



**INFORME BRECHA SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN
ANDALUCÍA**

2026
**SECRETARÍA IGUALDAD Y
FORMACIÓN**

INDICE

Brecha 5.0 Andalucía.....	3
Error de sistema	3
1. PRESENTACIÓN Y MARCO DE ANÁLISIS.....	3
1.1 ¿Por qué Brecha 5.0? El error de sistema estructural.....	3
1.2 Principales conceptos para entender la brecha salarial.	4
1.3 Fuentes e indicadores para explicar la brecha.....	5
1.4 Herramientas de corrección de la brecha salarial	6
2. RADIOGRAFÍA DEL ERROR: DATOS Y CAUSAS EN ANDALUCÍA.....	8
2.1 Análisis del mercado laboral	8
2.1.1 Inactividad.....	8
2.1.2 Actividad, paro y empleo	10
2.1.3 Segregación en la Ocupación	11
2.1.4 Segregación en las ramas de actividad.....	13
2.1.5 Situación profesional.....	15
2.1.6 Tipo de contrato	16
2.1.7 Jornada.....	17
2.2 El salario medio en Andalucía: Evolución interanual.....	18
2.3 Brecha salarial y salario mínimo interprofesional	21
2.3.1 Brecha salarial y subida del SMI	21
2.3.2 Distribución por sexo del SMI y Brecha por tramo.....	23
2.4 Brecha por Comunidades autónomas.....	26
2.5 El "Código Defectuoso": Brecha por sectores	28
2.6 Brechas provinciales	29
2.7 El error acumulado: Obsolescencia salarial y brecha en las trabajadoras senior.	30

2.8 Trabajadoras extranjeras: la brecha acumulada	32
2.9 Pensiones.....	33
2.9.1 Pensiones contributivas	33
2.9.2 Pensiones no contributivas	34
2.9.3 Evolución del complemento de brecha de género de las pensiones. 2025.....	35
3. FACTORES ESTRUCTURALES PERSISTENTES.....	38
3.1 La parcialidad involuntaria y el "Suelo Pegajoso".	38
3.1.2 El laberinto de la parcialidad involuntaria	38
3.1.3 El "Suelo Pegajoso": la barrera en la base de la pirámide.....	39
3.2 Maternidad y cuidados: La penalización que no corrige la tecnología.....	40
4. La Nueva Frontera: El Sesgo del Código Digital	42
4.1 La nueva cara de la segregación: La brecha digital de género.	42
4.2. La Brecha Digital en Andalucía: de la formación al empleo.	43
4.3 La IA y los Sesgos Algorítmicos: La discriminación automatizada	44
4.3.1 Sesgos de la IA.....	44
4.3.2 Automatización en sectores feminizados: El riesgo de sustitución	45
4.3.3 El riesgo de exclusión por edad: La brecha generacional.....	45
5. CONCLUSIONES BRECHA 5.0.....	46
6. PROPUESTAS SINDICALES PARA REPROGRAMAR EL SISTEMA	50
6.1 La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva y su impacto en la igualdad salarial.....	50
6.2 Propuestas de UGT Andalucía para combatir la "Brecha 5.0"	52
6.2.1 Transparencia retributiva y auditorías de algoritmos	53
6.2.2 Revalorización de los sectores esenciales y de cuidados	53
6.2. 3 El "Código Digital": Formación y Derechos frente a la IA.....	54
6.2.4 Evaluación y Datos: El compromiso con la realidad	54

Brecha 5.0 Andalucía

Error de sistema

Informe sobre brecha salarial entre mujeres y hombres de UGT Andalucía. Febrero de 2026.

1. PRESENTACIÓN Y MARCO DE ANÁLISIS

El **22 de febrero** se conmemora el **Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres** con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la persistencia de las diferencias salariales que existen entre los sexos. Desde UGT Andalucía elaboramos anualmente estos informes sobre brecha con datos andaluces para aclarar **qué es** la brecha salarial, que es discriminación retributiva, cuáles son los **datos** principales, las **causas**, sus **consecuencias** y cómo fomentar la **igualdad salarial** en los centros de trabajo desde una perspectiva sindical.

1.1 ¿Por qué Brecha 5.0? El error de sistema estructural.

En la era de la inteligencia artificial y la transformación digital, desde UGT Andalucía se parte de la premisa que este avance no puede basarse sobre un **código defectuoso**. La brecha salarial entre mujeres y hombres persiste; esto es un **error de sistema estructural** que arrastra las desigualdades clásicas —segregación ocupacional, infrarrepresentación femenina, crisis de los cuidados, precariedad y parcialidad involuntaria— al entorno digital y al futuro de los próximos empleos, con lo que esto afecta o afectará al desarrollo profesional de las mujeres y al índice de desigualdad que tengan en el ámbito laboral y por lo tanto, en el social.

Bajo este enfoque de **Brecha 5.0**, UGT Andalucía quiere analizar cómo la situación laboral actual de la que se parte y el progreso tecnológico que se está desarrollando corre el riesgo de automatizar la discriminación si no intervenimos de forma urgente. No se trata solo de datos estadísticos; se trata de una arquitectura laboral que sigue infravalorando lo esencial:

el trabajo de las mujeres y los cuidados. En este informe, diseccionamos los fallos de este "software" social para proponer las correcciones necesarias que garanticen una Andalucía más justa, igualitaria y conectada con la realidad de las trabajadoras.

1.2 Principales conceptos para entender la brecha salarial.

Para empezar, es importante conocer los conceptos claves y las causas o factores que influyen en que las mujeres, de media, tengan menos salario que los hombres:

Salario: Remuneración que recibe una persona trabajadora por la prestación de sus servicios. Puede incluir el salario base, complementos salariales, pagas extraordinarias y otros conceptos. Es fundamental que este salario sea transparente y esté libre de discriminaciones, tal como lo establece el art.3 del Real Decreto 902/2020.

Trabajo de igual valor: Trabajos que exigen un nivel similar de conocimientos, habilidades, responsabilidad y esfuerzo, aunque se desarrollen en diferentes sectores u ocupaciones. La valoración de puestos de trabajo debe ser objetiva y no estar sesgada por estereotipos de género.

Discriminación salarial: Situación en la que se paga un salario inferior a una persona trabajadora por motivos de género, a pesar de realizar un trabajo de igual valor que otra persona que recibe una mayor remuneración. La transparencia retributiva es clave para identificar y erradicar esta discriminación.

Segregación ocupacional: Concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores y ocupaciones. Suele ser habitual que los sectores feminizados tienen salarios más bajos, lo que perpetúa la brecha salarial.

Techo de cristal: Barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y responsabilidad, limitando su desarrollo profesional y su acceso a salarios más altos.

Responsabilidades de cuidados: Tareas relacionadas con el cuidado de personas dependientes (menores, personas mayores, personas con discapacidad), que recaen mayoritariamente en las mujeres y que pueden afectar a su trayectoria laboral, obligándolas a reducir su jornada o a aceptar trabajos con salarios más bajos.

La brecha entre mujeres y hombres se manifiesta de distintas formas, es importante conocerlas todos los conceptos relacionados con la misma, ya que influyen entre sí y son fundamentales para conocer las razones, identificarla y corregirla:

- **Brecha salarial bruta:** Diferencia entre el salario medio bruto de hombres y mujeres, sin tener en cuenta ningún otro factor. Esta brecha puede estar influenciada por la segregación ocupacional y las responsabilidades de cuidados, entre otros factores.
- **Brecha salarial ajustada:** Diferencia salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor, después de considerar factores como la edad, la educación, la experiencia, el sector, etc. Esta brecha ayuda a identificar la discriminación salarial directa.
- **Brecha en las pensiones:** Diferencia entre las pensiones medias que reciben hombres y mujeres. Esta brecha es consecuencia de la brecha salarial a lo largo de la vida laboral y de las interrupciones en las carreras profesionales de las mujeres.
- **Brecha en la tasa de actividad:** Diferencia entre la proporción de hombres y mujeres que participan en el mercado laboral. Las responsabilidades de cuidados y la falta de conciliación son factores que contribuyen a esta brecha.

1.3 Fuentes e indicadores para explicar la brecha.

La mayor parte de los datos de brecha salarial proceden del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, en mayo de 2025 ha publicado los datos del año 2023, en su encuesta de estructura salarial anual, con menos variables de análisis que la cuatrienal que publicaron el año pasado.

Otras fuentes que utilizamos para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres son **las fuentes tributarias**, ya que es la única que nos ofrece datos provinciales. En cada gráfica o tabla de datos del presente informe se citarán las fuentes de los que se extraen.

En cuanto a los **indicadores** principales utilizados en el presente informe son:

Indicadores de distribución entre sexos, es decir comparar del total de personas en una misma categoría, el porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en la misma. En las tablas se detalla %M/H (porcentaje de Mujeres con respecto a Hombres) o %H/M (al revés)

Indicadores de concentración: nos muestra la concentración de cada sexo en las categorías de análisis comparándola con el total, es decir de todos los hombres de una empresa, como estos se distribuyen en los distintos puestos. Y de todas las mujeres de una empresa, como estas se distribuyen en los mismos puestos. En las tablas se detalla %H y %M con el primer valor del 100%.

Cálculo de la brecha salarial: La fórmula más frecuente y que utilizan los organismos oficiales para calcular la brecha salarial de género, es la división entre la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres. El resultado se multiplica por 100 y se divide por el salario de referencia de los hombres que suele ser el más alto, para expresar la cifra en un porcentaje. Aunque hay otras fórmulas, en UGT seguimos utilizando esa. Cuando el valor es negativo supone que el salario de las mujeres es mayor que el de los hombres.

Otras organizaciones calculan la brecha en función del salario medio anual de las mujeres, lo que genera una brecha salarial más alta. UGT Andalucía utiliza la fórmula oficial.

1.4 Herramientas de corrección de la brecha salarial

Existen varias herramientas contra la brecha salarial entre mujeres y hombres, derivadas del art.28 del ET y de lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva:

Transparencia retributiva: Obligación legal de las empresas de proporcionar información clara y accesible sobre la retribución de sus trabajadoras y trabajadores, incluyendo los diferentes elementos que la componen. Es una herramienta fundamental para detectar discriminaciones salariales y promover la igualdad retributiva.

Registro retributivo: Documento que recoge los salarios de la plantilla desagregados por sexo y categoría profesional, facilitando el análisis de la brecha salarial en la empresa y la identificación de posibles desigualdades.

Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género: sirve para valorar por igual los puestos ocupados por hombres que por mujeres, para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente y de reducir la brecha salarial y corregir la discriminación salarial por razón de sexo, en caso de que exista.

Auditoría salarial: Análisis exhaustivo de los salarios en una empresa para identificar posibles discriminaciones salariales y proponer medidas correctoras. Permite evaluar la valoración de puestos de trabajo y asegurar que se remunera de forma justa el trabajo de igual valor.

Planes de Igualdad: Acuerdo colectivo cuyo objetivo principal es garantizar y conseguir unas relaciones laborales en igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación. Dentro de los planes de igualdad de empresas de más de 50 personas en plantilla deben: hacer una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, deben incluir en los registros los trabajos de igual valor y deben tener una auditoría salarial.

Negociación colectiva: Proceso de diálogo entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras para establecer las condiciones de trabajo, incluyendo las retribuciones. Es un espacio clave para negociar cláusulas que promuevan la igualdad salarial, la conciliación y la corresponsabilidad.

