

**EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSÍONS DE
XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO**

Xabier Pérez Davila

Xabier Pérez Dávila
xabierperezd@hotmail.com

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1.- A BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN	3
2.- A BRECHA DE XÉNERO EN TODAS AS PENSIÓNS.....	4
3.- REDUCCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NO MERCADO DE TRABALLO DESDE 1977	5
3.1.- Taxa de actividade.....	5
3.2.- Taxa de paro.....	6
3.3.- Taxa de emprego.....	7
4.- REDUCCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NO MERCADO DE TRABALLO, SÉCULO XXI	8
4.1.- Taxa de actividade.....	8
4.2.- Taxa de paro.....	9
4.3.- Taxa de emprego.....	10
5.- BRECHA DE XÉNERO COLECTIVA NOS SALARIOS E COTIZACIÓNS SOCIAIS.....	11
5.1.- Salario por hora.....	12
5.2.- Horas traballadas	13
5.3.- Brecha salarial colectiva.....	14
6.- BRECHA DE XÉNERO EN COTIZACIÓNS SOCIAIS INCLUÍNDO O TRABALLO POR CONTA PROPIA	15
7.- BRECHA DE XÉNERO EN PENSIÓNS FUTURAS.....	17
7.1.- Taxa de emprego	18
7.2.- Salario por hora.....	19
8.- CREACIÓN DE EMPREGO PÚBLICO NOS COIDADOS PARA REDUCIR A BRECHA DE EMPREGO E SALARIOS	19

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSÍONS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

INTRODUCCIÓN

A brecha de xénero nas pensións de xubilación reflicte a desigualdade que existía no mercado de traballo formal, retribuído, que xera salarios e prestacións sociais, na décadas pasadas. As principais medidas aprobadas para corrixila consisten en recoñecer cotizacións correspondentes ao tempo de abandono do mercado de traballo para o traballo de coidados. Estas medidas son positivas, mais non actúan sobre o principal determinante da desigualdade no mercado de traballo: a ignorancia do carácter imprescindible do traballo doméstico e de coidados para a reprodución da sociedade. A brecha de xénero individual nas pensións de xubilación é de aproximadamente un 31%; a brecha de xénero colectiva supera o 50%. O conxunto do Sistema Público de Pensións redúcea á metade. No catro décadas de democracia a brecha de xénero no mercado de traballo reduciuse notabelmente. Con todo, ao centrar a análise nas dúas últimas décadas, parece mostrarse unha tendencia ao estancamento na diminución desa diferenza. As brechas salarial e de cotizacións sociais colectivas son superiores ás individuais. A brecha de xénero en cotizacións sociais amplíase cando temos en conta o traballo por conta propia. O mecanismo máis rápido para pechar estas brechas sería a creación de emprego formal, público e sindicado no sector dos coidados¹.

1.- A BRECHA DE XÉNERO NAS PENSÍONS DE XUBILACIÓN

Para medir a brecha de xénero utilízase a porcentaxe en que a pensión media de xubilación das mulleres é inferior á masculina.

Táboa I. Pensión media de xubilación		
Homes	Mulleres	Brecha de xénero
1.714€	1.191€	31%
Elaboración propia, datos INSS, <i>Pensións Contributivas do Sistema da Seguridade Social en vigor a 1 de xaneiro de 2025</i> .		

Segundo este indicador, a brecha de xénero nas pensións de xubilación, as que se derivan da traxectoria laboral, é do 31%. Este indicador é individual e non ten en conta que no pasado as taxas de actividade e ocupación feminina foron moi inferiores ás masculinas, polo que hai menos mulleres que homes con dereito a unha pensión de xubilación.

Táboa II. Número de pensións de xubilación (millóns)		
Homes	Mulleres	Diferenza (millóns)
3,8	2,7	1,1
Elaboración propia, datos INSS, <i>Ob. Cit.</i>		

¹ Unha versión anterior deste documento foi remitida ao congreso “La brecha de género en pensiones” celebrado en Granada en xaneiro de 2025.

**EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO**

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

Só 2,7 millóns de mulleres perciben unha pensión de xubilación, 1,1 millóns menos que os 3,8 millóns de homes que a cobran. Multiplicando o número de pensións de xubilación polo seu importe medio obtemos a cantidade mensual que perciben homes e mulleres en concepto de xubilación, de salario diferido. Denomino á diferenza entre estas dúas cantidades brecha de xénero colectiva.

Táboa III. Nómina mensual, pensións xubilación (millóns €)		
Homes	Mulleres	Brecha de xénero colectiva
6 600	3 230	51%
Elaboración propia, datos INSS, <i>Ob. Cit.</i>		

A cantidade mensual que reciben as mulleres por pensións de xubilación é menos da metade da que perciben os homes, un 51% inferior, como resultado de catro factores: menor participación no mercado de traballo, carreiras laborais máis curtas, maior taxa de contratos a tempo parcial e salarios inferiores. Esta medida da brecha de xénero é moi relevante pois reflicte a desigualdade de xénero no mercado de traballo nas décadas anteriores.

2.- A BRECHA DE XÉNERO EN TODAS AS PENSIÓNS

Ademais das pensións de xubilación, existen pensións de viuvez, orfandade, invalidez e a favor de familiares. Ao ter en conta todas as pensións, a brecha de xénero redúcese á metade.

Táboa IV. Nómina mensual, todas as pensións (millóns €)		
Homes	Mulleres	Brecha de xénero colectiva
7 616	5 816	24%
Elaboración propia, datos INSS, <i>Ob. Cit.</i>		

As pensións de viuvez son as que máis contribúen a corrixir a brecha de xénero.

Táboa V. Pensións de viuvez					
Homes			Mulleres		
Número pensións	P. Media (€)	Nómina mensual (millóns €)	Número pensións	P. Media (€)	Nómina mensual (millóns €)
209 625	640 €	134	2 141 999	960 €	2 056
Elaboración propia, datos INSS, <i>Ob. Cit.</i>					

Por cada pensión de xubilación masculina hai case 11 femininas e o seu importe é case un 50% superior ao dos homes.

