



INFORME SOBRE BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT

2022

INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN:.....	2
2. NOTAS METODOLÓGICAS	4
3. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	6
4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD	8
5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD	10
6. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN CC.AA.	12
7. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI	14
8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA.....	16
9. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	18
10. LA BRECHA EN LAS PENSIONES	19
11. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO	23
12. PRINCIPALES CONCLUSIONES	26

1. INTRODUCCIÓN:

22 DE FEBRERO: DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

“La igualdad en el entorno laboral es un compromiso necesario para garantizar un trabajo digno. Erradicar la brecha retributiva y la precariedad son condiciones imprescindibles para avanzar hacia una sociedad más justa que haga valer los derechos de las mujeres”

Para sensibilizar a la ciudadanía contra la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, se promueve en España y en la Unión Europea un día dedicado a la lucha por la igualdad salarial en el mercado laboral. **El 22 de febrero es el Día de la Igualdad Salarial**. El objetivo de este día es poner de relieve que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor. Las mujeres de cualquier edad, sector en el que trabajen, tipo de jornada o contrato, tienen que trabajar más para ganar lo mismo que los hombres.

En todos los países, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una **brecha salarial de género estimada en un 23% a nivel mundial**¹. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres y que afecta a todos los ámbitos de la sociedad.

La **lucha por la igualdad salarial** en el mercado laboral es un compromiso que la **FeSMC UGT** tiene adquirido en sus principios generales.

La nueva normativa legislativa impulsada desde el año 2019 y que se ha desarrollado con la promulgación de los Reales Decretos² que abordan la negociación de los **planes de igualdad** en las empresas y la necesidad de la realización de **auditorías retributivas y registros salariales**, nos interpelan como agentes sindicales a mostrar las brechas de género detectadas a través de estas herramientas, con la finalidad de corregirlas y, en definitiva, eliminarlas.

La existencia de brecha salarial de género procede, en gran medida, de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, de la **infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad**

¹ Naciones Unidas.

² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados. La brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras se explica por la interseccionalidad de diferentes cuestiones, como la mayor presencia femenina en trabajos a tiempo parcial, una parcialidad, en muchas ocasiones involuntaria, pero también por factores vinculados a la discriminación estructural de género, como la doble jornada laboral, la feminización de las tareas de cuidado y, por supuesto, también por la infravaloración retributiva a las profesiones feminizadas.

La brecha salarial entre mujeres y hombres difiere si se tienen en cuenta variables como el tipo de contrato, jornada, ocupación, antigüedad, edad, nivel de estudios, etc. Estas variables se consideran causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y, por tanto, causas de la existencia de brecha salarial de género, reflejando tanto la discriminación por razón de sexo, como las desigualdades relacionadas con la educación y el mercado de trabajo.

Y es que si bien, la brecha salarial es fruto de múltiples factores y de un sistema que reproduce y mantiene las desigualdades, como se indicaba, **la pandemia** ha puesto de manifiesto que somos todavía las mujeres las que asumimos la mayoría de los cuidados, y como bien sabemos nos ha puesto a la cola para la reincorporación al trabajo tras el estado de alarma, continuando asumiendo el cuidado de los menores y de las personas mayores y dependientes (casi el 92% de las personas que solicitaron excedencias para cuidar a sus hijos e hijas en el tercer trimestre de 2020 fueron mujeres).

La brecha salarial se va reduciendo muy lentamente. En los últimos años, el aumento del **salario mínimo interprofesional ha tenido un efecto corrector de la brecha salarial de género.** Este impacto de la subida del SMI es más relevante en las trabajadoras, dado que nosotras copamos en mayor proporción los niveles peor retribuidos en el mercado de trabajo (un 55% de mujeres frente a un 45% de hombres en el suelo salarial que supone el SMI). La lucha sindical, que se ha traducido en la subida del SMI a 1000 euros para 2022, es una lucha por y para las mujeres, dirigida a corregir la discriminación salarial existente. Una lucha que contribuye a reducir la brecha salarial de género. En los próximos años también actuará, previsiblemente en este sentido, **la nueva reforma laboral**, al reducir y limitar la temporalidad del empleo, fomentando la estabilidad y, sobre todo, al dar preferencia aplicativa al convenio sectorial, que incrementará los salarios de muchos sectores de actividad feminizados donde actualmente se están devaluando los salarios por medio de los convenios de empresa.

Desde la FeSMC UGT presentamos, para este 22 de febrero de 2022, el siguiente informe con el fin de visibilizar las brechas salariales de género existentes en los sectores de la Federación.

2. NOTAS METODOLÓGICAS

Los datos utilizados en la elaboración de este informe proceden de la Agencia Tributaria y, en concreto, de la publicación Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias.

Esta estadística está basada en las declaraciones anuales del Modelo 190 que presentan todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Públicas, que estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referidas al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de la masa de rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común. Es importante, a los efectos de los sectores de la FeSMC, indicar que no se incluyen, por tanto, para el cálculo las retribuciones del personal empleado de hogar, siendo en su mayoría personal femenino.

Este modelo de declaración es un modelo informativo, tratándose además de una declaración que no posee, como ocurre con otras declaraciones tributarias, ningún supuesto de exención de la obligación de declarar. Así, todas las entidades que pagan salarios, pensiones o prestaciones por desempleo están obligadas a presentar el modelo, con independencia de su personalidad, su actividad, la dimensión o el carácter público o privado de las mismas, por lo que la información es exhaustiva y muy detallada. Cada retenedor o pagador de rentas presenta una información resumen y una relación de perceptores/as con información individualizada de los datos para construir retribuciones satisfechas y retenciones practicadas. Conforman la base las poblaciones de asalariados/as, pensionistas y perceptores/as de prestaciones de desempleo que residen en el Territorio de Régimen Fiscal Común. En dichas relaciones de perceptores/as figuran todas las personas que reciben rentas sujetas al IRPF, aunque se trate de retribuciones inferiores al mínimo legal de exención para la obligación de declarar en IRPF, retribuciones con tipo de retención nulo y rentas exentas.

En cuanto al ámbito geográfico, la existencia de regímenes fiscales especiales por razón del territorio en las Diputaciones Forales del País Vasco y Navarra limita el ámbito geográfico de esta estadística al denominado Territorio de Régimen Fiscal Común que excluye, en principio, a los citados territorios. No obstante, las empresas o entidades que operen o mantengan establecimientos en ambos territorios están obligadas al ingreso de las retenciones y a la presentación de la correspondiente declaración anual en las Administraciones de Hacienda de uno y otro. Así, quedan incluidos en esta estadística, todos aquellos perceptores con domicilio fiscal en el Territorio de Régimen Fiscal Común que reciben percepciones de entidades o empresas con obligación de declarar en cualquiera de las Administraciones de Hacienda.

Y, finalmente, respecto a los datos sectoriales, la correspondencia de sectores que hemos utilizado es la siguiente:

SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA PUBLICACIÓN	SECCIONES CNAE-2009	SECTORES FeSMC UGT
COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTE	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas Transporte y almacenamiento	COMERCIO Y GRANDES ALMACENES CARRETERAS, URBANOS Y LOGÍSTICA MARITIMO-PORTUARIO
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	Información y comunicaciones	COMUNICACIONES Y CULTURA AEREO FERROVIARIO
ENTIDADES FINANCIERAS Y ASEGURADORAS	Actividades financieras y de seguros	OFICINAS Y SEGUROS FINANCIERO
SERVICIOS A LAS EMPRESAS	Actividades administrativas y servicios auxiliares Actividades profesionales, científicas y técnicas	OFICINAS Y SEGUROS SEGURIDAD
OTROS SERVICIOS PERSONALES Y DE OCIO	Hostelería Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento Otros servicios	HOSTELERÍA, RESTAURACIÓN SOCIAL Y TURISMO LIMPIEZA

3. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el **20,3 % en 2020**, la más baja de las últimas dos décadas. A pesar de este descenso, las mujeres cobraron de media al año 4.593 euros menos que los hombres.

El pico más alto de toda la evolución histórica se alcanzó en el periodo 1999-2002, cuando la brecha salarial llegó a suponer el 32,6 %, aunque la mayor diferencia salarial en términos absolutos se registró en 2007, superando los 6.100 euros anuales entre ambos sexos.