2. RADIOGRAFÍA DEL ERROR: DATOS Y CAUSAS EN ANDALUCÍA

2.1 Análisis del mercado laboral

En este punto veremos **paro, inactividad, actividad y ocupación por género**. (Datos EPA 2026: Tasa de paro, actividad y paro de larga duración). Como repetimos año tras año desde UGT Andalucía, la **brecha salarial es la consecuencia económica de la desigualdad** que tienen las mujeres socialmente y en el empleo. Desde UGT Andalucía, antes de entrar a analizar las brechas en los salarios, queremos mostrar la situación social previa, y como esta se traduce en el mercado laboral, analizando las diferencias entre mujeres y hombres, pues estas diferencias explican la brecha en los salarios.

2.1.1 Inactividad

Inactividad y causas Andalucía. Media 2025	Hombres	Mujeres	Total	%H/M	%M/H	H	M
Total	1332,9	1820,55	3153,45	42	58	100	100
Estudiante	319,025	350,55	669,575	48	52	24	19
Jubilado	711,975	455,65	1167,625	61	39	53	25
Labores del hogar	94,825	594,525	689,35	14	86	7	33
Incapacitado permanente	102,6	96,275	198,875	52	48	8	5
OTRA pensión dif jubilación	41,25	296,075	337,325	12	88	3	16
Otra	63,2	27,475	90,675	70	30	5	2

Miles de personas. Elaboración propia a partir del INE

La **Inactividad** es desigual en cuanto a la distribución entre sexos, y sobre todo en las causas que la generan. En Andalucía, sin variación con respecto a datos de 2024, las mujeres tienen un porcentaje más alto de inactividad que los hombres, son casi el 60% de las inactivas, 16 puntos porcentuales de diferencia.

Hay muchas diferencias entre sexos en las causas de la inactividad, **los hombres son mayoría entre las personas que son inactivas por ser jubiladas** o por tener una incapacidad y otras. **Las mujeres** son mayoría en las demás causas, por ser estudiantes, por tener otra pensión distinta a la jubilación, y **son el 86% de entre las personas que son inactivas por dedicarse a las labores del hogar**. Si vemos la dispersión en cada sexo, **del total de los hombres inactivos en Andalucía, más de la mitad lo son por estar jubilados**. **Del total de las mujeres inactivas un 33% lo son por dedicarse a las tareas domésticas**.

Inactividad edad. Andalucía. Media 2025	Hombres	Mujeres	%H/M	%M/H	H	M
Total	1332,9	1820,55	42	58	100	100
De 16 a 19 años	180,825	174,075	51	49	14	10
De 20 a 24 años	118,7	122,925	49	51	9	7
De 25 a 34 años	59,65	90,65	40	60	4	5
De 35 a 44 años	40,125	91,5	30	70	3	5
De 45 a 54 años	65,15	150,35	30	70	5	8

De 55 a 64 años	169,55	288,6	37	63	13	16
65 y más años	698,9	902,5	44	56	52	50
Miles de Personas. Elaboración Propia a partir del INE						

La **edad** es un factor determinante en la inactividad, mientras más jóvenes más equiparados están ambos sexos en un margen paritario, a partir de los 25 la inactividad de mujeres es mayoritaria, y a partir de los 35 años se dispara la proporción de mujeres con respecto a hombres en un 70%, 70% y 63% hasta los 64, a partir de los 65 vuelven a equipararse algo más con un 56% de inactividad de mujeres con respecto a los hombres.

2.1.2 Actividad, paro y empleo

En enero de 2026, las mujeres tienen seis puntos menos de afiliación en la seguridad social, y 21 puntos menos en los contratos registrados, además son un 61,50% de las personas paradas en la misma fecha.

Ene-26	Hombres	Mujeres	total	%H	%M	Dif
contratos registrados SAE	159773	103304	263077	60,73	39,27	-21,46
paro registrado SAE	227549	363554	591103	38,50	61,50	23,01
Afiliación Seguridad Social	1855403	1643943	3499351	53,02	46,98	-6,04

Fuente Observatorio Argos

Tasas Andalucía IVT25	Hombres	Mujeres	Diferencia
Actividad	63,1	52,08	11,02
Paro	12,24	17,45	-5,21
Empleo	55,37	42,99	12,38
Fuente INE			

En cuanto a las tasas de actividad, paro y empleo, las mujeres año tras año, tienen una menor tasa, actividad y empleo, y una mayor tasa de paro.

2.1.3 Segregación en la Ocupación

Andalucía IVT2025	Hombres	Mujeres	% H/M	%M/H	%H	%M
Total	2.002,6	1.624,2	55	45	100	100
Agricultura	186,9	72,0	72	28	9	4
Industria	271,5	88,2	75	25	14	5
Construcción	236,5	22,5	91	9	12	1
Servicios	1.307,7	1.441,5	48	52	65	89
Elaboración Propia a partir del INE						

La segregación de los sectores es evidente, las mujeres solo son mayoría con respecto a los hombres en el sector servicios, en el resto la presencia de hombres es mayor.

Si analizamos la **dispersión de cada sexo**, vemos que, si bien la mayoría de ambos sexos trabajan en el sector servicios, del total de los hombres ocupados un 65% de los hombres trabajan en este sector, mientras que **del total de las mujeres ocupadas un 89% trabajan en servicios**. En el resto de sectores la representatividad de las mujeres es mínima, un 4% en agricultura, un 5% en industria y un solo un 1% de las mujeres ocupadas lo hace en el sector de la construcción.

Del total de hombres ocupados un 14% lo hace en industria y un 12% en construcción, el mismo porcentaje tiene de representatividad en industria y un 9% en agricultura.

Podemos concluir que **las mujeres están más encasilladas en un sector y los hombres tienen más diversificación en el mercado laboral**.

2.1.4 Segregación en las ramas de actividad

<i>Ramas de actividad. Andalucía 2025T4</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%H/M</i>	<i>%M/H</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Total	2.274,1	1.712,5	57	43	100	100
A Agricultura	186,9	72,0	72	28	8	4
Total Industria (B + C + D + E)	271,5	88,2	75	25	12	5
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	49,6	14,4	78	23	2	1
C Industria manufacturera	221,9	73,8	75	25	10	4
F Construcción	236,5	22,5	91	9	10	1
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	591,1	474,0	55	45	26	28
J Información y comunicaciones	66,7	22,2	75	25	3	1
K Actividades financieras y de seguros	28,1	26,2	52	48	1	2
L Actividades inmobiliarias	17,6	11,2	61	39	1	1

<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)</i>	196,6	188,8	51	49	9	11
<i>Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)</i>	326,9	575,7	36	64	14	34
<i>Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)</i>	80,7	143,5	36	64	4	8

Fuente Elaboración Propia a partir de INE

Si analizamos **las ramas de actividad**, vemos que, si comparamos la representatividad inter sexo, las mujeres solo son mayoría en administración públicas y en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Los hombres son mayoría en todas las demás ramas, pero la diferencia mayor se da en la construcción con un 91% de representatividad de hombres, seguida de industria (75%) y agricultura (72%).

Del total de los hombres ocupados, el mayor porcentaje de ellos se concentra en comercio y hostelería en un 26%, mientras que, entre las ocupadas, el porcentaje mayor se da en la administración pública (34%). Luego confirmamos que **las mujeres tienen menos diversificación en el empleo**.

2.1.5 Situación profesional

<i>Situación profesional. Andalucía 2025T4</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%H/M</i>	<i>%M/H</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
Total	4.003,7	3.247,6	55	45	100	100
Trabajador por cuenta propia	363,9	188,7	66	34	9,1	5,8
Empleador	121,8	61,1	67	33	3,0	1,9
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	235,0	118,7	66	34	5,9	3,7
Miembro de una cooperativa	1,0	1,7	37	63	0,0	0,1
Ayuda en la empresa o negocio familiar	6,1	7,2	46	54	0,2	0,2
Asalariados : Total	1.637,2	1.434,7	53	47	40,9	44,2
Asalariado sector público	303,8	355,7	46	54	7,6	11,0
Asalariado sector privado	1.333,4	1.079,0	55	45	33,3	33,2
Otra situación	1,5	0,8	65	35	0,0	0,0

Elaboración propia a partir del INE

Si analizamos la situación profesional vemos que las mujeres son minoría entre el colectivo de trabajadores/as por cuenta propia, siendo menor la diferencia entre el empresariado sin asalariados/as que entre empleadores/as, siendo las mujeres mayoría entre las personas cooperativistas y las ayuda en empresa o negocio familiar.

Las mujeres superan el porcentaje de hombres en la categoría de asalariadas del sector público, que son el 54%.

Del total de las personas contratadas, en ambos sexos la mayoría de hombres y mujeres son personal asalariado frente a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

El perfil de trabajador y trabajadora es con un contrato por cuenta ajena en el sector privado.

2.1.6 Tipo de contrato

<i>Tipo de contrato.</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%H/M</i>	<i>%M/H</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Andalucía 2025T4</i>					<i>s</i>	
<i>Total</i>	1.637,2	1.434,7	53	47	100	100
<i>De duración indefinida: Total</i>	1.357,9	1.111,9	55	45	83	78
<i>Temporal: Total</i>	279,3	322,8	46	54	17	22

Elaboración propia a partir del INE

En cuanto al **tipo de contrato** las mujeres solo son mayoría con respecto a los hombres en la modalidad de **contrato temporal**, y del total de las mujeres contratadas un 22% tiene un contrato temporal, entre los hombres este porcentaje es del 17%, 5 puntos de diferencia.

2.1.7 Jornada

<i>Tipo Jornada. Andalucía. Media 2025</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%H/M</i>	<i>%M/H</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
<i>Total</i>	1973,175	1592,35	55	45	100	100
<i>Jornada a tiempo completo</i>	1853,825	1243,025	60	40	94	78
<i>Jornada a tiempo parcial</i>	119,325	349,325	25	75	6	22
<i>Elaboración propia a partir del INE</i>						

La jornada es una de las bases de la brecha salarial entre mujeres y hombres ya que el índice de parcialidad de las mujeres es mucho mayor, **un 75% de mujeres frente al 25% de hombres trabajan a jornada parcial, con lo que cobran menos que las personas a tiempo completo, que son, en un 60% hombres.**

Del total de hombres ocupados, un 94% lo están a tiempo completo y apenas un 6% a tiempo parcial. **En el año 2025 en Andalucía, del total de las mujeres que trabajan un 22% trabajan a tiempo parcial,** con lo que eso supone para su salario y sus cotizaciones.

2.2 El salario medio en Andalucía: Evolución interanual.

La brecha estatal en el último periodo de análisis 2023 está en un 15,74 y en Andalucía en un 16,14, con respecto al año anterior la brecha estatal ha bajado 1,35 puntos, y a nivel regional ha bajado 0,89 puntos.