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

3.- REDUCCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NO MERCADO DE TRABAJO DESDE 1977

A economía feminista desvela que existe un traballo imprescindíbel para a reprodución da sociedade non recoñecido formalmente, o traballo doméstico e de coidados. Tendo en conta todos os tipos de traballo as mulleres traballan máis horas que os homes². Con todo, traballan menos horas no traballo de mercado, o que xera salarios e prestacións sociais, entre eles o dereito unha pensión de xubilación. A taxas de actividade, paro e emprego feminino nas últimas décadas explican porque a nómina de pensións de xubilación das mulleres é tan inferior á dos homes.

CADRO I

Taxa de actividade: porcentaxe de persoas maiores de 16 anos que traballan ou buscan emprego.

Taxo de paro: porcentaxe de persoas activas maiores de 16 anos que non teñen traballo.

Taxa de emprego: porcentaxe de persoas maiores de 16 anos que teñen traballo.

$\text{taxa de emprego} = \text{taxa de actividade} \times (100\% - \text{taxa de paro})$

3.1.- Taxa de actividade

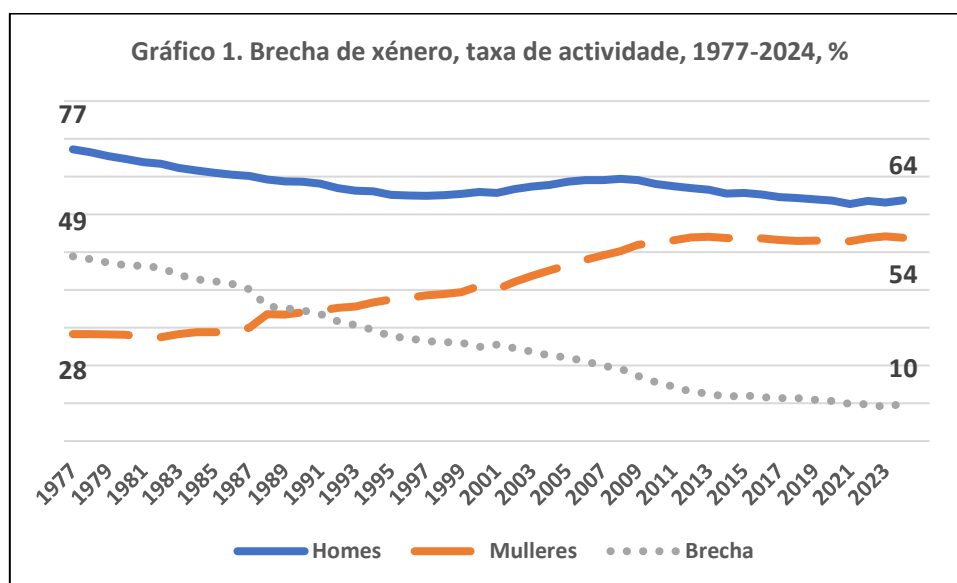
Á saída da ditadura, a taxa de actividade feminina era moi baixa e moi inferior á masculina. En 1977 eran activas, segundo a definición da EPA, 28 de cada 100 mulleres e 77 de cada 100 homes, o que resultaba nunha brecha de xénero na taxa de actividade de 49 puntos.

² CRISTINA CARRASCO BENGÓA, *La economía del cuidado: formulación actual y desafíos pendientes*, Revista de Economía Crítica, nº 11, primeiro semestre 2011, ISSN: 2013-5254.

INE, CARLOS ÁNGULO E SARA HERNÁNDEZ, *Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España en 2010 Estimación de la serie 2003-2010*, outubro 2014.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



Nos 47 anos transcorridos desde 1977, a distancia dividiuse por 5 até 10 puntos porcentuais.

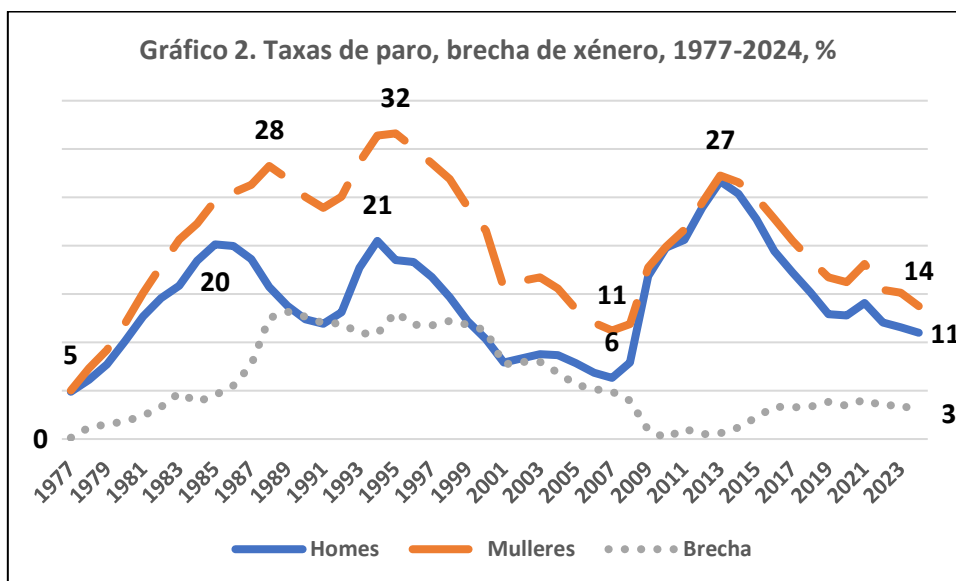
Táboa VIN. Taxa de actividade			
Ano	Mulleres	Homes	Brecha de xénero
1977	28%	77%	49%
2024	54%	64%	10%
Elaboración propia, datos INE, <i>Ob. Cit.</i>			