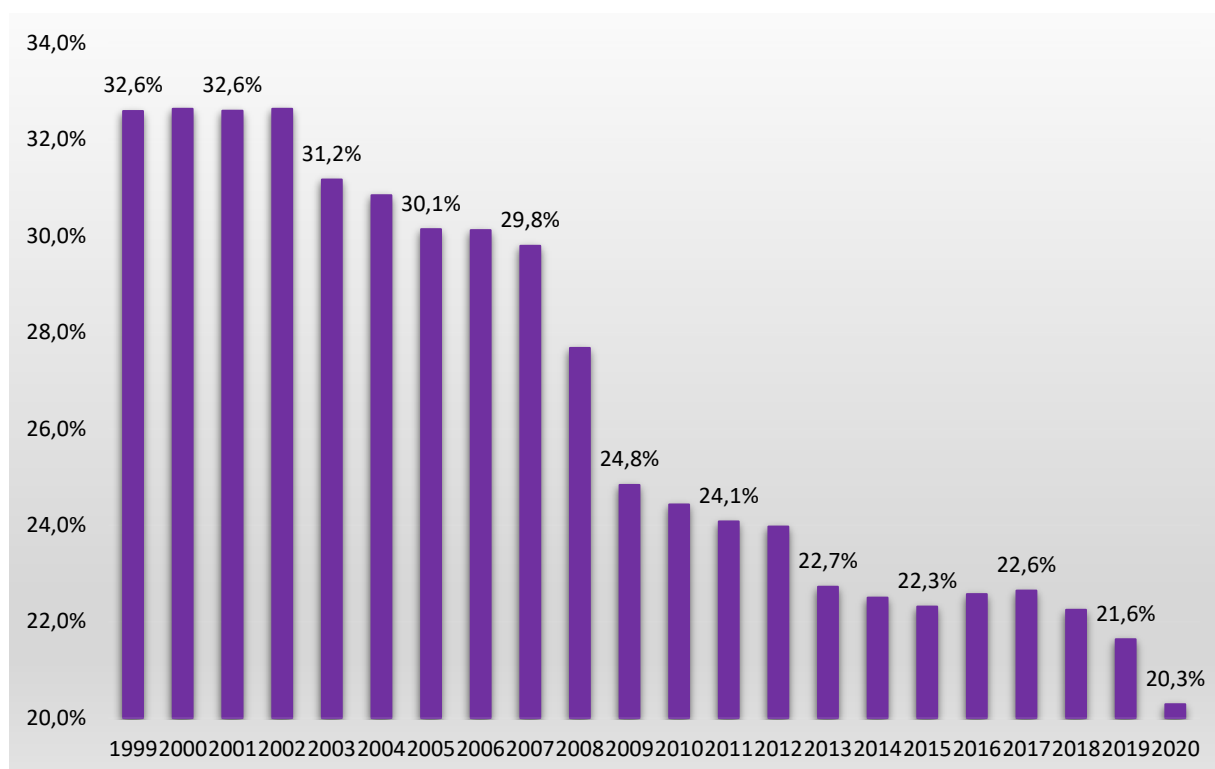
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2020

AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741,00
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973,00
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227,00
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413,00
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360,00
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540,00
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521,00
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817,00
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182,00
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976,00
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323,00
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240,00
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158,00
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004,00
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691,00
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620,00
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636,00
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745,00
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849,00
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915,00
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948,00
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593,00

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

La brecha salarial se ha reducido en **1,3 puntos porcentuales respecto a 2019**. No obstante, el ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. Podríamos decir que si este se mantuviera constante en el tiempo, con el mismo nivel de caída de 1,3 puntos anuales, se necesitarían más de 15 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España. Pero si el descenso fuese inferior, similar al del año pasado, de 0,6 puntos anuales, por ejemplo, la eliminación de la brecha nos llevaría casi 34 años.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

La crisis económica provocada por la pandemia de la COVID-19 ha supuesto una reducción del 0,3 % de los salarios medios, circunstancia que no se producía desde 2014.

Si bien los ERTE nos han permitido salir de la crisis con una menor destrucción de empleo y una menor caída de rentas, ya que las prestaciones pagadas por el SEPE han jugado un papel crucial a la hora de mantener las rentas y los empleos de la buena parte del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras, es indudable que la destrucción de empleo ha sido muy significativa, mermando los salarios de forma evidente.

Si no tuviéramos en cuenta a las personas trabajadoras que han estado en ERTE en 2020, los salarios medios habrían alcanzado los 21.942 euros anuales, un 6,7 % más que en 2019 y la brecha salarial se habría reducido hasta el 17,4 %.

Pero sin los ERTE, que llegaron a proteger a 3,6 millones de personas trabajadoras en abril de 2020, la cifra de personas en paro hubiese resultado demoledora y del todo inasumible para nuestra economía y nuestro sistema de prestaciones, y los salarios se habrían desplomado en mucha mayor proporción.

4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que todos los sectores de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2020 (20,3 %).

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 22,9 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (32.645 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (31,3 %).

La mayor brecha salarial en términos absolutos correspondió al sector con los salarios medios más altos (43.955 euros): las *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 36.236 euros anuales de media y los hombres, 52.306 euros. Les separan 16.070 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 30,7 %.

En cambio, la mayor brecha salarial en términos porcentuales se registró en el sector más precario: *Otros servicios personales y de ocio*, con salarios que apenas alcanzaron los 10.000 euros anuales y una brecha salarial del 32 %.

Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte, con salarios medios que apenas superaron los 18.000 euros también albergaron brechas salariales muy elevadas, del 30 y del 28,4 % respectivamente.

El conjunto de los sectores de FeSMC sumaron una brecha salarial del 31,1 %, con una diferencia salarial de más de 6.600 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2020

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	18.446	15.068	21.046	28,4%	-5.978
Información y comunicaciones	32.645	27.464	35.608	22,9%	-8.144
Entidades financieras y aseguradoras	43.955	36.236	52.306	30,7%	-16.070
Servicios a las empresas	18.347	15.208	21.723	30,0%	-6.515
Otros servicios personales y de ocio	9.342	7.646	11.244	32,0%	-3.598
TOTAL, SECTORES FeSMC	18.169	14.709	21.342	31,1%	-6.633
TOTAL, SECTORES	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Respecto al año anterior, si bien para el conjunto de los sectores se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales, en el caso de los sectores de FeSMC, la brecha se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales.

Parte del incremento de la brecha es consecuencia, como hemos comentado, de la crisis económica que ha vivido nuestro país en 2020 como consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19. Los salarios se han visto mermados por la destrucción de puestos de trabajo y, en menor medida, por los ERTE, que afectaron mayoritariamente al sector servicios, de forma que la crisis ha acrecentado, sin lugar a dudas, las desigualdades.

Por sectores, la brecha solo se ha reducido en *Comercio, reparaciones y transporte* y en las *Entidades financieras y aseguradoras*, en 1,0 y 0,6 puntos porcentuales respectivamente.

Por el contrario, la brecha salarial se ha incrementado en *Otros servicios personales y de ocio* 4,4 puntos porcentuales, pasando de un 27,6 a un 32 %.

También han sufrido un aumento en su brecha salarial *Información y Comunicaciones* y *Servicios a las empresas*, con 0,7 y 0,4 puntos porcentuales más respecto a 2019.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2019-2020

SECTORES	2019	2020	VARIACIÓN 2019/2020
Comercio, reparaciones y transporte	29,4%	28,4%	-1,0
Información y comunicaciones	22,2%	22,9%	0,7
Entidades financieras y aseguradoras	31,4%	30,7%	-0,6
Servicios a las empresas	29,6%	30,0%	0,4
Otros servicios personales y de ocio	27,6%	32,0%	4,4
TOTAL, SECTORES FeSMC	30,8%	31,1%	0,3
TOTAL, SECTORES	21,6%	20,3%	-1,3

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD

Las mujeres de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha muy elevada, del 37,5 % (32,7 % para el conjunto de las actividades económicas), que desciende en los siguientes años.

El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 22,1 % (13 % para el conjunto de los sectores).