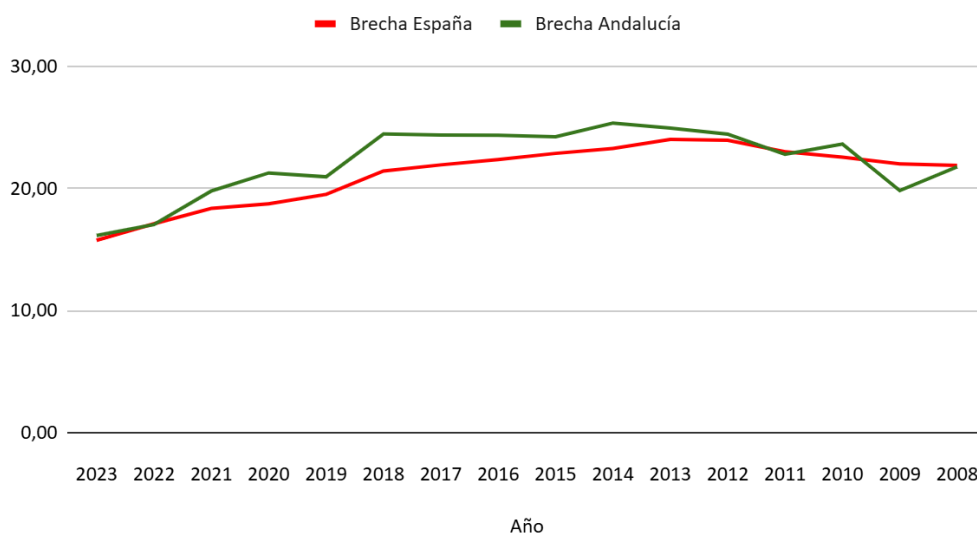
La **evolución** de la brecha desde el 2008 en España y Andalucía ha sido la siguiente:

<i>Año</i>	<i>Ambos sexos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Brecha España</i>	<i>Brecha Andalucía</i>
2023	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	15,74	16,14
2022	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09	17,03
2021	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36	19,78
2020	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72	21,26
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	19,50	20,94
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,42	24,44
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	24,36
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	24,35
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86	24,21
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,25	25,34

2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	23,99	24,93
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,93	24,43
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	22,99	22,78
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,55	23,62
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22,00	19,81
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	21,87	21,76

Elaboración propia a partir del INE

Brecha España y Brecha Andalucía por años



El conjunto de datos refleja la evolución de los salarios medios anuales y la brecha salarial de género tanto a nivel nacional (España) como en la comunidad autónoma de Andalucía durante un periodo de 16 años, de 2008 a 2023.

Se observa un crecimiento constante en el salario medio anual para **ambos sexos**, pasando de 21.883,42 € en 2008 a 28.049,94 € en 2023. Este incremento se refleja tanto en los salarios medios de **Mujeres** como de **Hombres**, aunque la diferencia en términos absolutos (columna "Diferencia") se ha mantenido elevada. En 2008, la diferencia era de 5.292,71 € y, aunque alcanzó un pico de 6.160,59 € en 2013, en 2023 se redujo a 4.781,18 €, el valor más bajo de la serie.

La métrica clave, la brecha salarial como porcentaje del salario de los hombres, ha mostrado una clara tendencia a la reducción en los últimos años:

- **Brecha en España:** La brecha salarial nacional alcanzó su máximo en 2013 con un 23,99%. Desde entonces, ha experimentado una disminución progresiva, cerrando el periodo en 2023 con un **15,74%**, la cifra más baja registrada en la tabla.
- **Brecha en Andalucía:** La brecha en Andalucía ha sido históricamente más volátil y, en general, más alta que la media nacional, alcanzando su máximo en 2014 con un 25,34%. Sin embargo, en 2023, la brecha andaluza (16,14%) se encuentra muy cerca de la cifra nacional (15,74%), lo que sugiere una **convergencia significativa** en la lucha contra la desigualdad salarial de género en los últimos años.

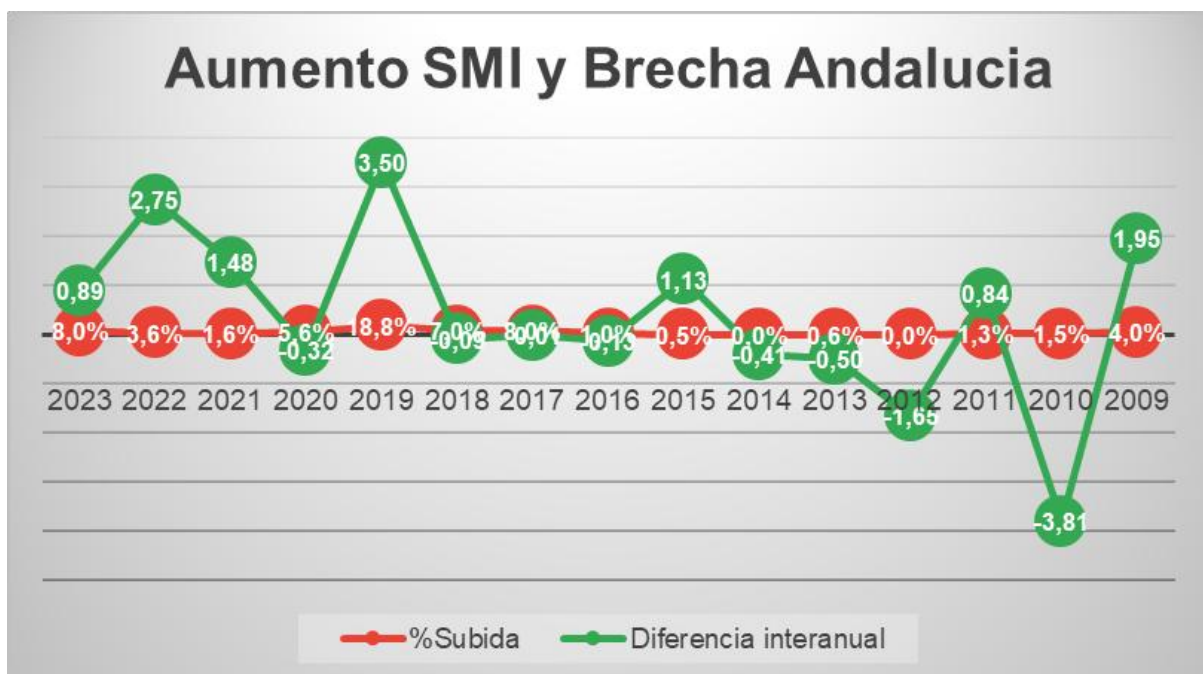
2.3 Brecha salarial y salario mínimo interprofesional

2.3.1 Brecha salarial y subida del SMI

AÑO	SMI	%SUBIDA	BRECHA ANDALUCÍA	DIFERENCIA INTERANUAL BRECHA
2023	15.120,00	8,0%	16,14	0,89
2022	14.000,00	3,6%	17,03	2,75
2021	13.510,00	1,6%	19,78	1,48
2020	13.300,00	5,6%	21,26	-0,32
2019	12.600,00	18,8%	20,94	3,50
2018	10.602,60	7,0%	24,44	-0,09
2017	9.906,40	8,0%	24,36	-0,01
2016	9.172,80	1,0%	24,35	-0,13
2015	9.080,40	0,5%	24,21	1,13
2014	9.034,20	0,0%	25,34	-0,41
2013	9.034,20	0,6%	24,93	-0,50
2012	8.979,60	0,0%	24,43	-1,65

2011	8.979,60	1,3%	22,78	0,84
2010	8.866,20	1,5%	23,62	-3,81
2009	8.736,00	4,0%	19,81	1,95
2008	8.400,00		21,76	

ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE INE



La brecha en Andalucía ha ido oscilando salvo a partir del año **2019 que ha sido la subida más alta del SMI que ha generado una tendencia a la baja y el mayor descenso de la brecha en más de 3 puntos y medio en ese mismo periodo**. Teniendo en cuenta que en la gráfica los valores negativos es cuando la brecha aumenta, y los positivos es cuando la brecha disminuye. La razón principal es que las mujeres somos mayoría entre las personas que perciben salarios inferiores o iguales al salario mínimo interprofesional por eso es normal este descenso de la brecha y la tendencia a la baja actual, ya que las mujeres han sido las más beneficiadas en la subida. Si bien es cierto que, con la feminización de la contratación

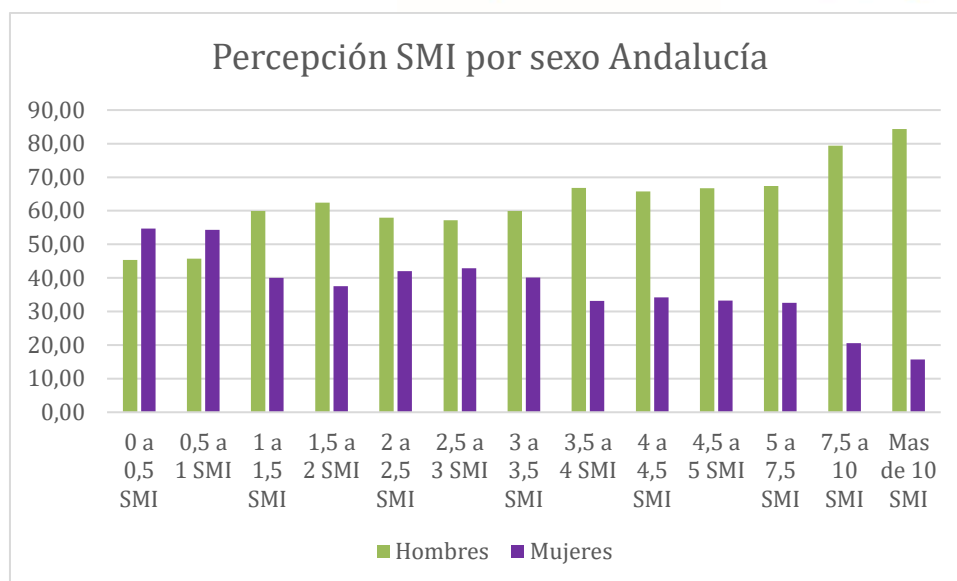
temporal y el tiempo parcial, no es una relación equivalente pues hay otros factores en la brecha salarial y no solo la percepción del salario mínimo de forma mayoritaria.

2.3.2 Distribución por sexo del SMI y Brecha por tramo

En este epígrafe, para analizar datos andaluces vamos a utilizar fuentes tributarias, ya que en el Instituto Nacional de Estadística no están los datos de las mujeres y hombres perceptores del Salario Mínimo Interprofesional en Andalucía.