3.2.- Taxa de paro

- Nestas case 5 décadas, a taxa de paro feminina foi sempre superior á masculina, aínda que a distancia tenda a reducirse. Cara a finais dos anos 80 a brecha alargouse até un máximo do 13%.
- Despois estabilizouse nun nivel alto durante máis dunha década.
- Para comezar un continuado descenso co inicio do século até 2008. Desde 2008 fíxose case nula, mais como consecuencia dun fenómeno moi negativo. As políticas austericidas aplicadas despois da crise financeira global levaron o paro, masculino e feminino, a taxas insoportábeis.
- Ao recuperarse o emprego, volveu aumentar lixeiramente a distancia entre o paro feminino e masculino, mais en niveis reducidos, de 3 puntos en 2024.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

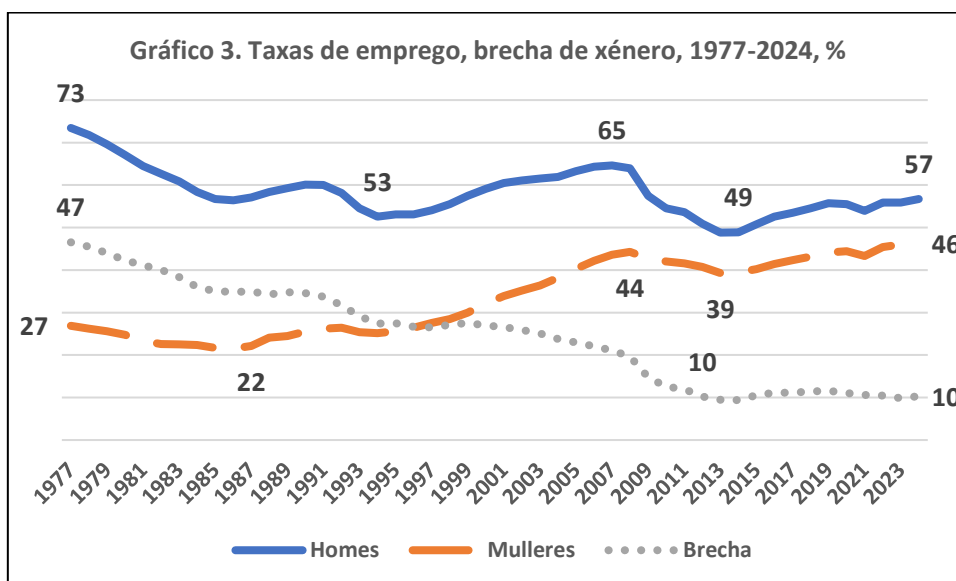
Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



Respecto do paro, o máis preocupante non é esa diferenza, senón o altísimo nivel para os dous xéneros, o máis alto da UE. Reducilo debería ser un obxectivo central da política económica.

3.3.- Taxa de emprego

Da combinación de taxa de actividade e taxa de paro obtemos o indicador máis interesante, a taxa de emprego, a porcentaxe de persoas maiores de 16 anos que realmente teñen un posto de traballo formal.



- O mínimo da taxa de emprego feminino no traballo formal deuse entre 1983 e 1987, o 22%.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

- Desde entón ascendeu ininterrompidamente até un máximo do 44% en 2007 e 2008, coincidindo co punto máis alto da burbulla inmobiliaria.
- A crise financeira global e a explosión da burbulla fixérona caer até o 39% en 2013-2014.
- Coa recuperación da economía incrementouse até un máximo do 47% en 2024.
- A brecha de xénero en emprego dividiuse no período completo por 5 desde 50 até 10 puntos porcentuais.

Táboa VII. Taxa de emprego			
Ano	Mulleres	Homes	Brecha de xénero
1977	27%	73%	50%
2024	46%	57%	10%
Elaboración propia, datos INE, <i>Ob. Cit.</i>			

4.- REDUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NO MERCADO DE TRABAJO, SÉCULO XXI

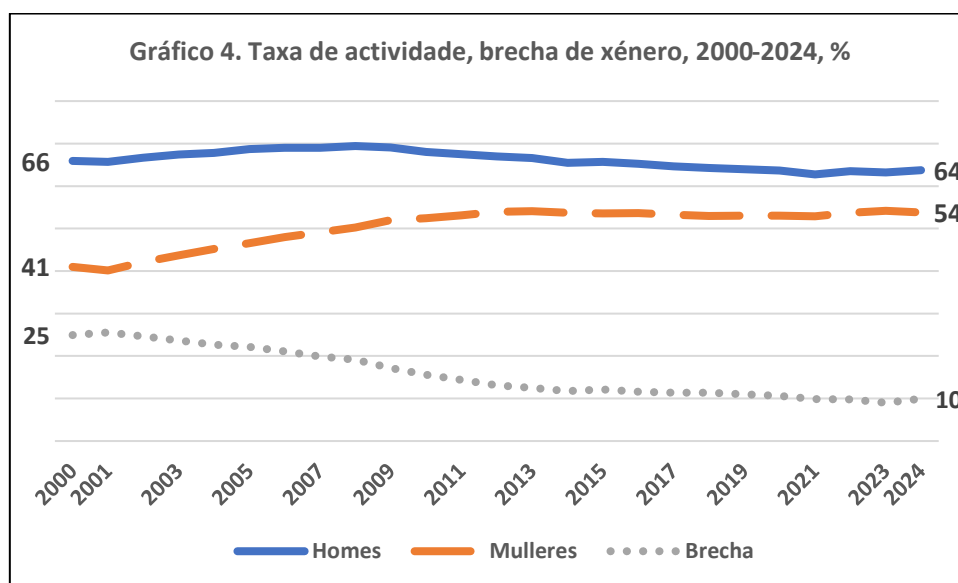
Se nos centramos no século XXI, observamos unha forte redución das brechas nas taxas de actividade, paro e emprego. Con todo, tamén se detecta unha desaceleración da caída ou unha estabilización da desigualdade no mercado de traballo nun nivel, iso si, moi inferior ao de partida.