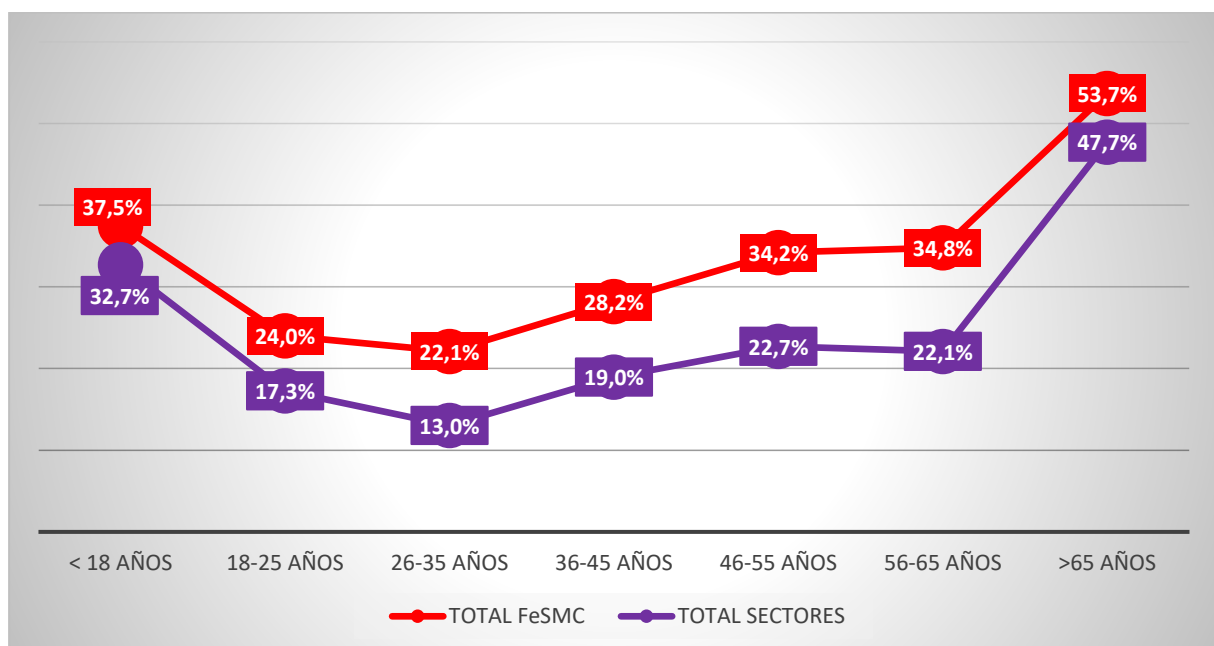
A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es a partir de los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %.

Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 53,7 % (47,7 % para el conjunto de los sectores).

No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.

La mayor divergencia entre las brechas del conjunto de los sectores y las que registran los sectores de nuestra Federación se produce en los intervalos de 56-65 años y de 46-55 años, con 12,7 y 11,5 puntos porcentuales de diferencia.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LOS SECTORES Y PARA FeSMC-UGT SEGÚN EDAD. 2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Por sectores, llama la atención que en el grupo de edad más joven (menores de 18 años), las mujeres ganan más que los hombres en las *Entidades financieras y aseguradoras*, generándose una brecha positiva (22,2 %). Se trata del único caso para todos los sectores y grupos de edad.

En el lado negativo, además, de que **la brecha salarial en nuestra Federación es superior a la que corresponde al conjunto de los sectores en todos los tramos de edad**, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 50 %, en el grupo de edad más joven para *Otros servicios personales y de ocio* (54,5 %) y en el grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (71,9 %) y en *Servicios a las empresas* (58,8 %).

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN EDAD. 2020

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	13,8%	20,3%	17,9%	25,0%	28,7%	32,2%	40,0%
Información y comunicaciones	27,2%	25,3%	16,7%	23,8%	25,4%	26,6%	46,1%
Entidades financieras y aseguradoras	-22,2%	8,5%	21,2%	28,2%	32,8%	31,2%	71,9%
Servicios a las empresas	20,6%	15,3%	16,2%	30,4%	38,5%	43,9%	58,8%
Otros servicios personales y de ocio	54,5%	32,0%	33,8%	29,1%	34,6%	35,9%	41,8%
TOTAL FeSMC	37,5%	24,0%	22,1%	28,2%	34,2%	34,8%	53,7%
TOTAL SECTORES	32,7%	17,3%	13,0%	19,0%	22,7%	22,1%	47,7%

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

6. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN CC.AA.

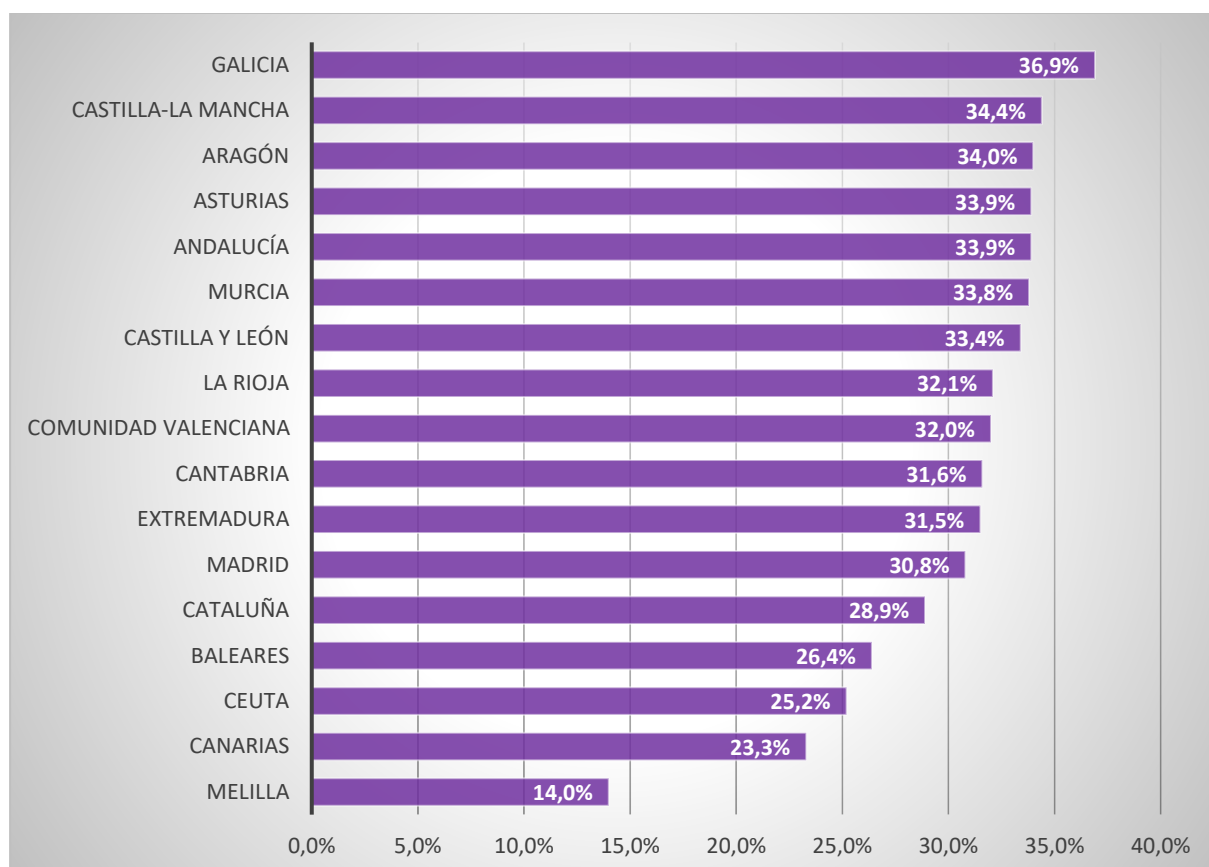
De entrada, las mujeres cobran salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.

El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 14 % en Melilla a la más elevada del 36,9 % en Galicia.

Solo seis comunidades autónomas tienen una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC (31,1 %): Madrid, Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla.

Todas las demás superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto Galicia que supera la brecha media en casi seis puntos.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Las comunidades autónomas con los salarios medios más altos para las mujeres en los sectores de FeSMC son Madrid (21.208,25 euros) y Cataluña (16.750,94 euros), seguidas de Aragón (13.818,93 euros), Asturias (13.301,31 euros) y La Rioja (13.083,44 euros).

En cambio, las comunidades con los salarios medios más bajos para las mujeres son Extremadura (10.517,60 euros), Murcia (10.775,39 euros), Andalucía (11.060,08 euros) y Canarias (11.096,99 euros).

A las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre comunidades, oscilando el salario medio de las trabajadoras desde los 10.517,60 euros de Extremadura a los 21.208,25 euros de Madrid. La diferencia es del 50,4 % entre ambas.