FUENTES TRIBUTARIAS.2024	TOTAL	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	HOMBRES %	MUJERES %
ESPAÑA	20.637.992	10.836.242	9.801.750	52,51	47,49
TOTAL ANDALUCÍA	3.751.154	2.007.054	1.744.100	53,50	46,50
0 A 0,5 SMI	967.321	438.578	528.743	45,34	54,66
0,5 A 1 SMI	792.661	362.347	430.313	45,71	54,29
1 A 1,5 SMI	850.388	509.995	340.393	59,97	40,03
1,5 A 2 SMI	427.567	266.870	160.697	62,42	37,58
2 A 2,5 SMI	248.195	143.869	104.326	57,97	42,03
2,5 A 3 SMI	200.609	114.651	85.958	57,15	42,85
3 A 3,5 SMI	105.059	62.963	42.096	59,93	40,07
3,5 A 4 SMI	52.202	34.891	17.311	66,84	33,16
4 A 4,5 SMI	34.781	22.885	11.896	65,80	34,20
4,5 A 5 SMI	21.543	14.372	7.171	66,71	33,29
5 A 7,5 SMI	40.985	27.625	13.360	67,40	32,60
7,5 A 10 SMI	5.992	4.760	1.232	79,44	20,56
MAS DE 10 SMI	3.851	3.247	604	84,32	15,68

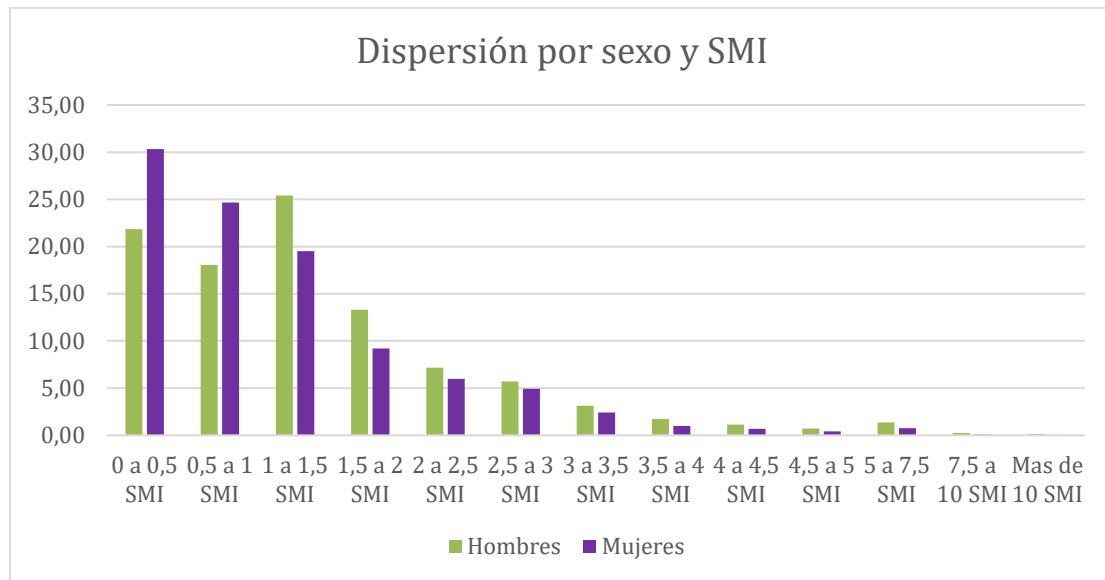
Según esta tabla, podemos observar que **las mujeres en Andalucía son mayoritarias en los dos tramos de salario mas bajos, en el tramo del 0 al 0,5 del Salario Mínimo Interprofesional y del 0,5 al 1 del SMI.**



Como observamos en la tabla y en la gráfica, a medida que el salario sube, la representatividad de las mujeres es menor.

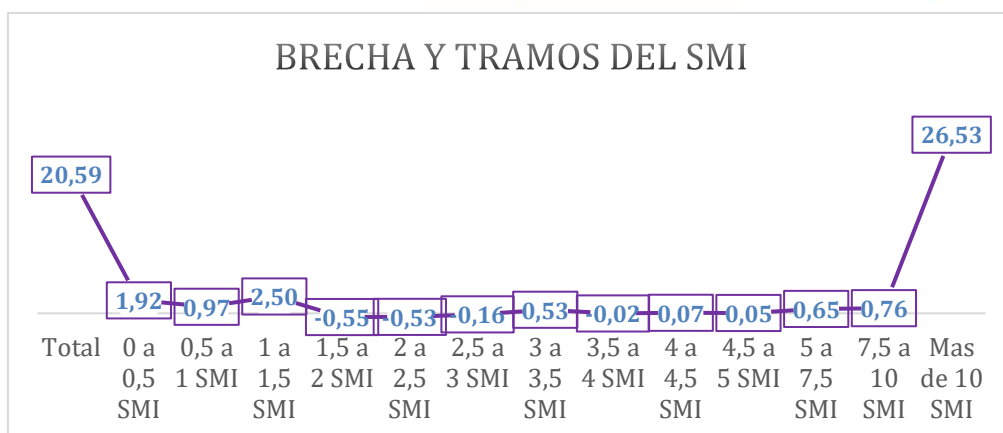
<i>Andalucía.</i>	<i>Dispersión H%</i>	<i>Dispersión M%</i>
2024		
Total	100,00	100,00
0 a 0,5 SMI	21,85	30,32
0,5 a 1 SMI	18,05	24,67
1 a 1,5 SMI	25,41	19,52
1,5 a 2 SMI	13,30	9,21
2 a 2,5 SMI	7,17	5,98
2,5 a 3 SMI	5,71	4,93
3 a 3,5 SMI	3,14	2,41
3,5 a 4 SMI	1,74	0,99
4 a 4,5 SMI	1,14	0,68
4,5 a 5 SMI	0,72	0,41
5 a 7,5 SMI	1,38	0,77
7,5 a 10 SMI	0,24	0,07
Más de 10 SMI	0,16	0,03

Como hemos visto anteriormente de todos los hombres asalariados andaluces, la mayoría está en la franja de a 1 a 1,5 del SMI en un 24,31%, en cambio las mujeres, mas de un 30% su salario está por debajo del SMI.



Si vemos la brecha salarial entre mujeres y hombres en cada uno de los tramos de Salario Mínimo Interprofesional vemos la siguiente tabla y gráfica.

Andalucía 2024	Brecha %
Total	20,59
0 a 0,5 SMI	1,92
0,5 a 1 SMI	0,97
1 a 1,5 SMI	2,50
1,5 a 2 SMI	-0,55
2 a 2,5 SMI	-0,53
2,5 a 3 SMI	-0,16
3 a 3,5 SMI	0,53
3,5 a 4 SMI	-0,02
4 a 4,5 SMI	0,07
4,5 a 5 SMI	0,05
5 a 7,5 SMI	0,65
7,5 a 10 SMI	0,76
Mas de 10 SMI	26,53

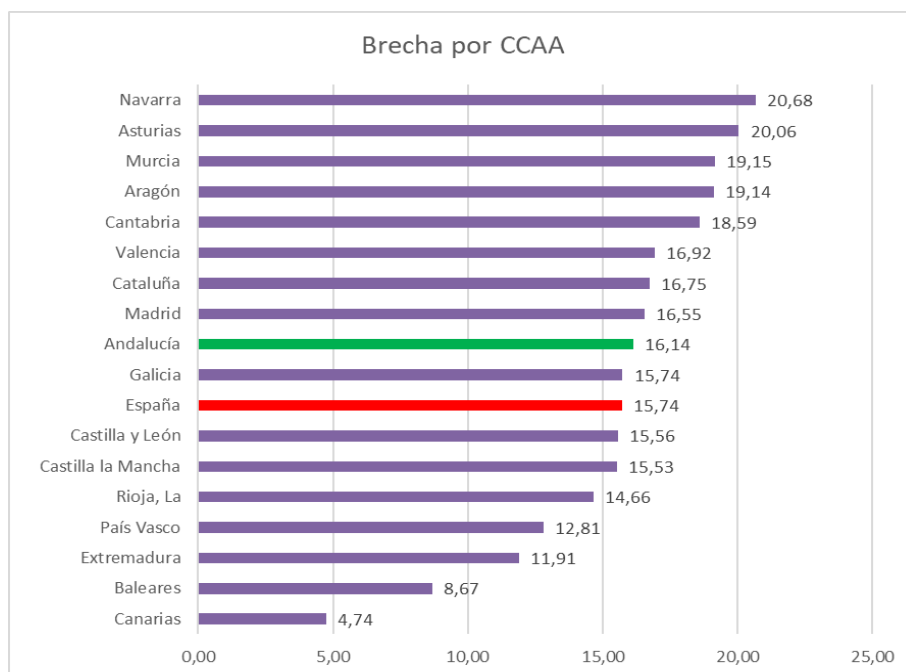


La brecha entre mujeres y hombres por tramos de salario no son muy elevadas, sube a más del 26% en el tramo de mas de 10 veces el salario mínimo, en el que hay muy pocas personas, pero son la mayoría hombres en un 84%. La brecha global es mas grande cuando el análisis no es el tramo de salario si no otros factores, como hemos visto en el resto del presente informe.

2.4 Brecha por Comunidades autónomas

CCAA	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
<i>Canarias</i>	23.439,06	24.604,44	1.165,38	4,74
<i>Baleares</i>	26.260,90	28.754,20	2.493,30	8,67
<i>Extremadura</i>	22.181,88	25.179,79	2.997,91	11,91
<i>País Vasco</i>	31.038,84	35.600,45	4.561,61	12,81
<i>Rioja</i>	24.307,34	28.482,01	4.174,67	14,66
<i>Castilla La Mancha</i>	22.608,19	26.766,25	4.158,06	15,53
<i>Castilla y León</i>	23.104,30	27.360,49	4.256,19	15,56
España	25.591,31	30.372,49	4.781,18	15,74
<i>Galicia</i>	23.153,78	27.479,85	4.326,07	15,74
Andalucía	22.714,95	27.085,50	4.370,55	16,14
<i>Madrid</i>	29.250,20	35.052,21	5.802,01	16,55
<i>Cataluña</i>	27.240,93	32.721,58	5.480,65	16,75
<i>Valencia</i>	23.205,68	27.933,36	4.727,68	16,92
<i>Cantabria</i>	23.727,01	29.145,64	5.418,63	18,59
<i>Aragón</i>	23.925,28	29.589,45	5.664,17	19,14
<i>Murcia</i>	22.474,77	27.799,19	5.324,42	19,15
<i>Asturias</i>	24.808,62	31.033,72	6.225,10	20,06
<i>Navarra</i>	27.461,86	34.623,18	7.161,32	20,68

Elaboración Propia a partir del INE



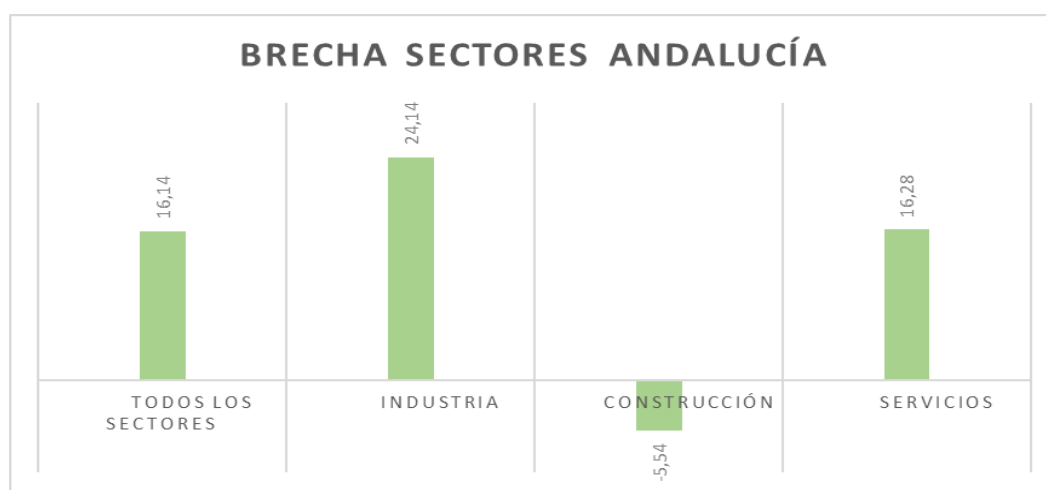
Según la tabla y gráfica anterior, la comunidad autónoma con más brecha es Navarra con un 20,68, seguida de Asturias y Murcia, Andalucía está en 9ª lugar en orden de mayor a menor brecha, Galicia tiene el mismo porcentaje de brecha que a nivel estatal con un 15,74%. La que menos brecha salarial tiene es Canarias con un 4,74%, seguida de Baleares con un 8,67%.