4.1.- Taxa de actividade

Desde o comezo do século a brecha de xénero na taxa de actividade dividiuse por dúas veces e media desde 25 até 10 puntos porcentuais. A taxa de actividade das mulleres incrementouse en 13 puntos porcentuais, mentres a dos homes se reduciu lixeiramente en 2 puntos.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



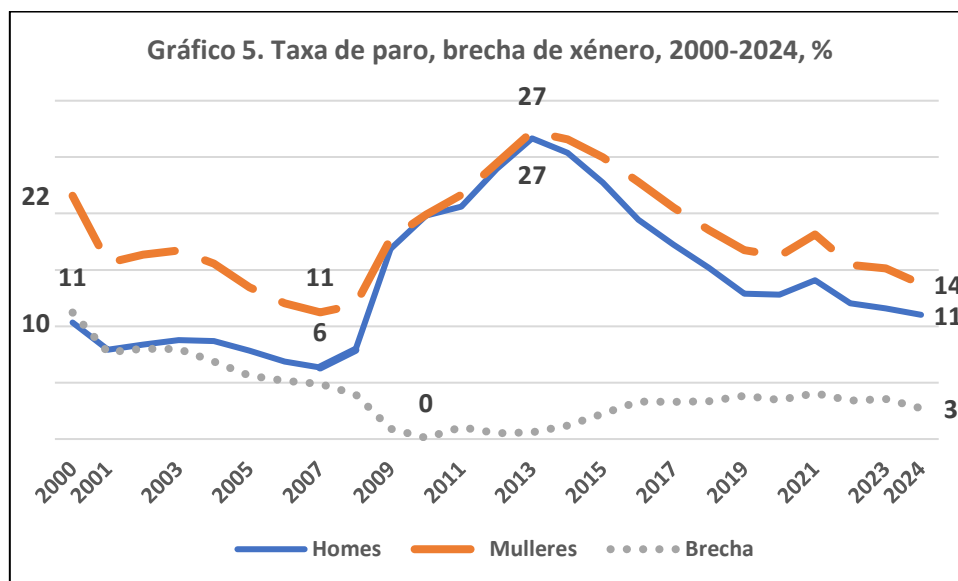
4.2.- Taxa de paro

A taxa de paro chegou a un máximo insoportábel do 27% en 2013-2014, tanto para homes como para mulleres, como consecuencia da política económica austericida da Troika. Neses anos a brecha de xénero case desapareceu, mais isto non ten nada de positivo, pois se debeu ás altísimas taxas de paro para os dous sexos. A distinta política económica aplicada en resposta á pandemia permitiu, primeiro, conter o aumento das taxas de paro respectivas e despois, reducilas, se ben ao final de 2024 aínda en niveis inaceptábeis e moito máis altos que a media da UE.

Desde o comezo do século a taxa de paro feminina foi sempre superior á masculina, en 2024 a diferenza era de só 3 puntos porcentuais.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

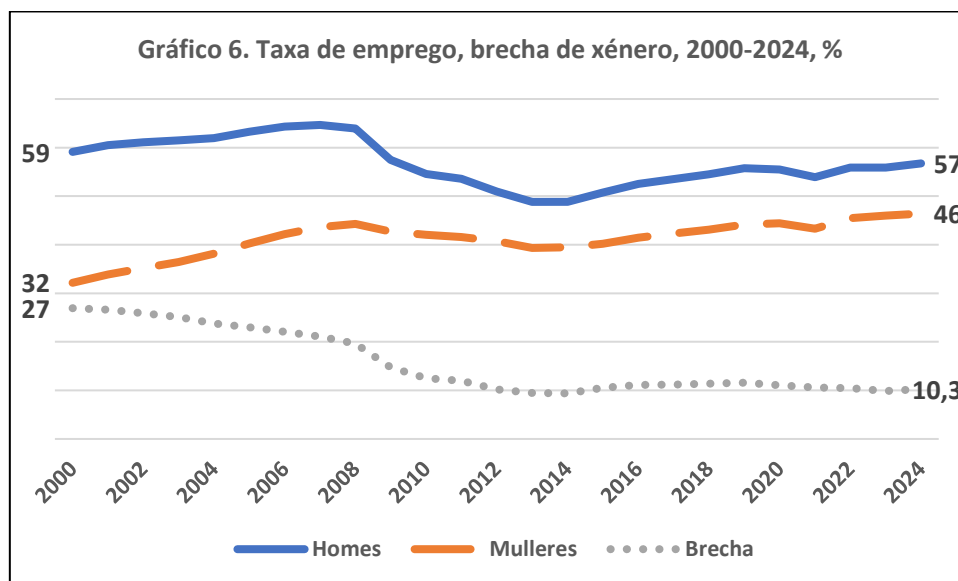
Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



4.3.- Taxa de emprego

Respecto da taxa de emprego distinguimos dous períodos:

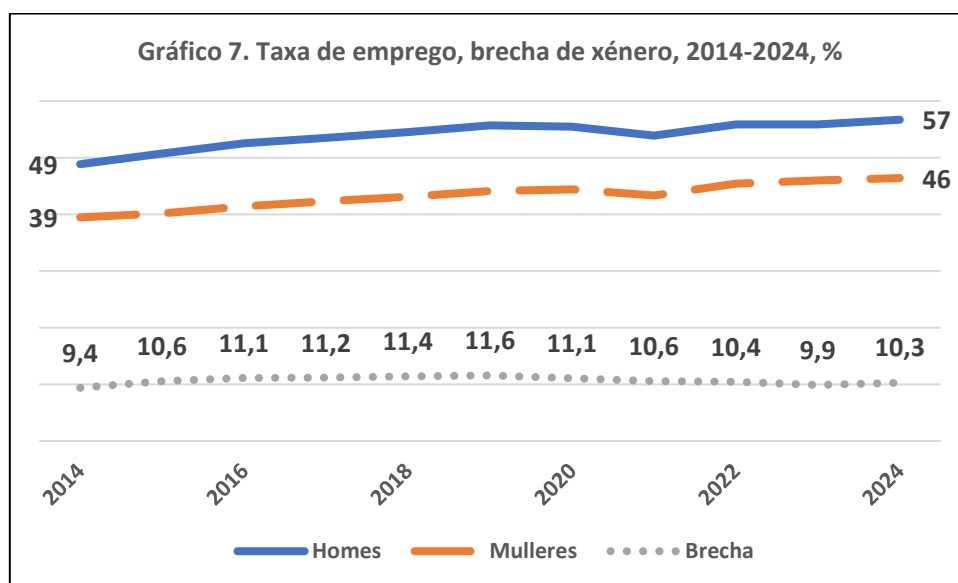
- 1) até 2013 péchase a brecha en emprego, dividíndose entre 3, desde 27 a un mínimo de 9 puntos en 2013 e 2014,
- 2) desde 2014 estabilízase ao redor do 10%, á vez que se dá un fenómeno positivo, aumenta a taxa de emprego para os dous sexos.



A seguinte gráfica representa a evolución da brecha na taxa de emprego nos últimos 10 anos: a brecha de xénero en emprego semella estancada ao redor do 10%.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



Só o tempo sentenciará se esta brecha continúa pechándose ao ritmo en que o fixo no sub-período 2002-2014 ou se chegamos a un punto en que son imprescindíbeis novas medidas específicas de política económica para continuar avanzando.

5.- BRECHA DE XÉNERO COLECTIVA NOS SALARIOS E COTIZACIÓNS SOCIAIS

En 2022, o salario medio bruto anual das mulleres era un 17% inferior ao dos homes e a diferenza reducírase en 5 puntos porcentuais desde 2008³.

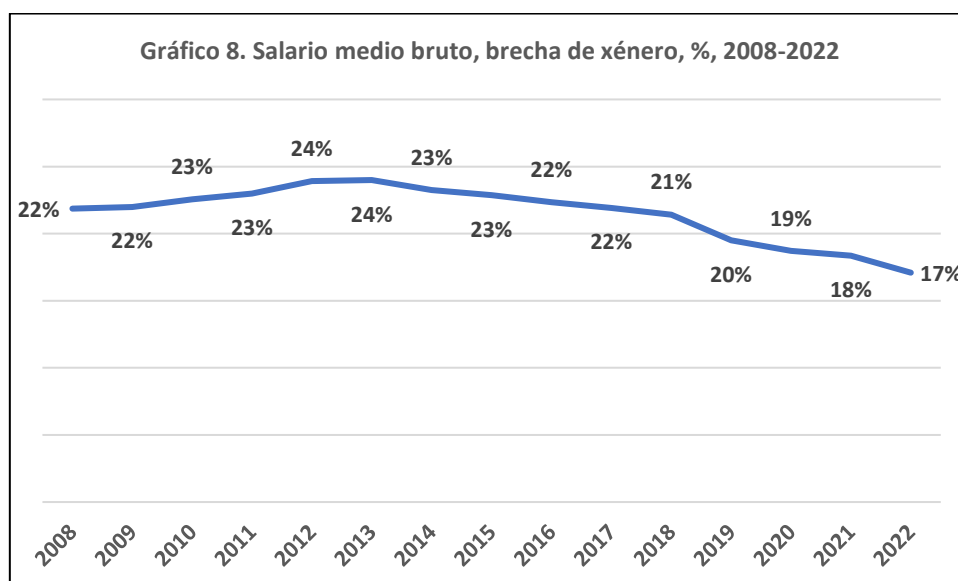
Táboa VIII. Salario medio bruto			
Ano	Muller	Home	Brecha de xénero
2008	18 911 €	24 203 €	22%
2022	24 360 €	29 382 €	17%

Elaboración propia, datos INE, *Enquisa Anual de Estrutura Salarial. Ano 2022.*

³ INE, *Enquisa Anual de Estrutura Salarial. Ano 2022.*

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



Ao comentar esta diferenza, o INE explica “O salario medio feminino foi, por tanto, o 82,9% do masculino. No entanto, esta diferenza debe matizarse en función doutras variábeis laborais (tipo de contrato, de xornada, ocupación, antigüidade, etc.) que inciden de forma importante no salario.”. Con todo, a brecha salarial colectiva é superior á que se deduce deste indicador, pois as mulleres non só perciben salarios inferiores, senón que traballan menos horas nas ocupacións formais, recoñecidas no mercado de traballo, as que xeran salarios e dereitos a prestacións sociais.

Defino brecha salarial colectiva como a diferenza porcentual entre o salario total (diario, semanal, mensual ou anual) percibido polos homes e o salario total percibido polas mulleres. O salario total é o resultado de multiplicar o salario por hora polo número total de horas traballadas. Calcularei a brecha salarial colectiva semanal.

5.1.- Salario por hora

En 2008, o salario medio por hora das mulleres representaba o 84% do salario medio dos homes. En 2022, produciuse unha significativa converxencia até o 91%, quedando 9 puntos para alcanzar a igualdade en salario por hora⁴.