En el caso de los salarios medios de los hombres, entre los 14.458,91 euros de Canarias y los 30.654,64 euros de Madrid, también hay una diferencia de un 52,8 %.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2020

CC.AA.	SALARIO MEDIO ANUAL (€)		BRECHA SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	11.060,08	16.726,34	33,9%	-5.666,26
Aragón	13.818,93	20.925,82	34,0%	-7.106,89
Asturias	13.301,31	20.120,67	33,9%	-6.819,36
Baleares	12.507,62	17.001,01	26,4%	-4.493,39
Canarias	11.096,99	14.458,91	23,3%	-3.361,92
Cantabria	12.594,69	18.410,80	31,6%	-5.816,11
Castilla-La Mancha	12.211,28	18.603,73	34,4%	-6.392,45
Castilla y León	12.720,86	19.087,55	33,4%	-6.366,69
Cataluña	16.750,94	23.569,34	28,9%	-6.818,40
C. Valenciana	12.573,13	18.495,27	32,0%	-5.922,14
Extremadura	10.517,60	15.359,66	31,5%	-4.842,06
Galicia	12.227,71	19.376,73	36,9%	-7.149,02
Madrid	21.208,25	30.654,64	30,8%	-9.446,39
Murcia	10.775,39	16.268,94	33,8%	-5.493,55
La Rioja	13.083,44	19.254,95	32,1%	-6.171,51
Ceuta	12.838,52	17.152,84	25,2%	-4.314,32
Melilla	12.901,74	15.008,29	14,0%	-2.106,55
TOTAL FeSMC	14.708,81	21.341,66	31,1%	-6.632,85
TOTAL SECTORES	18.046,53	22.640,29	20,3%	-4.593,76

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

7. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI

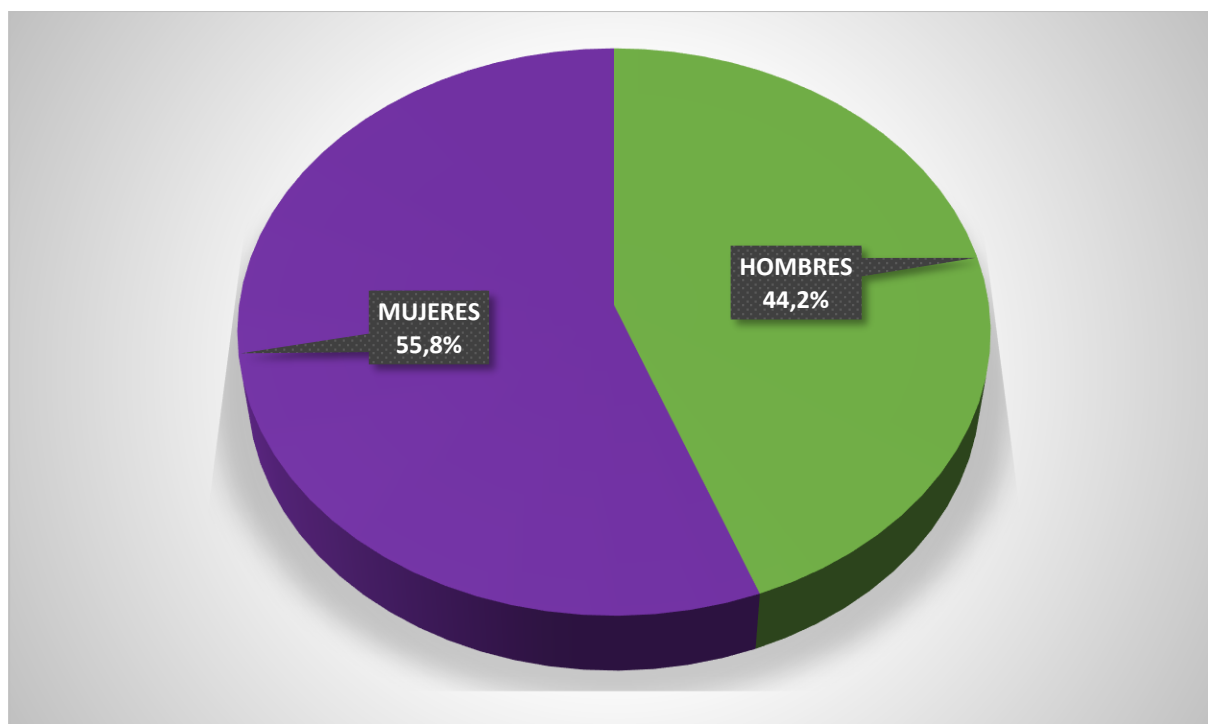
El incremento que se ha producido en el Salario Mínimo Interprofesional en los últimos años ha permitido que una mayor proporción de personas trabajadoras se beneficien de una subida de las rentas salariales, rebajando paulatinamente la brecha salarial que se generaba en los niveles más bajos.

No obstante, de las 7.896.405 personas trabajadoras que percibieron como máximo el SMI en 2020 (13.300 euros anuales), todavía el 53,4 % fueron mujeres.

En el caso de nuestra Federación, de las 5.063.320 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI, el 55,8 % fueron mujeres.

En el siguiente tramo, el de las personas que perciben más del SMI pero sin llegar al doble, las mujeres empleadas en nuestros sectores pasaron a suponer un 42,5 % (41,8 % para el conjunto de los sectores).

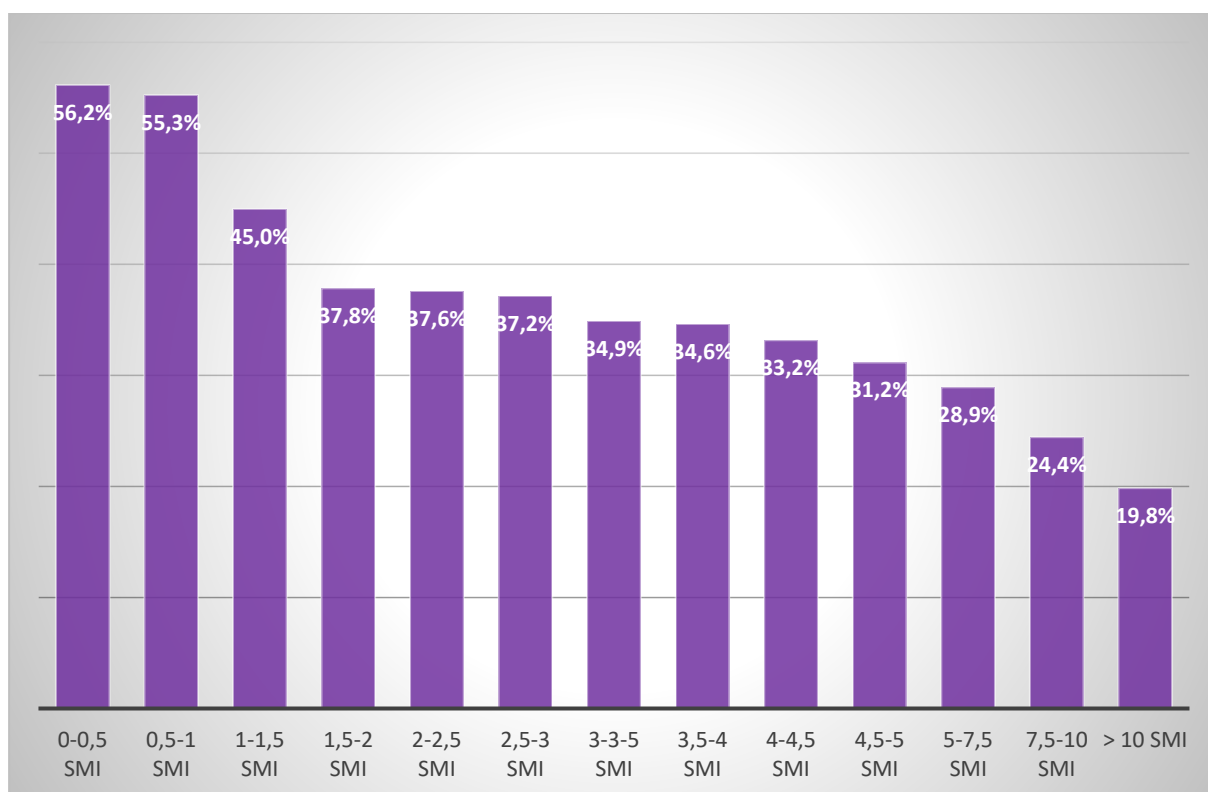
PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS DE FeSMC-UGT QUE EN 2020 PERCIBIERON COMO MÁXIMO EL SMI SEGÚN SEXO



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Y, a medida que sube el tramo salarial en relación al SMI, el porcentaje de las trabajadoras va descendiendo, lo que es una evidencia de la infravaloración del trabajo de las mujeres.

PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS SEGÚN SU RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL SMI EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Pero lo que resulta más desolador es que seis de cada diez mujeres con empleo en sectores de nuestra Federación solo percibieron como máximo el salario mínimo interprofesional en 2020.

