16,4%	16,1%	15,1%	14,3%	13,5%	13,7%
<b>Cádiz</b>	45,0%	43,0%	42,9%	42,9%	41,6%	42,4%	41,2%	39,7%	37,0%	35,7%	36,4%	35,6%
<b>Córdoba</b>	32,5%	31,2%	30,4%	29,7%	28,2%	29,2%	28,7%	27,7%	24,2%	24,6%	24,7%	24,4%
<b>Granada</b>	28,7%	24,7%	23,2%	22,4%	21,6%	21,9%	21,4%	20,4%	17,8%	18,4%	18,9%	19,3%
<b>Huelva</b>	51,0%	50,3%	52,6%	51,5%	48,3%	47,8%	47,1%	44,7%	41,0%	39,4%	39,2%	38,8%
<b>Jaén</b>	23,9%	21,6%	21,9%	21,1%	19,4%	20,8%	21,2%	20,0%	15,4%	16,7%	17,9%	18,9%
<b>Málaga</b>	32,4%	30,5%	29,3%	28,8%	28,3%	28,6%	27,9%	27,5%	26,4%	25,1%	25,3%	24,6%
<b>Sevilla</b>	37,7%	36,7%	35,0%	34,2%	33,9%	34,4%	34,0%	33,2%	30,9%	30,3%	31,3%	31,1%

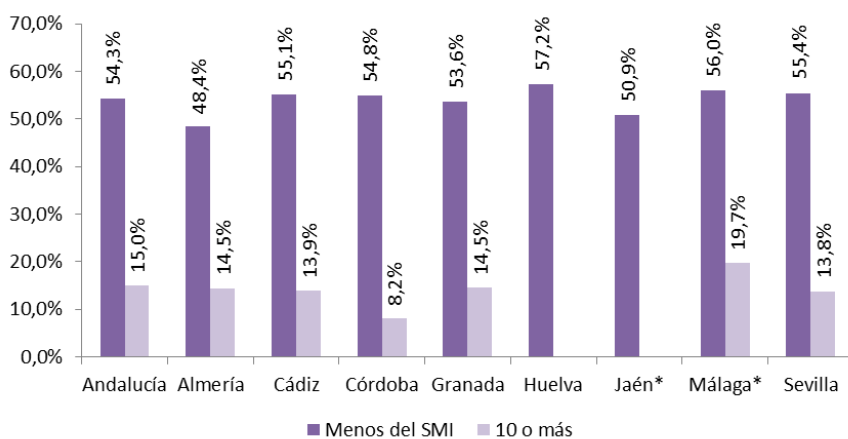
Fuente: AEAT

Respecto al porcentaje de personas que ganan de media al año el SMI o menos, en siete de las ocho provincias son mayoría el sexo femenino, siendo el Huelva donde tienen un mayor peso representando estas al 57'2% sobre el total. Solo en la provincia de Almería representan menos del 50% con un 48'4%. Mientras, es en Málaga donde tienen un mayor peso entre los salarios más altos, aun así su peso no alcanza el 20%.