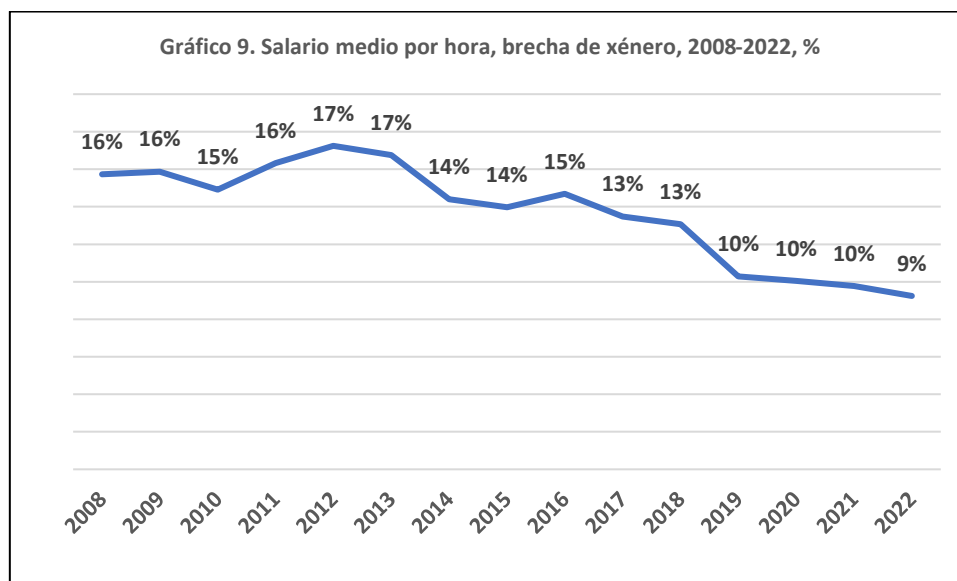
Táboa IX. Salario por hora			
Ano	Home	Muller	Brecha de xénero
2008	14,49 €	12,21 €	16%
2022	17,96 €	16,30 €	9%

Elaboración propia, datos INE, *Ganancia normal por hora de traballo, resultado nacionais e por comunidades autónomas*.

⁴ INE, *Ganancia normal por hora de traballo, resultado nacionais e por comunidades autónomas*.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



5.2.- Horas traballadas

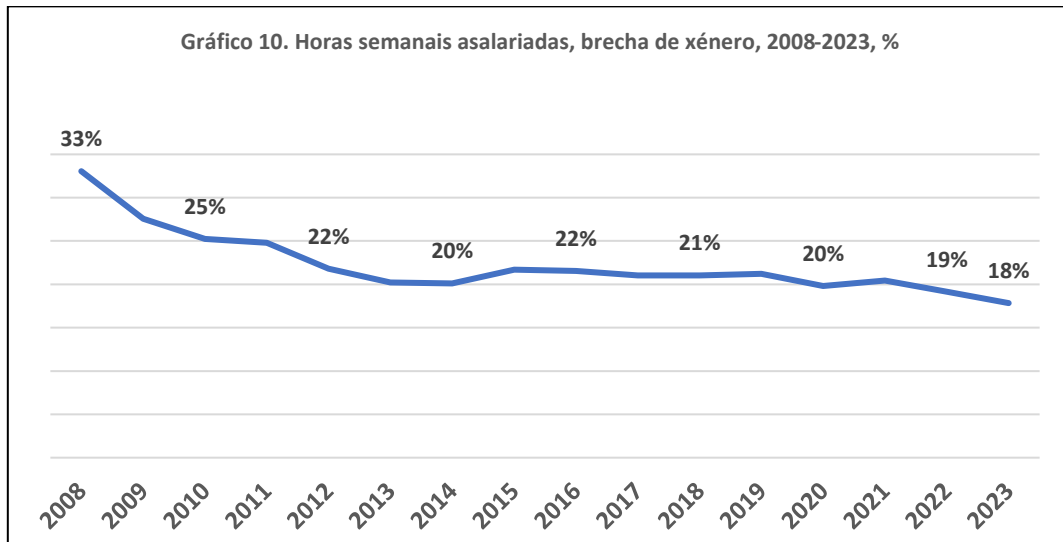
No período 2008-2023 tamén se produciu unha importante converxencia no número de horas traballadas, reducíndose a brecha de xénero desde o 33% ao 18%.

Táboa X. Horas traballo asalariado semanal, miles			
Ano	Homes	Mulleres	Brecha de xénero
2008	332 183	222 377	33%
2023	302 185	248 298	18%

Elaboración propia, datos INE, *Número total de horas efectivas semanais traballadas por todos os ocupados por situación profesional, sexo e rama de actividade.*

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSÍONS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



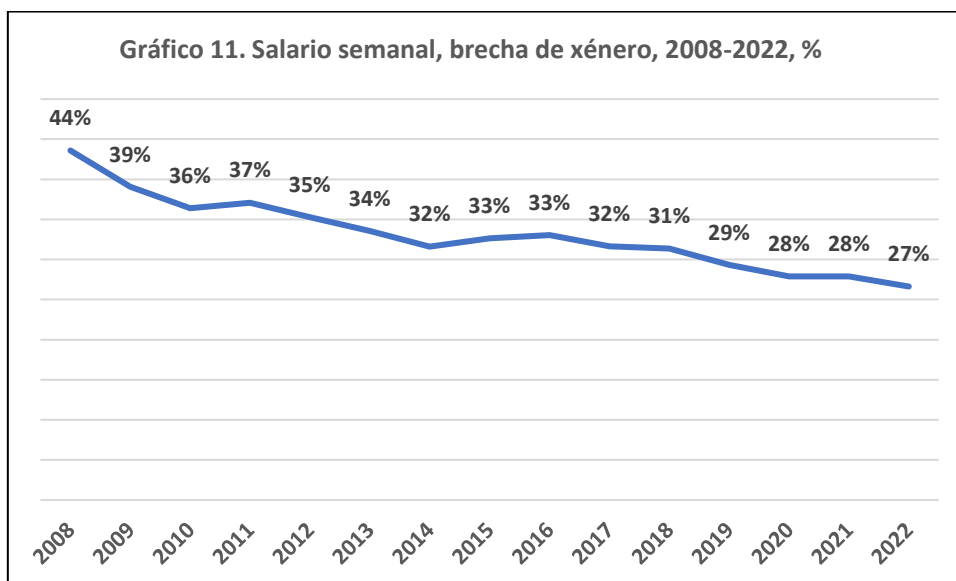
5.3.- Brecha salarial colectiva

O salario semanal é o resultado de multiplicar o número de horas traballadas polo salario por hora. Entre 2008 e 2022 reducíronse as brechas en salario por hora e de horas traballadas. O resultado é que a brecha no salario colectivo reduciuse en 17 puntos, desde o 44% até o 27%.