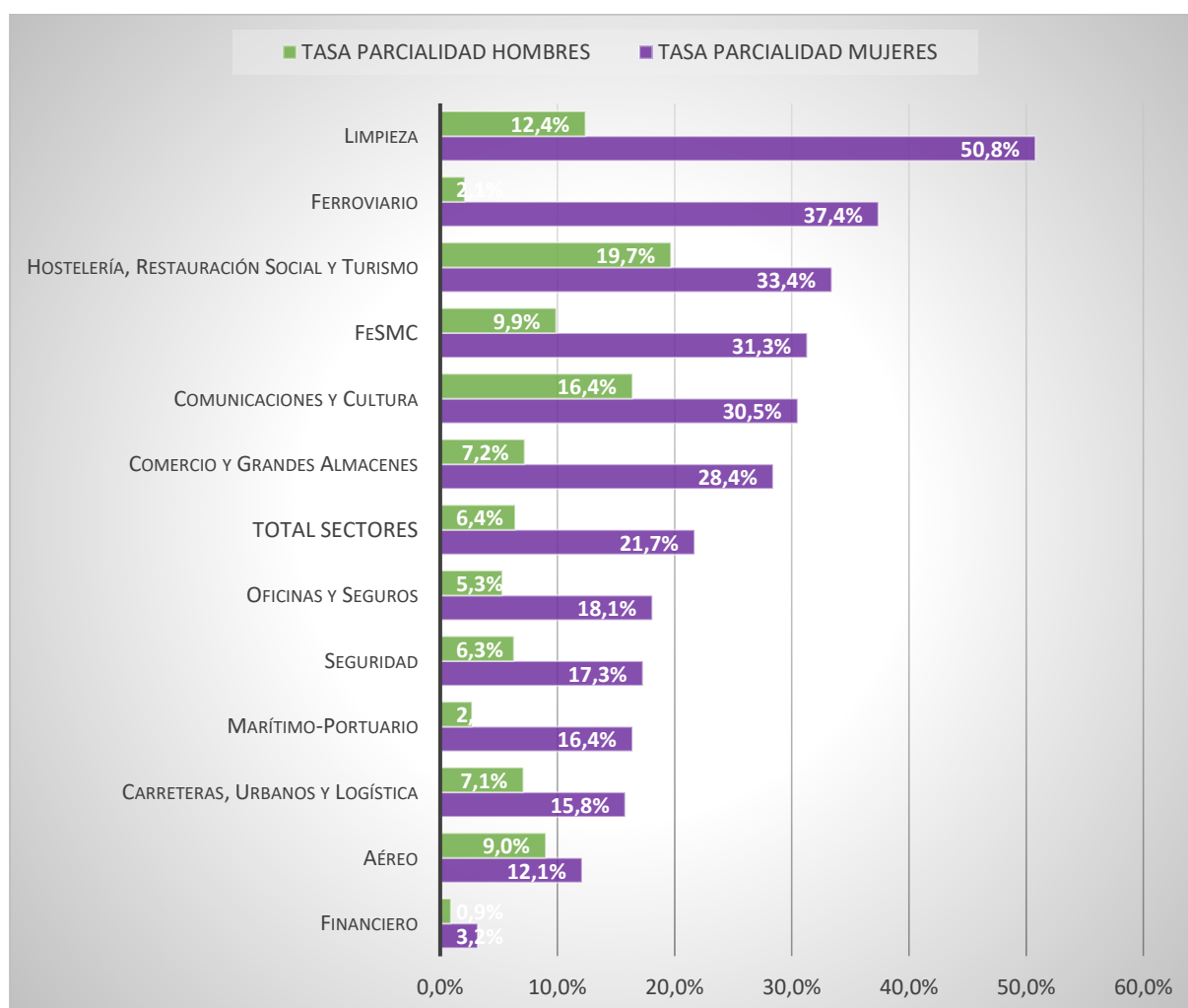
8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA

La jornada a tiempo parcial penaliza doblemente a las mujeres, durante su vida activa por los bajos ingresos, y después de la jubilación, por los requisitos exigidos para percibir una pensión. Se trata de una de las variables que genera mayor brecha salarial y de pensiones.

La jornada a tiempo parcial adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando casi el 21,7 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,4 % en el caso de los hombres.

En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 31,3 %, casi 10 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 3,5 puntos porcentuales más, alcanzando el 9,9 %.

TASAS DE PARCIALIDAD SEGÚN SECTOR DE FeSMC Y SEXO. 3 T 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Por **sectores**, destacan las tasas de parcialidad femeninas registradas en el Sector de Limpieza (50,8 %), en el Sector Ferroviario (37,4 %) y en el Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo (33,4 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (31,3 %).

También el Sector de Comunicaciones y Cultura (30,5 %) y el Sector de Comercio y Grandes Almacenes (28,4 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas, superiores a la media del conjunto de los sectores.

Por debajo de esta media global, se encuentra el resto de sectores que, aunque con tasas de parcialidad femenina más bajas, siempre se sitúan por encima de las masculinas.

Respecto al año anterior, los cambios han sido muy leves: se ha reducido la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 0,6 puntos porcentuales y la correspondiente a los sectores de FeSMC, en 0,3 puntos porcentuales, del 31,6 al 31,3 %.

La mayor variación se ha producido en el Sector Ferroviario, donde la tasa de parcialidad femenina se ha incrementado en casi 15 puntos (del 22,6 al 37,4 %).

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA. 2020-2021

SECTORES	2020	2021	VARIACIÓN 2020/2021
Aéreo	16,4%	12,1%	-4,3
Carreteras, Urbanos y Logística	14,6%	15,8%	1,2
Comercio y Grandes Almacenes	27,7%	28,4%	0,7
Comunicaciones y Cultura	29,6%	30,5%	0,9
Ferroviario	22,6%	37,4%	14,8
Financiero	4,6%	3,2%	-1,4
Hostelería, Restauración Social y Turismo	30,7%	33,4%	2,7
Limpieza	53,2%	50,8%	-2,4
Marítimo-Portuario	24,9%	16,4%	-8,5
Oficinas y Seguros	20,8%	18,1%	-2,7
Seguridad	21,5%	17,3%	-4,2
FeSMC	31,6%	31,3%	-0,3
TOTAL SECTORES	22,3%	21,7%	-0,6

Fuente: Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre. INE.

9. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

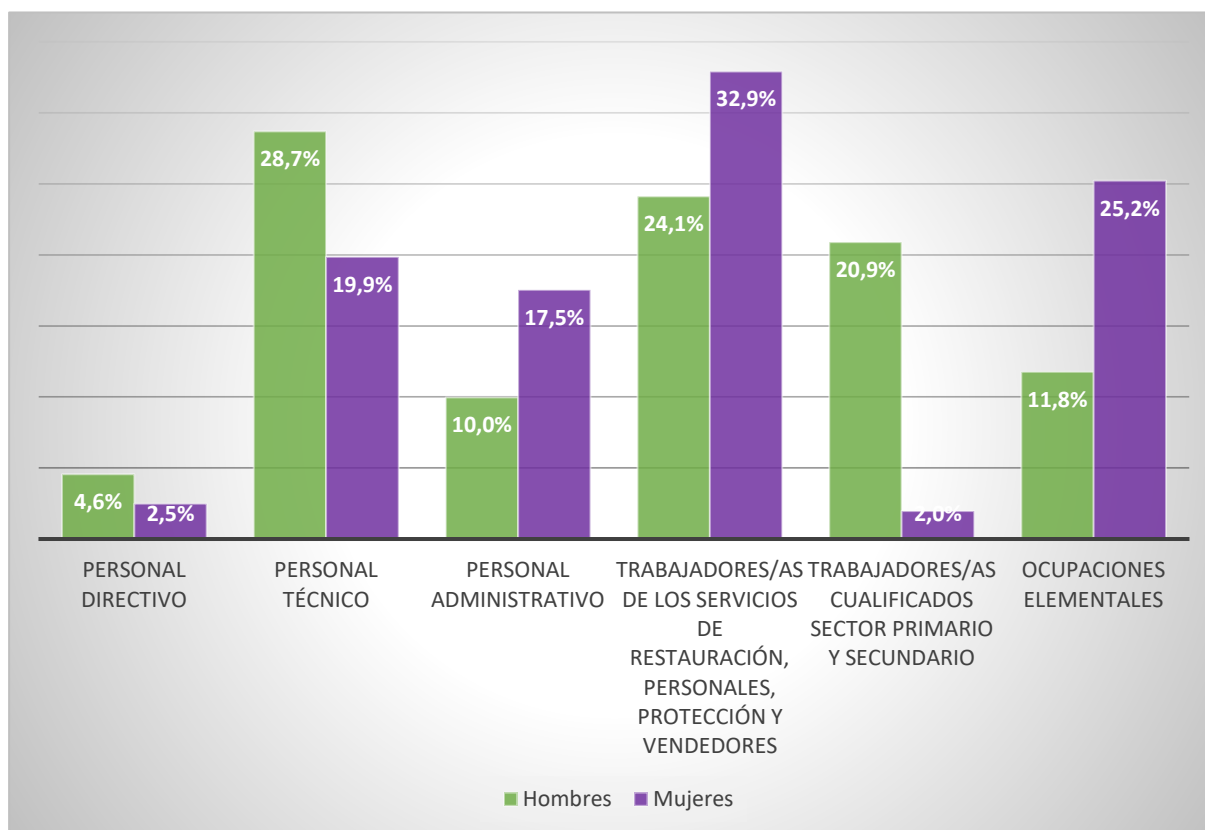
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,6 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,5 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 28,7 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 19,9 % entre las trabajadoras de nuestra Federación.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo, el personal de servicios de restauración, personales, protección y vendedores y en las ocupaciones elementales, con 7,5, 8,8 y 13,4 puntos porcentuales de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo respectivamente.