2.5 El "Código Defectuoso": Brecha por sectores

A colación de la representatividad de las mujeres en los sectores en Andalucía, en la industria las mujeres son un 14% y tienen un 24,14% de brecha, en la construcción son apenas un 12% de las plantillas y ganan (según estos datos) un 5,54% mas que los hombres, y en servicios, que representan en un 65% la brecha es de un 16,28%.

2023	Mujeres	Hombres	Dif	Brecha
Todos los sectores	22.714,95	27.085,50	4.370,55	16,14
Industria	22.869,41	30.145,53	7.276,12	24,14
Construcción	24.674,85	23.380,15	-1.294,70	-5,54
Servicios	22.675,96	27.085,21	4.409,25	16,28

Fuente elaboración propia a partir del INE



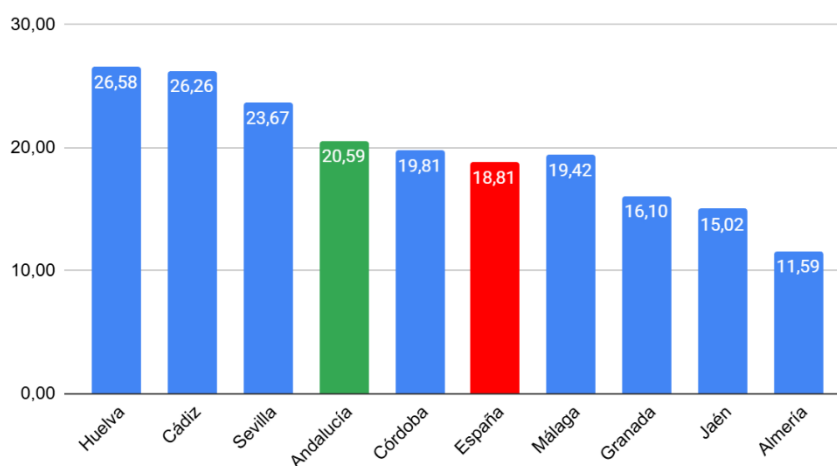
2.6 Brechas provinciales

Para hacer un análisis de las **brechas provinciales** debemos consultar otras fuentes, en este caso las Fuentes Tributarias, que corresponden además al año 2024.

2024	Salario Hombres	Salario Mujeres	Diferencia €	Brecha
Huelva	20.654	15.164	5.490	26,58
Cádiz	23.611	17.411	6.200	26,26
Sevilla	24.598	18.776	5.822	23,67
Andalucía	22.603	17.949	4.654	20,59
Córdoba	21.460	17.208	4.252	19,81
España	27.411	22.255	5.156	18,81
Málaga	23.691	19.090	4.601	19,42
Granada	22.274	18.688	3.586	16,10
Jaén	19.069	16.204	2.865	15,02
Almería	19.740	17.452	2.288	11,59

Elaboración propia a partir de Fuentes Tributarias

Brecha Provincias 2024



Según estos datos la brecha en España es del 18,81 y en Andalucía el 20,59.

Ordenadas de mayor a menos brecha, comprobamos tanto en tabla como en gráfico que la provincia con mayor brecha es Huelva con un 26,58%, seguida de Cádiz, con un 26,26%, a continuación, va Sevilla con un 23,67%, siendo Córdoba la siguiente con un 19,81% de brecha y le sigue Málaga con muy poca diferencia con un 19,42.

Las provincias con menos brecha son Almería con un 11,59%, después Jaén con un 15,02, luego va Granada con un 16,10%.

2.7 El error acumulado: Obsolescencia salarial y brecha en las trabajadoras senior.

Si analizamos las **brechas por edad**, vemos resultados similares a otros periodos de análisis, siendo las brechas menores cuando la edad es menor, hablamos de un 11,77 de brecha entre las personas menores de 25 años y una brecha de un 11,67 en la franja de 25 a 34 años, que además coincide con que los salarios son más bajos de media, en ambos casos.

A partir de los 35 años hay un salto enorme, se pasa a una brecha del 17,82%, y sigue subiendo en la franja de 45 a 54 años a 19,03%, bajando de nuevo entre las personas de mas de 55 años a 11,54%. Una teoría posible es que coincide con la edad reproductiva de las mujeres, que en los primeros años de vida de sus hijos e hijas es mas probable que se acojan a permisos de conciliación con merma económica tales como la excedencia por cuidado de hijos/as y las reducciones de jornada por guarda legal, por ejemplo.



<i>Edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Dif</i>	<i>Brecha</i>
<i>Todas las edades</i>	22.714,95	27.085,50	4.370,55	16,14
<i>Menos de 25 años</i>	12.785,10	14.491,23	1.706,13	11,77
<i>De 25 a 34 años</i>	18.752,52	21.229,15	2.476,63	11,67
<i>De 35 a 44 años</i>	21.366,28	26.000,43	4.634,15	17,82
<i>De 45 a 54 años</i>	24.862,61	30.704,19	5.841,58	19,03
<i>55 y más años</i>	27.592,47	31.191,00	3.598,53	11,54

Elaboración Propia a partir del INE



Ocupación 2023	Hombres	Mujeres	%H/M	%M/H	%H	%M
Total	1870,225	1513,6	55,27	44,73	100	100
De 16 a 19 años	13,7	8,825	60,82	39,18	0,7	0,6
De 20 a 24 años	82,15	73,125	52,91	47,09	4,4	4,8
De 25 a 34 años	351,95	314,275	52,83	47,17	18,8	20,8
De 35 a 44 años	506,025	418,25	54,75	45,25	27,1	27,6
De 45 a 54 años	546,675	419,1	56,60	43,40	29,2	27,7
De 55 y más años	369,8	280,025	56,91	43,09	19,8	18,5

Fuente elaboración propia a partir del INE

Si comparamos la ocupación por edad en ese mismo periodo, el año 2023 vemos que las mujeres son un 43% de entre las personas ocupadas de más de 55 años, con lo que la edad aumenta la brecha entre mujeres y hombres en las ocupaciones: del total de las mujeres ocupadas solo un 18,5% son mayores de 55 años, es decir menos mujeres que hombres se mantienen en el empleo a partir de los 55 años y en esa franja la brecha salarial es del 11,77%.

2.8 Trabajadoras extranjeras: la brecha acumulada

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Española	22.906,40	27.391,61	4.485,21	16,37
Extranjera	18.918,23	22.021,64	3.103,41	14,09
Diferencia	3.988,17	8.473,38		
Brecha	17,41	30,93		

Las trabajadoras extranjeras en Andalucía tienen una **brecha de un 14,09%** con respecto a los trabajadores extranjeros, una brecha del 17,41% con respecto a los salarios anuales de las trabajadoras españolas y un 30,93% con respecto a los trabajadores españoles.

La nacionalidad en este caso es un **factor multiplicador de la brecha**.

2.9 Pensiones

2.9.1 Pensiones contributivas

<i>PENSIÓN MEDIA EN 26</i>	<i>HOMBRES</i>	<i>MUJERES</i>	<i>DIFERENCIA</i>	<i>BRECHA</i>
ESPAÑA	1.686,87 €	1.324,97 €	361,90 €	21,45
ANDALUCÍA	1.495,70 €	1.203,84 €	291,86 €	19,51
Almería	1.372,87 €	1.125,56 €	247,31 €	18,01
Cádiz	1.604,14 €	1.248,53 €	355,61 €	22,17
Córdoba	1.437,50 €	1.165,74 €	271,77 €	18,91
Granada	1.441,45 €	1.205,71 €	235,74 €	16,35
Huelva	1.529,37 €	1.181,55 €	347,82 €	22,74
Jaén	1.379,25 €	1.124,97 €	254,28 €	18,44
Málaga	1.508,36 €	1.209,97 €	298,39 €	19,78
Sevilla	1.537,66 €	1.248,17 €	289,49 €	18,83

Elaboración propia a partir del INSS

Según datos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) de enero de 2026, **la brecha entre las mujeres pensionistas con respecto a los hombres es en España de un 21,45%** y en Andalucía un 19,51%, siendo en Andalucía la brecha menor, pero la cuantía de las pensiones de mujeres y hombres también es menor.

En cuanto a las provincias, la brecha mas alta la tiene Huelva, y la mas baja Almería, provincias al igual que sucede con las brechas analizadas en estas provincias en el apartado de brecha provinciales.

2.9.2 Pensiones no contributivas

La pensión media no contributiva de **jubilación** en diciembre de 2025 es de 593,60 €/mes.

La PNC de **incapacidad** en este mismo periodo es de 649,39 €/mes.

Los datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) para diciembre de 2025 y la distribución por sexo de las personas perceptoras por sexo es la siguiente:

TIPO PNC	PNC JUBILACIÓN		PNC INVALIDEZ		PNC DERIV JUBI		TOTAL PNC	
LUGAR/SEXO	% H	% M	% H	%M	% H	% M	% H	%M
ANDALUCÍA	26,37%	73,63%	51,64%	48,36%	28,54%	71,46%	36,45%	63,55%
ALMERÍA	31,50%	68,50%	54,89%	45,11%	31,54%	68,46%	40,07%	59,93%
CÁDIZ	25,15%	74,85%	49,79%	50,21%	29,18%	70,82%	35,47%	64,53%
CÓRDOBA	24,56%	75,44%	51,87%	48,13%	29,39%	70,61%	35,83%	64,17%
GRANADA	31,92%	68,08%	53,45%	46,55%	35,63%	64,37%	41,39%	58,61%
HUELVA	26,05%	73,95%	51,86%	48,14%	28,53%	71,47%	38,77%	61,23%
JAÉN	19,96%	80,04%	50,62%	49,38%	29,48%	70,52%	34,56%	65,44%
MÁLAGA	27,43%	72,57%	50,18%	49,82%	24,15%	75,85%	34,21%	65,79%
SEVILLA	24,39%	75,61%	52,54%	47,46%	28,71%	71,29%	36,09%	63,91%

La persona beneficiaria tipo de una pensión no contributiva, tanto de jubilación como de derivada de jubilación, se corresponde con el de una mujer casada, aunque globalmente el número de pensionistas solteros es superior, que vive integrada en una unidad económica formada por dos o tres personas, con las que está unida preferentemente por matrimonio o por una relación de consanguinidad de segundo grado (hermanos, abuelos o nietos).

Del total de personas perceptoras durante el año 2025 en Andalucía (92.993), el número de hombres ha sido de 33.897, es decir el 36,45% y el número de mujeres 59.096, es decir el 63,55% del total.

La persona beneficiaria tipo de una pensión no contributiva de jubilación se corresponde con una mujer con una edad comprendida entre los 70 y los 74 años, cuyo estado civil es el de casada. El 73,63% son mujeres y el 26,37% son hombres.

El/la pensionista no contributivo de incapacidad tipo se corresponde de manera ligeramente superior con un hombre de una edad comprendida entre los 55 y los 59 años, mayoritariamente soltero. Del total 51,64% son hombres y el 48,36% son mujeres.

En total las mujeres son un 63,55% de quienes perciben las pensiones no contributivas en Andalucía, que son las que tienen las cuantías mas bajas.

2.9.3 Evolución del complemento de brecha de género de las pensiones. 2025

El **Complemento de Brecha de Género** es una prestación económica añadida a la pensión contributiva, diseñada para reparar el perjuicio que las carreras profesionales de las personas (mayoritariamente mujeres) sufren tras el nacimiento o adopción de un hijo o hija.