Gráfico 18

## Porcentaje de personas que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI que son mujeres

2023

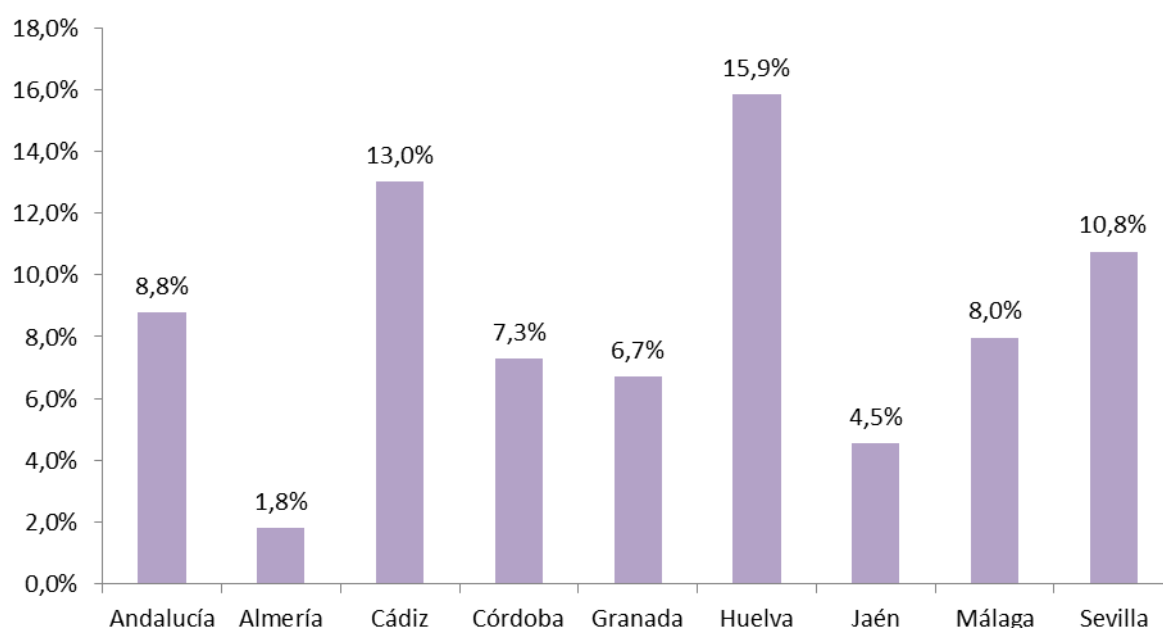


\*Sin datos segregados por sexo en este tramo

Fuente: AEAT

Por otro lado, aunque las brechas a jornada y año completo se reducen en todas las provincias, vemos importantes diferencias entre ellas. En provincias como como Cádiz y Huelva la brecha se sitúa en el 13% y en el 15'9%, mientras que en Almería esta es del 1'8%.

**Gráfico 19**  
**Brecha salarial equivalente a tiempo completo y anual**  
**2023**



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

Por último, de entre los municipios andaluces con más de 100 mil habitantes es Algeciras el que presenta una mayor brecha salarial, donde las mujeres tendrían que ver aumentar su sueldo un 53'9% para igualarlo al del hombre de dicho municipio, cifra que ha descendido en más de 10 puntos respecto a 2022. Esta brecha se reduce hasta situarse en torno al 6% en las capitales de Almería y Jaén.



**Cuadro 6**  
**Brecha salarial en municipios con más de 100 mil habitantes en Andalucía**  
**2023**

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Almería (capital)</b>	21.264	20.008	6,3%
<b>Roquetas de Mar</b>	17.436	15.949	9,3%
<b>Algeciras</b>	27.510	17.870	53,9%
<b>Cádiz (capital)</b>	23.981	20.626	16,3%
<b>Jerez de la Frontera</b>	20.540	16.500	24,5%
<b>Córdoba (capital)</b>	23.499	19.755	19,0%
<b>Granada (capital)</b>	25.847	23.418	10,4%
<b>Huelva (capital)</b>	22.920	17.767	29,0%
<b>Jaén (capital)</b>	22.196	20.962	5,9%
<b>Málaga (capital)</b>	23.005	19.521	17,8%
<b>Marbella</b>	19.448	16.920	14,9%
<b>Dos Hermanas</b>	25.237	18.288	38,0%
<b>Sevilla (capital)</b>	25.413	20.920	21,5%

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

## CONCLUSIONES

Los datos presentados en este informe evidencian que la brecha salarial sigue siendo un problema estructural en Andalucía, con un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres y en su independencia económica. Desde una perspectiva sindical, es urgente reforzar la acción colectiva para revertir esta situación. En este sentido, las siguientes líneas de actuación son prioritarias:

### 1. **Aplicación efectiva de los planes de igualdad**

- Exigir el cumplimiento real y efectivo de los planes de igualdad en las empresas, con medidas concretas para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Reforzar los mecanismos de control y sanción ante el incumplimiento de la normativa en materia de igualdad retributiva.

### 2. **Negociación colectiva con enfoque de género**

- Incluir en los convenios colectivos cláusulas que garanticen la equiparación salarial, especialmente en sectores altamente feminizados y con bajos salarios.
- Fomentar la transparencia salarial mediante auditorías y registros retributivos accesibles.

### 3. **Medidas para combatir la parcialidad y la temporalidad**

- Limitar el abuso de la contratación a tiempo parcial y temporal, promoviendo la conversión en contratos indefinidos y a jornada completa.
- Reforzar el derecho a la adaptación de jornada sin pérdida de derechos laborales y salariales.

### 4. **Conciliación corresponsable**

- Implementar políticas que fomenten la corresponsabilidad en los cuidados, como permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, y mejoras en la oferta pública de servicios de cuidado infantil.

## 5. **Compromiso institucional y financiación adecuada**

- Exigir a la Junta de Andalucía un compromiso firme con la reducción de la brecha salarial a través de políticas públicas efectivas y bien financiadas.
- Garantizar la correcta utilización de los fondos destinados a igualdad, evitando recortes o desvíos en su aplicación.

Desde Comisiones Obreras denunciaremos la discriminación salarial que sufren las mujeres y defendemos su derecho a un empleo digno, estable y justamente remunerado. La igualdad salarial no puede esperar: es el momento de actuar con determinación y exigir cambios reales en el mercado laboral andaluz.