Los hombres, por lo tanto, son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR OCUPACIONES EN FeSMC. 3T 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

10. LA BRECHA EN LAS PENSIONES

Como comentamos en el apartado dedicado a la brecha salarial y la edad, las mujeres mayores de 65 se ven afectadas por la mayor brecha salarial de toda su vida laboral, del 47,7 % para el conjunto de los sectores.

Pero una vez que se convierten en pensionistas, la brecha no decae sino que es el resultado de un encadenamiento de diferencias salariales y de interrupciones en sus carreras de cotización a lo largo de su vida laboral.

Así, para las mujeres de 66 a 75 años se produce una brecha en las pensiones respecto a los hombres del 27,3 %, elevándose al 28,7 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el primer caso (5.849 euros) que en el segundo (4.997 euros).

En cuanto al resto de grupos de edad, la brecha en general es inferior, salvo en el grupo de 25 a 35 años, donde se produce una diferencia del 29,5 %.

BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2020

EDAD	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PENSIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 25 AÑOS	6.069	5.785	6.331	8,6%	-546
25-35 AÑOS	5.300	4.539	6.440	29,5%	-1.901
36-55 AÑOS	9.905	9.122	10.596	13,9%	-1.474
56-65 AÑOS	16.815	14.718	18.528	20,6%	-3.810
65-75 AÑOS	18.765	15.577	21.426	27,3%	-5.849
> 75 AÑOS	14.623	12.440	17.437	28,7%	-4.997
TOTAL	15.941	13.412	18.458	27,3%	-5.046

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Respecto al año anterior, la brecha de pensiones se ha reducido en todos los tramos de edad, con la excepción del más joven (menores de 25 años), donde ha crecido 1,2 puntos porcentuales y en el de mayor edad (mayores de 75 años), que ha pasado del 27,6 al 28,7 %, con un incremento de 1,1 puntos porcentuales.

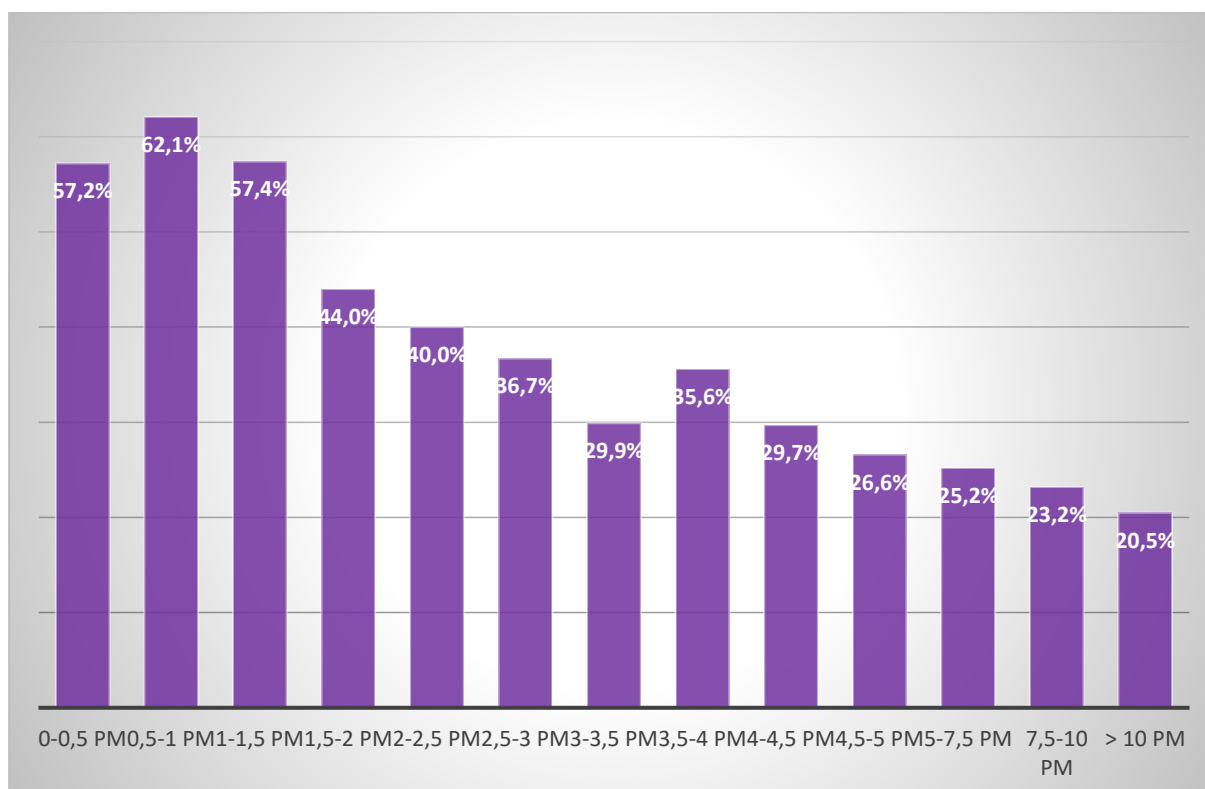
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2019-2020

EDAD	2019	2020	VARIACIÓN 2019-2020
< 25 AÑOS	7,4%	8,6%	1,2
25-35 AÑOS	35,3%	29,5%	-5,8
36-55 AÑOS	16,6%	13,9%	-2,7
56-65 AÑOS	22,2%	20,6%	-1,6
65-75 AÑOS	27,9%	27,3%	-0,6
> 75 AÑOS	27,6%	28,7%	1,1
TOTAL	27,8%	27,3%	-0,4

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

De las 2.612.609 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (15.941 euros anuales en 2020), el 60,9 % eran mujeres. En el siguiente tramo, el de las personas que cobran más de la pensión media, pero sin llegar al doble, las mujeres representaron el 53,5 % el total. Y, a medida, que sube el tramo de la pensión, el porcentaje de mujeres va descendiendo. **Seis de cada diez mujeres pensionistas solo van a percibir como máximo la pensión media.**