Sustituyó en febrero de 2021 al antiguo "*Complemento de Maternidad*". Su objetivo no es premiar la natalidad, sino **compensar la pérdida de ingresos y las lagunas de cotización** que se generaban a las mujeres al asumir el rol de cuidadoras principales de los hijos/as y las pérdidas económicas y laborales que eso les suponía. Esto cambia a partir de este año:

- **A quién se dirige:** A pensionistas de jubilación, incapacidad permanente o viudedad con uno o más hijos/as.
- **Cuantía (2025/2026):** Es un importe fijo por hijo (hasta un máximo de 4). Para 2026, la cuantía se sitúa en torno a los **34,30 € mensuales por hijo/a** (480 € anuales aprox.).

- **La clave:** Solo puede cobrarlo **uno de los dos progenitores**. Por defecto lo recibe la mujer, pero el hombre puede solicitarlo si demuestra que su carrera laboral se vio más afectada que la de la madre.

Este complemento tuvo una **evolución Jurisprudencial**, pasó a ser solo de mujeres a ambos sexos, por distintas sentencias:

A. El varapalo del TJUE (Sentencia de 2019)

El antiguo "Complemento de Maternidad" (vigente 2016-2021) era exclusivo para mujeres ya que son las mujeres las que por estadística tienen una mayor dedicación y asunción en las responsabilidades de cuidado. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que esto era **discriminatorio** para los padres que estuvieran en la misma situación.

B. El "Derecho a la Retroactividad" (Supremo 2022)

Tras la sentencia europea, muchos padres reclamaron. La Seguridad Social se negaba a pagar atrasos, pero el Tribunal Supremo español sentenció que los hombres que cumplieran los requisitos tenían derecho a cobrar el complemento desde el momento de su jubilación, no solo desde que lo reclamaran.

C. La "Indemnización por Daños y Perjuicios" (Supremo 2023)

Este es el punto más reciente y polémico. El Supremo dictó que, como la Seguridad Social obligó a los hombres a acudir a los tribunales para obtener algo que el TJUE ya había dicho que les correspondía, el organismo debe pagar una **indemnización adicional (fijada en 1.800 €)** para compensar los gastos legales y la vulneración del derecho a la no discriminación.

D. Situación Actual (2025-2026)

Hoy en día, el sistema está normalizado:

- Se reconoce de oficio a las mujeres.
- Los hombres lo solicitan acreditando que su cotización bajó tras el nacimiento.

- Sigue habiendo litigios cuando ambos progenitores lo reclaman a la vez, donde
- **Limitación:** Solo se concede en **pensiones contributivas**. Las Pensiones No Contributivas (PNC) de las que hablábamos antes **no tienen derecho** a este complemento.

Según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) las pensiones que incluyen el complemento para la reducción de la brecha de género al cierre de 2025 (informe con corte 1 de enero de 2026), son los siguientes

Resumen de datos de pensiones en vigor con el complemento, a 1 de enero de 2026

<i>Complemento brecha</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>
España	1.324.934	1.044.785	280.149	78,86	21,14
Andalucía	240.354	175.080	65.274	72,84	27,16

En cuanto al **importe medio percibido** en concepto de complemento de brecha de enero en Andalucía la cuantía es de 82 euros/mes y en el resto de España es de 75 €/mes.

Estos datos provienen concretamente del boletín estadístico del INSS (“Pensiones contributivas a 1 de enero de 2026 — Complementos por brecha de género y por maternidad”).

3. FACTORES ESTRUCTURALES PERSISTENTES

3.1 La parcialidad involuntaria y el "Suelo Pegajoso".

Para comprender por qué la brecha salarial en Andalucía persiste a pesar de los avances legislativos y de la subida del Salario Mínimo Interprofesional, es fundamental analizar dos fenómenos estructurales que actúan como lastres invisibles para las trabajadoras andaluzas: la **parcialidad involuntaria** y el **suelo pegajoso**. Ambos conceptos no son hechos aislados, sino que forman parte de una arquitectura laboral de desigualdad que confina a las mujeres a la precariedad económica persistente, que se traduce en el mantenimiento de la brecha salarial que padecen.

3.1.2 El laberinto de la parcialidad involuntaria

La jornada parcial en nuestra comunidad autónoma tiene, de manera abrumadora, nombre de mujer, tal y como hemos visto en el apartado de la jornada del presente informe. También hemos visto que esta situación rara vez responde a una libre elección voluntaria. La **parcialidad involuntaria** se manifiesta cuando las trabajadoras se ven obligadas a aceptar contratos de jornada reducida porque el tejido productivo de su sector no les ofrece la jornada completa, o porque las carencias en los servicios públicos de cuidados, o la dificultad para poder compaginar su trabajo con sus necesidades familiares las fuerzan a reducir su tiempo de trabajo remunerado.

Esta sobrerrepresentación de las mujeres en los cuidados supone una infrautilización del talento femenino, y además tiene consecuencias directas y demoledoras sobre sus salarios: a menos horas trabajadas, menor base de cotización. Esto no solo ensancha la brecha salarial mensual y anual entre mujeres y hombres de forma inmediata, sino que hipoteca el futuro de las trabajadoras, derivando en una **brecha de protección social** que se traduce en prestaciones por desempleo menos cuantiosas y, a largo plazo, en pensiones de jubilación que a menudo son menores, y a veces se encuentran en el umbral de la pobreza. Como delegados y delegadas, nuestra labor es identificar si se están cubriendo puestos estructurales con contratos a tiempo parcial feminizados que impiden la autonomía económica de las trabajadoras de nuestra empresa.

3.1.3 El "Suelo Pegajoso": la barrera en la base de la pirámide

Mientras que el concepto de "techo de cristal" describe las dificultades de las mujeres para acceder a la alta dirección, el **"suelo pegajoso"** (o *sticky floor*) representa una realidad mucho más extendida y urgente para la acción política y sindical en España y Andalucía, puesto que también es una característica de nuestro mercado laboral. Se refiere a las fuerzas sociales, culturales y laborales que mantienen a la mayoría de las trabajadoras atrapadas en los niveles más bajos de la jerarquía profesional o que caracteriza las escasas posibilidades de mejora en los sectores feminizados.

Este fenómeno se nutre de una valoración social sesgada de los trabajos. En muchos de nuestros centros de trabajo, observamos cómo categorías profesionales históricamente feminizadas (como la limpieza, los cuidados o la atención al público) reciben una remuneración significativamente menor que categorías masculinizadas (como el mantenimiento o la logística), a pesar de que ambas requieren niveles de esfuerzo, responsabilidad o formación equivalentes. El suelo pegajoso se refuerza, además, por la falta de itinerarios de promoción claros y por la asunción de que la mujer es la "cuidadora principal", lo que la autolimita o la excluye de las oportunidades de ascenso o mejora profesional, en algunos casos es porque requieren mayor disponibilidad horaria, o en otros porque ni siquiera hay posibilidades de mejoras laborales o promociones.

Solo desde el desarrollo de políticas generales dirigidas a valorar económicamente los sectores feminizados, desde la negociación colectiva y desde el desarrollo de los planes de igualdad, podremos revisar estos sectores o clasificaciones profesionales ocupadas mayoritariamente por mujeres, para así mejorar las opciones de desarrollo profesional y salarial de los citados sectores o categorías, que aun teniendo un enorme valor social, no han tenido correspondencia en sus salarios y en sus condiciones laborales.

3.2 Maternidad y cuidados: La penalización que no corrige la tecnología.

A pesar de los avances en digitalización y las nuevas fórmulas de trabajo a distancia, la **maternidad y la asunción de los cuidados** siguen siendo el principal factor de expulsión de las mujeres de la carrera profesional y el mayor generador de brecha salarial en Andalucía. Lo que debería ser un valor social —la sostenibilidad de la vida— se convierte, en el actual sistema laboral, en un "impuesto de género" que las trabajadoras pagan con su salario y su promoción.

La estadística es persistente: mientras que la paternidad apenas afecta a la trayectoria salarial de los hombres (e incluso en algunos sectores se asocia a una mayor estabilidad y promoción), la maternidad dispara la brecha. Esta penalización se manifiesta de cuatro formas que, como delegados y delegadas, debemos vigilar estrechamente:

1. **La pérdida de pluses y complementos:** Muchos de los complementos salariales que existen en los convenios (disponibilidad, presencialidad, turnicidad o productividad vinculada a la presencia física) están diseñados bajo un modelo de "trabajador ideal", es decir un modelo masculino, una persona que no tiene responsabilidades de cuidado. Cuando una persona, estadísticamente en la mayoría de los casos mujer, reduce su jornada o solicita flexibilidad para cuidar, estos complementos desaparecen, reduciendo drásticamente su nómina más allá de la parte proporcional de las horas no trabajadas. De hecho, en el informe de brecha del año pasado, en el que si había datos de percepción de complementos salariales por sexos, las mujeres ganan casi un 20% menos de media en complementos salariales y mas del 80% en percepciones de pagas extraordinarias.
2. **La desconexión del desarrollo profesional:** La tecnología ha permitido el teletrabajo, pero no ha eliminado el sesgo de la "presencia". Las trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación a menudo sufren una "**muerte profesional silenciosa**": dejan de ser asignadas a proyectos estratégicos, se las excluye de las redes de decisión informales y sus evaluaciones de desempeño se ven perjudicadas por no cumplir con una disponibilidad total.
3. **La trampa de la flexibilidad digital:** Existe el riesgo de que la tecnología, en lugar de liberar tiempo, convierta el hogar en una extensión permanente de la oficina. Para las madres trabajadoras en Andalucía que teletrabajan, esto se puede traducir a

menudo en una **triple jornada**: la laboral, la de cuidados y la de gestión digital, lo que genera un agotamiento que frena cualquier posibilidad de ascenso o formación adicional.

4. **Muchos sectores feminizados no permiten el teletrabajo**: a pesar que el teletrabajo puede suponer en algunos casos, ahorro en los tiempos de desplazamientos, y una posibilidad para conciliar en determinados casos que no están cubiertos por derechos laborales, hay que tener en cuenta también que una gran parte de los trabajos feminizados son presenciales y no permiten el trabajo a distancia, tales como: limpieza, comercio, hostelería, ayuda a domicilio, etc.

Desde **UGT Andalucía**, reiteramos que la conciliación no es un "asunto de mujeres" que debemos ir hacia el concepto de **corresponsabilidad**, ya que la posibilidad de atender a las necesidades de cuidados debe ser concebido social y laboralmente como un derecho de la clase trabajadora y una obligación de las empresas. Por lo tanto, nuestra acción sindical debe enfocarse en:

- **Blindar los derechos de conciliación**: Asegurar que ninguna trabajadora sufra represalias veladas (como cambios de turno perjudiciales o estancamiento en la categoría) por ejercer sus derechos de conciliación.
- **Negociar la corresponsabilidad real**: Impulsar medidas que incentiven a los hombres a acogerse a permisos y reducciones de jornada, rompiendo el estigma y equilibrando la carga, y que estos, cuando ejerzan los derechos laborales para cuidar no sufran las consecuencias negativas que hasta ahora, han estado padeciendo las mujeres por ejercerlos.
- **Auditar los algoritmos de productividad**: Vigilar que los sistemas automáticos de evaluación del desempeño no penalicen las interrupciones de carrera vinculadas a la maternidad/paternidad o el cuidado de dependientes.

La maternidad no puede seguir siendo un factor de riesgo de exclusión social. La justicia salarial en Andalucía pasa necesariamente por reconocer que **los cuidados son un trabajo esencial** y que su ejercicio no puede seguir recayendo —y penalizando— exclusivamente sobre las mujeres.