Táboa XI. Salario semanal colectivo							
Ano	Horas semanais (miles)		Salario por hora (€)		Salario semanal (millóns €)		Brecha de xénero colectiva
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	
2008	332 183	222 377	14,49 €	12,21 €	4 813	2 715	44%
2022	294 729	238 274	17,96 €	16,30 €	5 293	3 884	27%
Elaboración propia a partir datos INE, <i>Ganancia normal por hora ...</i> e <i>Número total de horas ...</i>							

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



En resumo, a brecha salarial de xénero tendo conta o salario medio bruto é do 17%, con todo, se temos en conta que as mulleres traballan menos horas no traballo formal, a brecha amplíase até o 27%. Este 27% de diferenza salarial infórmanos da brecha de cotizacións para pensións futuras de xubilación que se está producindo actualmente entre as persoas asalariadas. O Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións (MISSM) ofrece datos sobre cotización para o réxime xeral, case o 80% das afiliacións á Seguridade Social. A brecha de xénero en bases de cotización neste réxime é tamén superior, do 24%⁵.

Táboa XII. Brecha de xénero, base de cotizacións sociais, xuño 2024						
Persoas cotizando Réxime xeral		Base media		Base cotización total (millóns €)		Brecha
Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	
8 205 357	8 755 727	2 009 €	2 341 €	16 487	20 501	24%
Elaboración propia, datos Subdirección Gral. de Orzamentos, Estudos Económicos e Estatísticas, MISSM, <i>Estatística de bases medias de cotización do réxime xeral, xuño 2024.</i>						

6.- BRECHA DE XÉNERO EN COTIZACIÓNS SOCIAIS INCLUÍNDO O TRABALLO POR CONTA PROPIA

Nos cálculos anteriores tiven en conta o traballo asalariado, mais non o traballo por conta propia. Ao incluílo a brecha de cotizacións sociais alárgase. As pensións futuras son unha función das cotizacións presentes. Ao ser inferiores as cotizacións das mulleres

⁵ Cálculo propio a partir de Subdirección XRAL. DE ORZAMENTOS, ESTUDOS ECONÓMICOS E ESTATÍSTICAS, MISSM, *Estatística de bases medias de cotización do réxime xeral, xuño 2024.*

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

hoxe activas e ocupadas, as súas pensións futuras continuarán sendo inferiores ás dos homes.

Táboa XIII. Horas traballadas semanalmente, miles			
Ano	Homes	Mulleres	Brecha
2008	426 790	259 029	39%
2022	370 721	276 120	26%
Elaboración propia, datos INE, <i>Número total de horas efectivas semanais traballadas por todos os ocupados por situación profesional, sexo e rama de actividade.</i>			

A brecha de xénero en horas semanais é maior cando consideramos tamén o traballo por conta propia que cando nos limitamos ao traballo por conta allea: en 2022, 7 puntos superior. O INE non ofrece datos da retribución por hora para os traballos non asalariados. Farei unha estimación supondo que a retribución por hora no traballo por conta propia é a mesma que a dos traballos asalariados.

Táboa XIV. Ingresos semanais do traballo, millóns euros			
Ano	Homes	Mulleres	Brecha
2008	6 184	3 163	49%
2022	6 658	4 051	32%
Elaboración propia a partir de datos do INE, trimestre I, ver cadro II.			

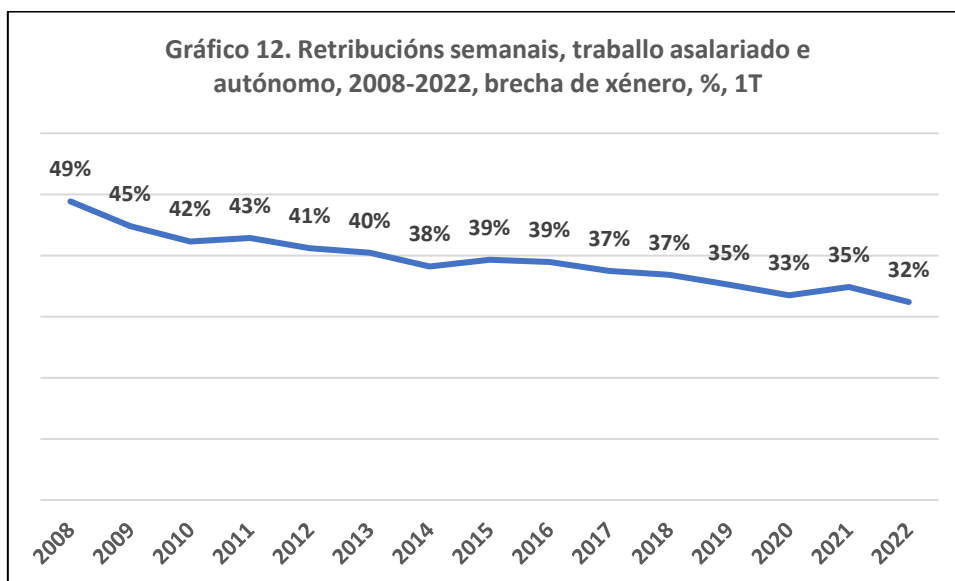
Tamén se alarga a brecha colectiva, resultado de multiplicar o número de horas traballadas pola retribución por hora. Máis arriba calculei unha brecha salarial colectiva en 2022 do 27%. Tendo en conta o traballo por conta propia increméntase até o 32%, baixo os supostos que adoptei. Este é un indicador aproximado da brecha de xénero nas pensións de xubilación futuras. As mulleres estarían a cotizar por unhas bases de cotización un terzo inferiores ás dos homes.