PORCENTAJE DE MUJERES PENSIONISTAS SEGÚN SU RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LA PENSIÓN MEDIA. 2020

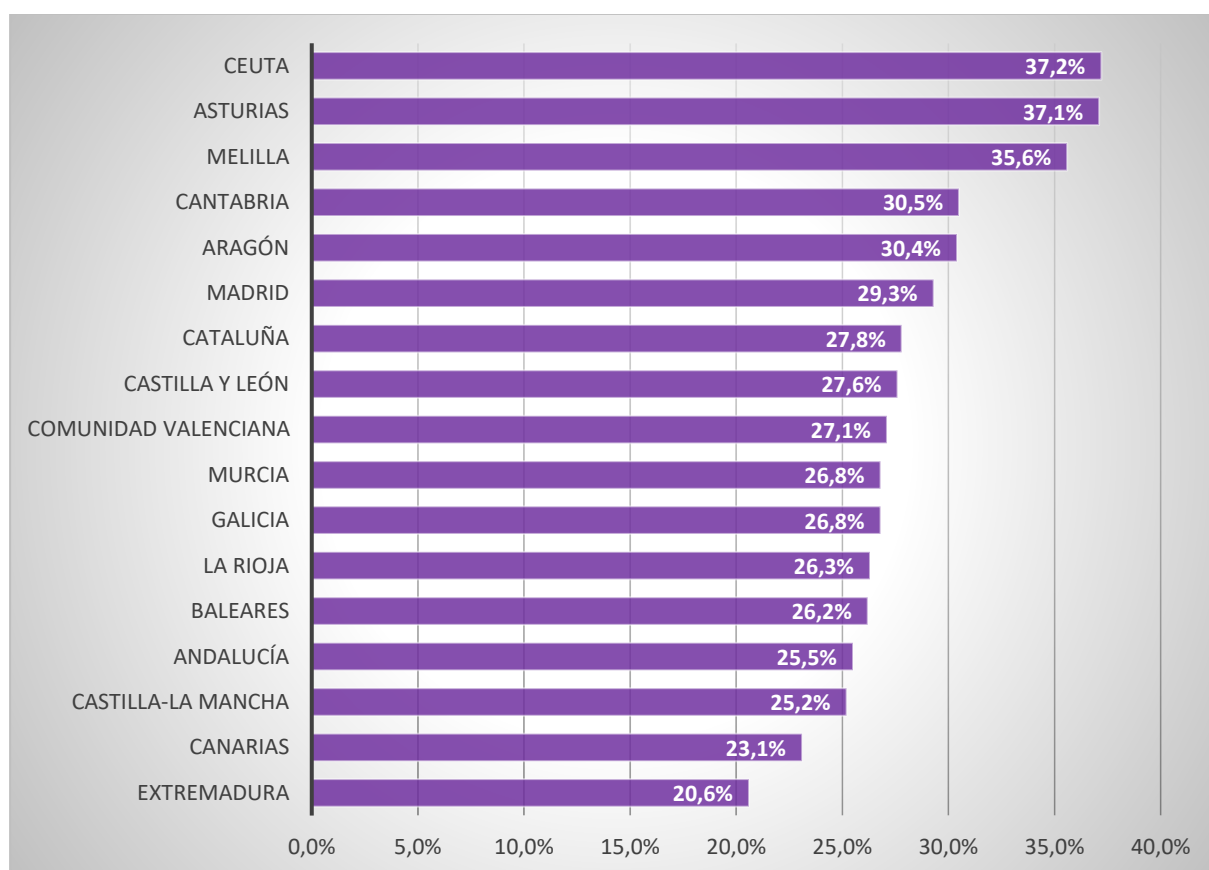


Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

El ranking de brechas de pensiones entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 20,6 % en Extremadura a la más elevada del 37,2 % en Ceuta.

Solo nueve comunidades autónomas tienen una brecha por debajo de la media del conjunto del país (27,3 %): Comunidad Valenciana, Murcia, Galicia, La Rioja, Baleares, Andalucía, Castilla-La Mancha, Canarias y Extremadura. Todas las demás superan la brecha de pensiones media.

BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Las mujeres cobran pensiones más bajas que los hombres en todas las comunidades autónomas.

Las comunidades autónomas con las pensiones medias más altas para las mujeres son Madrid (16.038 euros), Asturias (14.590 euros) y Cataluña (14.350 euros).

En cambio, las comunidades con las pensiones medias más bajas para las mujeres son Extremadura (11.642 euros) y Castilla-La Mancha (11.911 euros).

A las diferencias de pensiones entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la pensión media de las pensionistas desde los 11.642 euros de Extremadura a los 16.038 euros de Madrid. La diferencia es del 27,4 % entre ambas.

En el caso de las pensiones medias de los hombres, entre los 14.660 euros de Extremadura y los 23.194 euros de Asturias, también hay una diferencia de un 36,8 %.

BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2020

CC.AA.	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PENSIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	12.299	16.519	25,5%	-4.220,00
Aragón	13.925	19.995	30,4%	-6.070,00
Asturias	14.590	23.194	37,1%	-8.604,00
Baleares	13.199	17.890	26,2%	-4.691,00
Canarias	12.426	16.163	23,1%	-3.737,00
Cantabria	13.994	20.146	30,5%	-6.152,00
Castilla-La Mancha	11.911	15.931	25,2%	-4.020,00
Castilla y León	13.291	18.354	27,6%	-5.063,00
Cataluña	14.350	19.872	27,8%	-5.522,00
C. Valenciana	12.532	17.201	27,1%	-4.669,00
Extremadura	11.642	14.660	20,6%	-3.018,00
Galicia	12.059	16.484	26,8%	-4.425,00
Madrid	16.038	22.696	29,3%	-6.658,00
Murcia	12.189	16.660	26,8%	-4.471,00
La Rioja	13.389	18.160	26,3%	-4.771,00
Ceuta	12.658	20.160	37,2%	-7.502,00
Melilla	12.036	18.677	35,6%	-6.641,00
TOTAL	13.412	18.458	27,3%	-5.046,00

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

11. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Las mujeres suponen el 49 % del total de las personas desempleadas en 2020, con una prestación media anual de 3.503 euros, 171 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 4,7 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas y pensionistas.

La mayor brecha se produce entre las personas mayores de 55 años, donde alcanza el 8,1 %, con 352 euros anuales de diferencia entre hombres y mujeres.

En cambio, las menores brechas afectan a las personas desempleadas de 36 a 45 años (1,3 %) y de 26 a 35 años (1,5 %).

BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2020

EDAD	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PRESTACIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 26 AÑOS	2.636	2.540	2.728	6,9%	-188
26-35 AÑOS	3.375	3.350	3.402	1,5%	-52
36-45 AÑOS	3.631	3.607	3.655	1,3%	-48
46-55 AÑOS	3.660	3.536	3.776	6,4%	-240
> 55 AÑOS	4.178	3.990	4.342	8,1%	-352
TOTAL	3.590	3.503	3.674	4,7%	-171

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

La brecha se ha reducido respecto al año pasado en 2,4 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con la excepción del que oscila entre los 26 y los 35 años que ha crecido 0,5 puntos porcentuales. La mayor reducción ha tenido lugar entre las personas desempleadas de 46 a 55 años, pasando del 9,8 al 6,4 % en el último año.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2019-2020

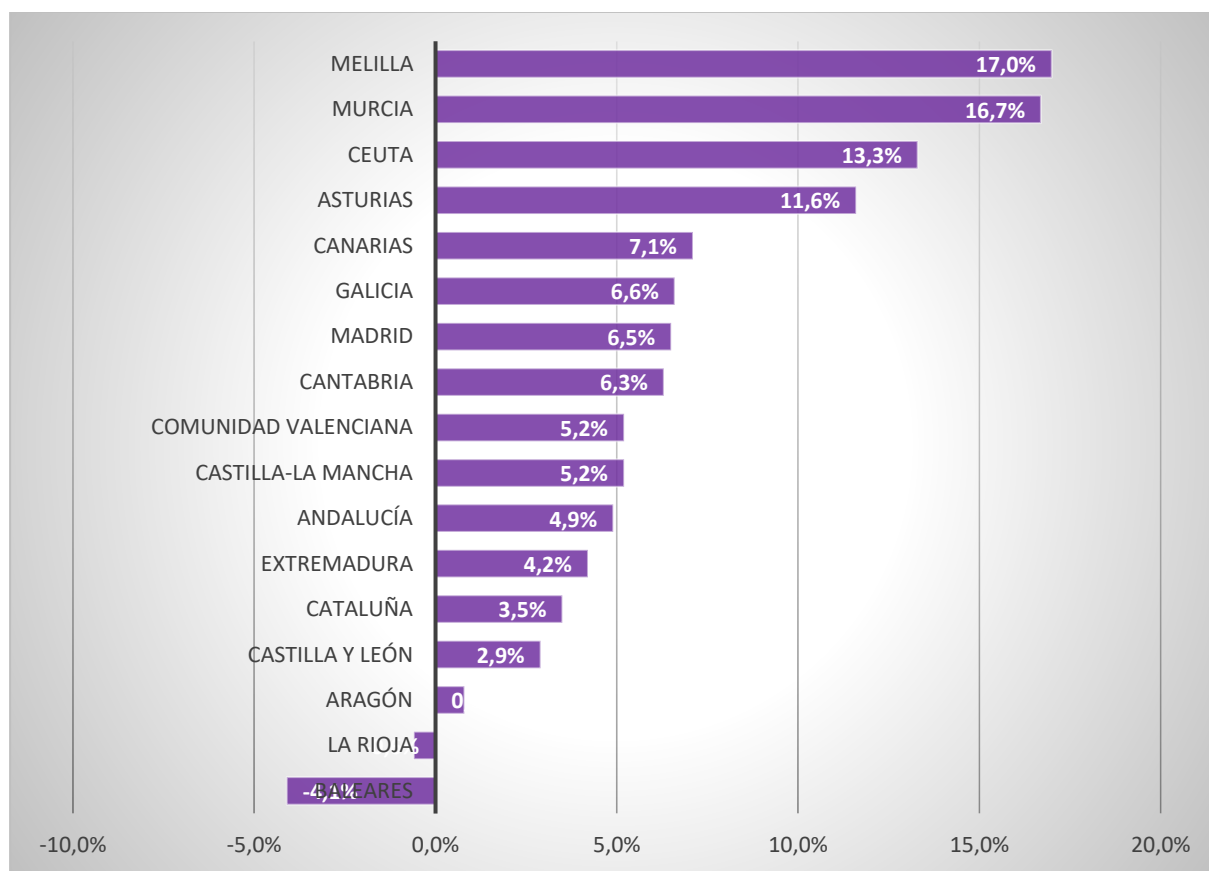
EDAD	2019	2020	VARIACIÓN 2019-2020
< 26 AÑOS	5,0%	6,9%	1,9
26-35 AÑOS	1,1%	1,5%	0,5
36-45 AÑOS	4,2%	1,3%	-2,9
46-55 AÑOS	9,8%	6,4%	-3,4
> 55 AÑOS	10,3%	8,1%	-2,2
TOTAL	7,0%	4,7%	-2,4