4. La Nueva Frontera: El Sesgo del Código Digital

4.1 La nueva cara de la segregación: La brecha digital de género.

En pleno proceso de transformación tecnológica de nuestras empresas, la **brecha digital de género** podría ser una más de las causas de la desigualdad salarial en Andalucía. Ya no hablamos solo de la dificultad de acceso a dispositivos o internet, sino de una segregación profunda en el uso, la formación y el liderazgo de las herramientas tecnológicas que definen los salarios del presente y del futuro.

La brecha digital por sexo existe, mujeres y hombres utilizan las nuevas tecnologías, pero no de la misma forma ni para los mismos objetivos, esto se traduce también en lo profesional. La realidad que observamos en los centros de trabajo es que, mientras los sectores masculinizados han integrado la tecnología como una vía de especialización y aumento retributivo (complementos de peligrosidad, turnicidad o especialidad técnica), en los sectores feminizados la digitalización a menudo se percibe como una herramienta de control o una carga de trabajo adicional sin compensación económica.

La brecha digital de género en el ámbito laboral andaluz se manifiesta principalmente en tres vertientes:

1. **Segregación en las competencias STEM:** Persiste una escasa presencia de mujeres en los puestos tecnológicos de mayor valor añadido. Esto provoca que las mujeres queden relegadas a tareas administrativas o de servicios que corren mayor riesgo de ser automatizadas, mientras que los hombres ocupan los puestos de diseño y gestión tecnológica, que gozan de mejores salarios y pluses de especialización.
2. **El "sesgo del algoritmo":** Como sindicato, debemos alertar sobre cómo los sistemas de Inteligencia Artificial y los algoritmos de selección o promoción pueden arrastrar sesgos de género. Si estos sistemas se alimentan de datos históricos donde la mujer no ha tenido presencia, o ha tenido trayectorias más intermitentes por los cuidados, el algoritmo penalizará su promoción, perpetuando la brecha de forma automatizada e invisible.
3. **La disponibilidad total y el teletrabajo:** La digitalización ha traído el teletrabajo, que en teoría facilita la conciliación, pero que en la práctica puede convertirse como hemos

dicho en una trampa de "doble presencia" si no hay medidas de desconexión digital o simplemente por su trabajo no pueden acceder al ejercicio del mismo.

La digitalización no puede ser una excusa para que la brecha salarial se ensanche. Como delegados y delegadas, nuestra intervención es urgente en dos frentes:

- **Formación con perspectiva de género:** Es imperativo que los planes de formación tecnológica de las empresas no excluyan a las trabajadoras, bien porque esta formación no vaya dirigida a sus puestos, bien porque tengan contratos parciales o estén en uso de derechos de conciliación como puede ser periodos de excedencia por cuidado. La formación debe ser el motor que rompa con la segregación y que despegue a las mujeres del "suelo pegajoso" y las dote de competencias para los puestos mejor remunerados.
- **Negociación de la desconexión digital:** Debemos garantizar que el uso de herramientas digitales no suponga una prolongación de la jornada laboral encubierta, algo que afecta especialmente a las mujeres debido a la carga mental de la gestión familiar.

En definitiva, la brecha digital no debe ser una **nueva frontera de la desigualdad**. Si no intervenimos desde la negociación colectiva para que la tecnología sea inclusiva, estaremos permitiendo que la modernización de nuestras empresas se construya sobre la base de la exclusión salarial de las mujeres.

4.2. La Brecha Digital en Andalucía: de la formación al empleo.

La digitalización no es un proceso neutro; si no se interviene desde la acción sindical, actúa como un acelerador de las desigualdades ya existentes. En nuestra comunidad, esta "nueva cara" de la brecha se manifiesta desde la exclusión de las mujeres en los sectores de alto valor añadido hasta la vigilancia algorítmica en los puestos más precarios.

Según datos de la Consejería de Desarrollo Educativo, en Bachillerato, el 37,25% de quienes eligen la modalidad de Ciencias son chicas, y la brecha de género en la matriculación se ha reducido en términos relativos un 16,7% entre los cursos 2018-2019 y 2023-2024, al pasar del 5,22% al 4,35%. En Formación Profesional STEM, la brecha también se acorta, con un

descenso del 2,19% en ese mismo periodo. En la Universidad, aunque sólo el 15,79% de las mujeres optan por carreras STEM, la cifra crece de forma continuada y la brecha ha disminuido un 8,36% entre 2019 y 2023.

Sin embargo, estos avances no se reflejan aún con la misma fuerza en el empleo. De las más de 70.000 personas afiliadas al sector TIC en Andalucía, sólo el 28,75% son mujeres. De los contratos TIC realizados en 2023, sólo el 25,66% correspondieron a mujeres. Y en el ecosistema emprendedor tecnológico andaluz, solo el 16,6% de las personas fundadoras de empresas tech son mujeres, según datos recientes del sector.

Andalucía cuenta con centros de innovación de referencia mundial, como el **Málaga TechPark** o el **PCT Cartuja**, donde se concentran los salarios más altos y las mejores condiciones laborales. Sin embargo, la presencia femenina en estos espacios sigue siendo minoritaria, especialmente en puestos técnicos y de decisión (**STEM**).

- **El muro de las STEM:** A pesar de la alta cualificación de las mujeres andaluzas, persiste una segregación educativa que se traslada a las empresas TIC. Al haber menos mujeres en programación, ciberseguridad o análisis de datos, se las excluye de los sectores que menos han sufrido la crisis y que presentan una brecha salarial menor en términos brutos, pero una segregación ocupacional altísima.
- **Impacto retributivo:** Esta ausencia no solo es una cuestión de representación; es una cuestión de dinero. Los complementos por "especialidad técnica" o "disponibilidad" en el sector TIC están diseñados bajo un patrón masculino, ensanchando la diferencia salarial final.

4.3 La IA y los Sesgos Algorítmicos: La discriminación automatizada

4.3.1 Sesgos de la IA

Otra cuestión ante la que tenemos que estar alerta es la introducción de la Inteligencia Artificial (IA) en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas andaluzas que plantean riesgos de desigualdad, pues aunque se venden como neutros, en su aplicación y desarrollo no lo son:

- **Sesgos en la selección:** Si un algoritmo se entrena con datos históricos de una empresa donde tradicionalmente han promocionado más los hombres, la IA "aprenderá" que el candidato ideal es un hombre, descartando automáticamente perfiles femeninos o penalizando lagunas en el CV debidas a periodos de cuidados.
- **Sistemas de productividad:** Estamos detectando sistemas de control de actividad que miden la "productividad" basándose únicamente en la conexión ininterrumpida. Esto penaliza directamente a las mujeres que, debido a la carga de cuidados, requieren de una flexibilidad que la máquina interpreta como "falta de rendimiento".

4.3.2 Automatización en sectores feminizados: El riesgo de sustitución

Mientras que en los sectores masculinizados la tecnología suele ser una herramienta de apoyo, en algunos sectores altamente feminizados de Andalucía, como la **administración, el comercio o el sector servicios**, la digitalización se está utilizando para la automatización de tareas.

Esto genera un riesgo de **expulsión del mercado laboral** para miles de trabajadoras cuyas tareas administrativas están siendo sustituidas por software, sin que se les ofrezca la formación necesaria para transitar a puestos de gestión de esas mismas herramientas.

4.3.3 El riesgo de exclusión por edad: La brecha generacional

Además de la brecha digital por sexo, no podemos olvidar la brecha por edad, que en el caso de mujeres mayores supone una doble brecha. Existe un riesgo real de que las mujeres de más de 50 años queden excluidas de los procesos de digitalización de sus empresas por falta de planes de formación específicos. La falta de competencias digitales no es una incapacidad individual, sino una falta de inversión empresarial en el reciclaje de sus trabajadoras más veteranas.

5. CONCLUSIONES BRECHA 5.0

La brecha estatal en el último periodo de análisis 2023 está en un 15,74 y en Andalucía en un 16,14, con respecto al año anterior la brecha estatal ha bajado 1,35 puntos, y a nivel regional ha bajado 0,89 puntos.

La brecha salarial sigue persistiendo a pesar de la subida del Salario Mínimo Interprofesional y la normativa aplicable en materia de igualdad retributiva

La subida del **salario mínimo** ha sido un elemento importante de bajada de la brecha, ya que las mujeres son mayoría entre las perceptoras de los salarios mas bajos: las mujeres en Andalucía son mayoritarias en los dos tramos de salario más bajos, en el tramo del 0 al 0,5 del Salario Mínimo Interprofesional y del 0,5 al 1 del SMI.

Otro **factor de descenso de la brecha salarial** ha sido gracias al desarrollo de los planes de igualdad, de los registros salariales y de las auditorías retributivas, del enorme trabajo sindical que esto nos ha supuesto en empresas con y sin representación sindical, en la que hemos analizando los datos salariales y establecido medidas de corrección para disminuir la brecha.

Andalucía está en novena posición de todas las CCAA

La brecha en Andalucía está en un valor medio de todas las brechas de las demás comunidades autónomas.

La inactividad sigue siendo un factor estructural de la desigualdad

Las mujeres en Andalucía tienen un porcentaje más alto de inactividad que los hombres, son casi el 60% de las inactivas, 16 puntos porcentuales de diferencia. Del total de los hombres inactivos en Andalucía, más de la mitad lo son por estar jubilados. Del total de las mujeres inactivas un 33% lo son por dedicarse a las tareas domésticas.

El mercado de trabajo sigue desagregado por sexo

La mayoría de ambos sexos trabajan en el sector servicios, del total de los hombres ocupados un 65% de los hombres trabajan en este sector, mientras que **del total de las mujeres ocupadas un 89% trabajan en servicios**. En el resto de sectores la representatividad de las

mujeres es mínima, un 4% en agricultura, un 5% en industria y un solo un 1% de las mujeres ocupadas lo hace en el sector de la construcción.

Mayoría de mujeres en la contratación temporal

Las mujeres solo son mayoría con respecto a los hombres en la modalidad de **contrato temporal**, y del total de las mujeres contratadas un 22% tiene un contrato temporal, entre los hombres este porcentaje es del 17%, 5 puntos de diferencia.

El tiempo parcial es otro factor determinante en la brecha salarial de las mujeres

La jornada es una de las bases de la brecha salarial entre mujeres y hombres ya que el índice de parcialidad de las mujeres es mucho mayor, **un 75% de mujeres frente al 25% de hombres trabajan a jornada parcial, con lo que cobran menos que las personas a tiempo completo, que son, en un 60% hombres.**

Del total de hombres ocupados, un 94% lo están a tiempo completo y apenas un 6% a tiempo parcial. **En el año 2025 en Andalucía, del total de las mujeres que trabajan un 22% trabajan a tiempo parcial**, con lo que eso supone para su salario y sus cotizaciones.

Datos Brecha salarial en Andalucía

Por **sectores**: en la industria las mujeres son un 14% y tienen un 24,14% de brecha, en la construcción son apenas un 12% de las plantillas y ganan (según estos datos) un 5,54% mas que los hombres, y en servicios, que representan en un 65% la brecha es de un 16,28%.

Por **provincias** según datos de fuentes tributarias en 2024, ordenadas de mayor a menos brecha, la provincia con mayor brecha es Huelva con un 26,58%, seguida de Cádiz, con un 26,26%, a continuación, va Sevilla con un 23,67%, siendo Córdoba la siguiente con un 19,81% de brecha y le sigue Málaga con muy poca diferencia con un 19,42. Las provincias con menos brecha son Almería con un 11,59%, después Jaén con un 15,02, luego va Granada con un 16,10%.