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

El ranking de brechas de prestaciones por desempleo entre mujeres y hombres, oscila desde las brechas a favor de las mujeres en Baleares (-4,1 %) y La Rioja (-0,6 %) a la más elevada en detrimento de las mujeres del 17 % en Melilla.

Solo seis comunidades autónomas tienen una brecha por debajo de la media del conjunto del país (4,7 %): Extremadura, Cataluña, Castilla y León, Aragón, La Rioja y Baleares. Todas las demás superan la brecha de prestaciones media por desempleo.

BRECHA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2020



Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

Las mujeres cobran prestaciones por desempleo más bajas que los hombres en todas las comunidades autónomas, con la excepción de Baleares y La Rioja.

Las comunidades autónomas con las prestaciones por desempleo medias más altas para las mujeres son Baleares (5.273 euros) y Canarias (4.163 euros).

En cambio, las comunidades con las prestaciones por desempleo medias más bajas para las mujeres son Murcia (2.881 euros), Extremadura (3.041 euros), Melilla (3.041 euros) y Ceuta (3.090 euros).

A las diferencias de prestaciones por desempleo entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la prestación media de las mujeres desempleadas desde los 2.881 euros de Murcia a los 5.273 euros de Baleares. La diferencia es del 45,4 % entre ambas.

En el caso de las prestaciones medias por desempleo de los hombres, entre los 3.097 euros de La Rioja y los 5.063 euros de Baleares, también hay una diferencia de un 38,8 %.

BRECHA DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2020

CC.AA.	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PRESTACIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	3.348	3.522	4,9%	-174
Aragón	3.218	3.244	0,8%	-26
Asturias	3.192	3.609	11,6%	-417
Baleares	5.273	5.063	-4,1%	210
Canarias	4.163	4.480	7,1%	-317
Cantabria	3.119	3.327	6,3%	-208
Castilla-La Mancha	3.173	3.348	5,2%	-175
Castilla y León	3.213	3.308	2,9%	-95
Cataluña	3.710	3.845	3,5%	-135
C. Valenciana	3.186	3.360	5,2%	-174
Extremadura	3.041	3.175	4,2%	-134
Galicia	3.193	3.420	6,6%	-227
Madrid	3.704	3.962	6,5%	-258
Murcia	2.881	3.459	16,7%	-578
La Rioja	3.117	3.097	-0,6%	20
Ceuta	3.090	3.562	13,3%	-472
Melilla	3.041	3.662	17,0%	-621
TOTAL	3.503	3.674	4,7%	-171

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.

12. PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ✓ **La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 20,3 % en 2020 para el conjunto de las actividades económicas**, la más baja de las últimas dos décadas. Respecto al año pasado, se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales pero, a pesar de este descenso, las mujeres cobraron de media al año 4.593 euros menos que los hombres.
- ✓ **La crisis económica provocada por la pandemia de la COVID-19 ha supuesto una reducción del 0,3 % de los salarios medios**, como consecuencia de la destrucción de empleo y, en menor medida, de los ERTE. Pero sin estos últimos, la cifra de personas en paro hubiese resultado demoledora y del todo inasumible para nuestra economía y nuestro sistema de prestaciones, y los salarios se habrían desplomado en mucha mayor proporción.
- ✓ **El conjunto de los sectores de FeSMC sumaron una brecha salarial del 31,1 % (casi 11 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una diferencia salarial de más de 6.600 euros anuales de media entre mujeres y hombres.**

Y todos los sectores de nuestra Federación sin excepción registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2020, desde *Información y comunicaciones* con un 22,9 % hasta *Otros servicios personales y de ocio* con un 32 %.

- ✓ **Respecto al año anterior, la brecha se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales para los sectores de FeSMC.** Los salarios se han visto mermados por la destrucción de puestos de trabajo y, en menor medida, por los ERTE, que afectaron mayoritariamente al sector servicios, de forma que la crisis ha acrecentado, sin lugar a dudas, las desigualdades.
- ✓ **No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.** Las mujeres de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha muy elevada, del 37,5 %, que desciende en los siguientes años. El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 22,1 %. A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es a partir de los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %. Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 53,7 %.
- ✓ **De entrada, las mujeres de FeSMC cobran salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.** El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 14 % en Melilla a la más elevada del 36,9 % en Galicia. Solo seis comunidades autónomas tienen una brecha por debajo de la media

del conjunto de los sectores de FeSMC (31,1 %): Madrid, Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla. Todas las demás superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto Galicia que supera la brecha media en casi seis puntos.

- ✓ El incremento que se ha producido en el Salario Mínimo Interprofesional en los últimos años ha permitido que una mayor proporción de personas trabajadoras se beneficien de una subida de las rentas salariales, rebajando paulatinamente la brecha salarial que se generaba en los niveles más bajos. No obstante, **de las 5.063.320 personas trabajadoras en nuestra Federación que cobraron como máximo el SMI en 2020, el 55,8 % fueron mujeres.** A medida que sube el tramo salarial en relación al SMI, el porcentaje de las trabajadoras va descendiendo, lo que es una evidencia de la infravaloración del trabajo de las mujeres. Pero lo que resulta más desolador es que **seis de cada diez mujeres con empleo en sectores de nuestra Federación solo percibieron como máximo el SMI en 2020.**
- ✓ La jornada a tiempo parcial penaliza doblemente a las mujeres, durante su vida activa por los bajos ingresos, y después de la jubilación, por los requisitos exigidos para percibir una pensión. **La tasa de parcialidad para las trabajadoras de nuestra Federación alcanzó el 31,3 %**, casi 10 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores.

Por **sectores**, destacan las tasas de parcialidad femeninas registradas en el Sector de Limpieza (50,8 %), en el Sector Ferroviario (37,4 %) y en el Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo (33,4 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (31,3 %).

- ✓ **La segregación ocupacional es otra de las variables que genera mayor brecha salarial.** Los hombres son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una desigualdad en materia de retribución.
- ✓ **Una vez que las mujeres se convierten en pensionistas, la brecha no decae sino que es el resultado de un encadenamiento de diferencias salariales y de interrupciones en sus carreras de cotización a lo largo de su vida laboral.** Así, para las mujeres de 66 a 75 años se produce una brecha en las pensiones respecto a los hombres del 27,3 %, elevándose al 28,7 % a partir de los 75 años.

De las 2.612.609 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (15.941 euros anuales en 2020), el 60,9 % eran mujeres. Y a medida que sube el tramo de la pensión, el porcentaje de mujeres va descendiendo. **Seis de cada diez mujeres pensionistas solo van a percibir como máximo la pensión media.**

- ✓ **Las mujeres suponen el 49 % del total de las personas desempleadas en 2020, con una prestación media anual de 3.503 euros, 171 euros por debajo de la prestación**

de los hombres, lo que arroja una brecha del 4,7 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas y pensionistas. La mayor brecha se produce entre las personas mayores de 55 años, donde alcanza el 8,1 %, con 352 euros anuales de diferencia entre hombres y mujeres.

Desde la Vicesecretaría General y Secretaría para la Igualdad y Derechos Sociales exigiremos firmemente que se cumpla el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Seguiremos trabajando para que la normativa laboral en materia de igualdad, que aplica para dar cumplimiento a los estudios sobre auditorías salariales en las empresas, se lleve a cabo con rigor para detectar y corregir las brechas salariales entre los sexos.