Las **brechas por edad**, es menor cuando la edad es menor, hablamos de un 11,77 de brecha entre las personas menores de 25 años y una brecha de un 11,67 en la franja de 25 a 34 años, que además coincide con que los salarios son más bajos de media, en ambos casos. A partir de los 35 años hay un salto enorme, se pasa a una brecha del 17,82%, y sigue subiendo en la franja de 45 a 54 años a 19,03%, bajando de nuevo entre las personas de más de 55 años a 11,54%.

Por nacionalidad, las trabajadoras extranjeras en Andalucía tienen una **brecha de un 14,09%** con respecto a los trabajadores extranjeros, una brecha del 17,41% con respecto a los salarios anuales de las trabajadoras españolas y un 30,93% con respecto a los trabajadores españoles. La nacionalidad en este caso es un **factor multiplicador de la brecha**

La brecha por pensiones, según datos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) de enero de 2026, la brecha entre las mujeres pensionistas con respecto a los hombres es en España de un 21,45% y en **Andalucía un 19,51%**, siendo en Andalucía la brecha menor, pero la cuantía de las pensiones de mujeres y hombres también es menor.

El **complemento de brecha de género** para compensar pérdidas relacionadas con la conciliación lo perciben en un 73% de casos las mujeres.

Además, las mujeres son un **63,55% de quienes perciben las pensiones no contributivas** en Andalucía, que son las que tienen las cuantías más bajas.

Factores estructurales de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía

La brecha salarial responde a la **desigual posición de mujeres y hombres en el empleo**, las mujeres tienen una mayor **inactividad y paro, y una menor ocupación y empleo**, tienen más precariedad en el empleo: son mayoría en la **contratación temporal y un 75% de entre las contratadas a tiempo parcial**.

Los factores que persisten son el **alto índice de brecha salarial y la escasa o nula capacidad de promoción o diversificación en los sectores feminizados**, lo que se conoce como suelo pegajoso.

El desigual reparto de las **labores de cuidado** entre mujeres y hombres y las pérdidas económicas directas e indirectas que esto supone para los salarios y las opciones profesionales y de oportunidades de las mujeres es otra barrera importante para la igualdad laboral y salarial de las mujeres

La **segregación ocupacional y la infravaloración de los sectores feminizados** es otra de las causas de la brecha salarial global, tampoco las mujeres están en **los puestos de poder** y de decisión de forma equitativa con los hombres.

La brecha digital y la infrarrepresentación en las profesiones STEM

La brecha digital entre mujeres y hombres, la segregación o **infrarrepresentación de mujeres en profesiones STEM**, así como los **posibles sesgos que presentan los algoritmos en las relaciones laborales** son nuevos factores que pueden incidir negativamente en el aumento de la brecha de las mujeres en la nueva era de digitalización de las relaciones laborales.

Otra cuestión importante a tener en cuenta es el riesgo de la **sustitución de sectores feminizados** por la automatización de los mismos por la IA, y la concurrencia de la doble discriminación por sexo y edad, en cuanto a la brecha digital.

6. PROPUESTAS SINDICALES PARA REPROGRAMAR EL SISTEMA

6.1 La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva y su impacto en la igualdad salarial

La última novedad legislativa con respecto es la obligatoriedad de transponer a nuestro ordenamiento jurídico **antes del 7 de junio de 2026** la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, que tiene por objeto reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos eficaces de cumplimiento.

Si bien en España mucho de sus preceptos están ya incluidos en nuestra normativa, principalmente en el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** de igual salario para trabajos de igual valor y en el **Real Decreto 902/2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desde UGT Andalucía consideramos que la trasposición debe suponer un **refuerzo efectivo de los derechos individuales y colectivos**, así como de los mecanismos de control, reparación y sanción frente a la discriminación salarial. En particular, consideramos prioritario que la trasposición estatal incorpore de forma expresa los siguientes elementos:

- En primer lugar, el **derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo**, recogido en el artículo 5 de la Directiva, garantizando que las personas candidatas conozcan la retribución inicial o la banda salarial del puesto y el convenio colectivo aplicable, así como la prohibición de solicitar información sobre el historial salarial previo.
- En segundo lugar, la obligación empresarial de **hacer accesibles los criterios de fijación y progresión retributiva**, prevista en el artículo 6, garantizando que dichos criterios sean objetivos y neutros respecto al género y que la información sea comprensible y fácilmente accesible para toda la plantilla.
- En tercer lugar, el **derecho individual de información retributiva**, regulado en el artículo 7, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a recibir por escrito información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios

desglosados por sexo para trabajos iguales o de igual valor, con plazos máximos de respuesta y prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial.

Asimismo, resulta imprescindible adaptar la normativa estatal a las exigencias del artículo 9 de la Directiva en materia de **información sobre la brecha retributiva de género**, ampliando los contenidos actualmente exigidos para incluir brecha media y mediana, componentes complementarios o variables y distribución por cuartiles salariales, y garantizando su comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la autoridad competente.

Desde UGT Andalucía se considera igualmente esencial reforzar los mecanismos de **evaluación retributiva conjunta y corrección de desigualdades** previstos en el artículo 10, cuando existan diferencias no justificadas superiores al 5%, asegurando la participación sindical y la adopción de medidas correctoras efectivas.

Por último, la trasposición debe garantizar un **marco reforzado de tutela y cumplimiento**, incorporando: el derecho a una indemnización íntegra y sin límites (art. 16), la inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia (art. 18), un régimen sancionador efectivo y disuasorio, con consecuencias en la contratación pública (arts. 23 y 24), y un sistema de seguimiento y coordinación institucional en el que participen inspección de trabajo, organismos de igualdad e interlocutores sociales (arts. 28 y 29).

La correcta y ambiciosa trasposición de esta Directiva constituye una **oportunidad clave para avanzar de forma real en la eliminación de la brecha salarial de género**, reforzando el papel de la negociación colectiva, de los planes sindical (especialmente de los registros salariales y las auditorías retributivas) y la acción sindical como instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.2 Propuestas de UGT Andalucía para combatir la "Brecha 5.0"

Para erradicar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres necesitamos reprogramar el sistema laboral actual basándonos en la igualdad entre mujeres y hombres, necesitamos herramientas legales, políticas y una acción sindical con perspectiva de género, y que incluya formación para evitar más sesgos y brechas en el desarrollo tecnológico. Además, reiteramos desde UGT Andalucía que nuestra normativa se adecue al nuevo marco de actuación adaptado a la Directiva de Transparencia (UE) 2023/970 y al impacto de la Inteligencia Artificial.

Como **medidas prioritarias** proponemos:

- **Transposición de la Directiva UE 2023/970:** Urgimos al Gobierno a convocar las mesas de Diálogo Social para transponer íntegramente esta directiva. Es vital que las empresas andaluzas publiquen datos claros y que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras tenga acceso real a la información para detectar brechas superiores al 5% que obliguen a actuar de inmediato, y no del 25% como exige la normativa actual.
- **Reforma del SMI:** Exigimos que siga aumentando y además, que modifique la norma que permite la absorción y compensación de complementos en las subidas del SMI. Este mecanismo congela de facto los salarios de miles de mujeres en Andalucía que ven cómo sus pluses son absorbidos por la subida del salario base, impidiéndoles progresar económicamente.
- **Reducción de la parcialidad y de su feminización:** Seguimos denunciando el uso abusivo del contrato a tiempo parcial. En Andalucía, este modelo es el principal causante de la pobreza femenina presente y futura. Exigimos la conversión de contratos parciales en jornadas completas para garantizar pensiones dignas.
- **Inspección de Trabajo Proactiva:** Reivindicamos planes de actuación de oficio para que la Inspección de Trabajo vigile la calidad de los registros retributivos y las auditorías, con criterios claros para sancionar la infravaloración del trabajo femenino y las discriminaciones salariales por razón de sexo.

6.2.1 Transparencia retributiva y auditorías de algoritmos

La digitalización no puede ser una "caja negra" que oculte la discriminación. La transparencia debe ser el eje de las relaciones laborales, de toda negociación colectiva y del desarrollo de los planes de igualdad, especialmente del art.28 del ET de igual salario para trabajos de igual valor.

- **Auditorías Algorítmicas:** Exigimos el cumplimiento del derecho a la información sobre los sistemas de IA que deciden contrataciones, promociones y variables de productividad. No debemos permitir que ningún algoritmo perpetúe sesgos de género que la ley prohíbe.
- Incentivar la **participación de mujeres en el desarrollo de las nuevas tecnologías**, tanto en la formación como en el empleo.

6.2.2 Revalorización de los sectores esenciales y de cuidados

El sistema económico andaluz se sostiene sobre el trabajo de cuidados, a menudo invisibilizado y mal pagado. Es hora de corregir el "Error Analógico" de la precariedad histórica.

- Reivindicamos la aplicación estricta de la **valoración de puestos con perspectiva de género en los sectores feminizados**. No es aceptable que un puesto masculinizado en el sector industrial cobre complementos de "penosidad" mientras que un puesto de cuidados esenciales no los percibe por considerarse tareas "naturales" de la mujer.
- Implantación de un **sistema de cuidados públicos de calidad** en Andalucía, en la que las trabajadoras de este sector tengan unas condiciones laborales adecuadas y unos salarios dignos.

6.2.3 El "Código Digital": Formación y Derechos frente a la IA

La tecnología debe ser un aliado para la igualdad, no una barrera que excluya a las trabajadoras.

- **Derecho a la Desconexión Real:** Exigimos regulaciones que impidan la disponibilidad 24/7. El teletrabajo no puede ser una "doble jornada digital" que penalice a las mujeres. La desconexión es un derecho de salud laboral y una medida de igualdad.
- **Formación en Competencias Digitales:** Reclamamos programas específicos de recualificación para mujeres en sectores tradicionales femeninos, y de una cierta edad. El objetivo es evitar que la automatización las expulse del mercado laboral por falta de acceso a la formación técnica.

6.2.4 Evaluación y Datos: El compromiso con la realidad

Para combatir el sesgo del "Código Digital", necesitamos datos precisos:

- Explotación del **Registro de Convenios (REGCON)**: Pedimos al Ministerio de Trabajo que analice los planes de igualdad depositados para conocer la calidad real de las valoraciones de puestos de trabajo y auditorías retributivas tras estos primeros cuatro años de normativa.
- Estadísticas **salariales más completas y actualizadas**: Solicitamos estadísticas salariales por comunidad autónoma que crucen nivel de estudios, ocupación y edad, y demás información relevante para hacer un análisis pormenorizado de la brecha con datos más actualizados. Debemos hacer un diagnóstico exhaustivo del problema para plantear las soluciones.
- **Transparencia en la Seguridad Social**: Demandamos que la Seguridad Social facilite datos económicos sobre el impacto de las reducciones de jornada por cuidados.
- Actualización de las **Encuestas del reparto del tiempo** entre mujeres y hombres para analizar los avances o retrocesos que existan en la corresponsabilidad.



En definitiva, mujeres y hombres debemos optar a las mismas oportunidades, a los mismos empleos y a los mismos salarios, si la discriminación es el error del sistema, reiniciemos con la base de la igualdad entre mujeres y hombres, que garantizará un sistema justo, equitativo y democrático.

Brecha 5.0 Error del sistema

Reinicia en Igualdad

Secretaría de Igualdad y UGT
Andalucía