CADRO II
Horas traballadas totais: suma das correspondentes a traballo por conta allea e por conta propia.
Retribución por hora: supoño que a hora de traballo por conta propia se retribúe igual que a hora de traballo asalariado por conta allea.
Ingresos semanais do traballo = horas semanais de traballo asalariado e por conta propia x retribución por hora.

Como en todos os indicadores analizados, o máis positivo é a tendencia descendente, cunha caída da brecha de 17 puntos en 14 anos.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025



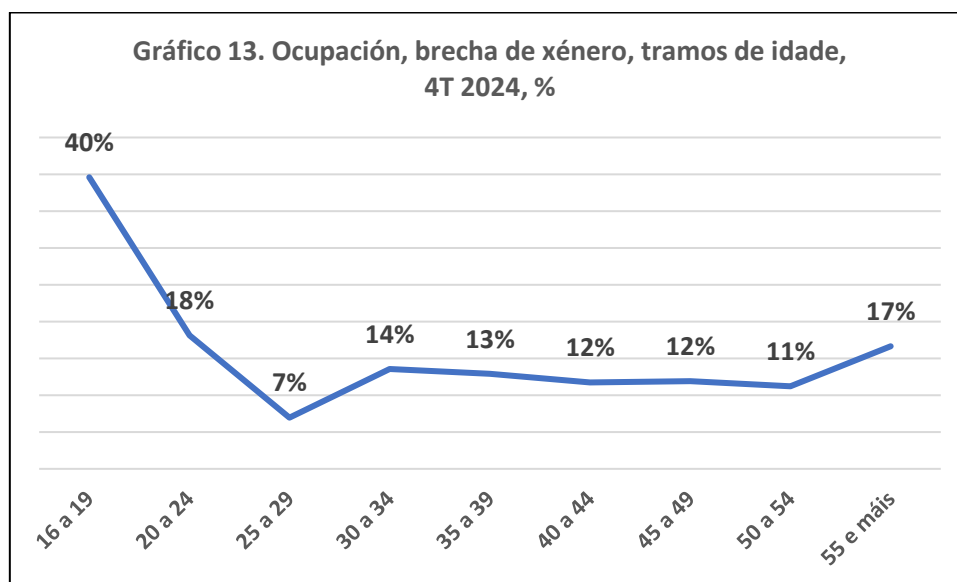
7.- BRECHA DE XÉNERO EN PENSIÓNS FUTURAS

Dos epígrafes anteriores dedúcese que a brecha de xénero tanto en horas traballadas como en retribución por hora tende a pecharse e que as mulleres avanzaron moito no camiño da igualdade económica. Fágome agora outra pregunta. Coas políticas actuais, avanzamos cara á igualdade retributiva e nas pensións de xubilación entre mulleres e homes ou cara a un estancamento das diferenzas nun nivel inferior? Os datos máis recentes sobre emprego e salarios parecen indicar que no futuro, de non mediar novas políticas, non se pecharán as brechas⁶.

⁶ INE, EPA cuarto trimestre 2024.

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

7.1.- Taxa de emprego .

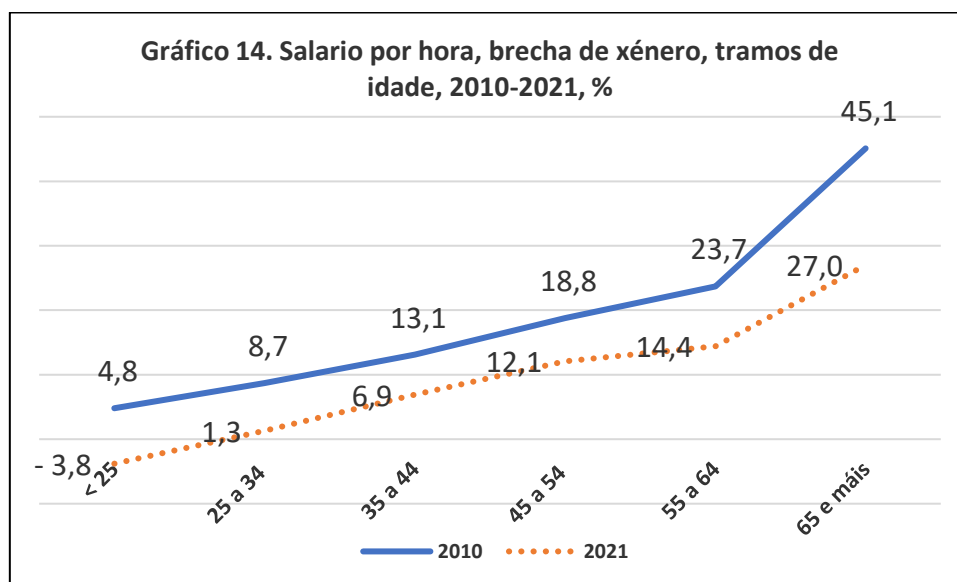


Segundo os datos da EPA, a brecha de emprego dáse en todos os tramos de idade:

- 1) é alta até os 24 anos, probabelmente pola maior dedicación á formación das mulleres,
- 2) sitúase en niveis mínimos entre os 25 e 29 anos, para ascender até o 14% entre os 30 e 34 anos,
- 3) na etapa de desenvolvemento profesional, entre os 30 e os 54 anos, a brecha de xénero en ocupación non baixa nunca do 10%. Probabelmente un dos factores que actúan é a maior dedicación das mulleres aos coidados de fillos, dependentes e anciáns dependentes.
- 4) por último, sobe abruptamente até o 17% a partir dos 55. Nótese que os últimos anos antes da idade legal de xubilación son os máis relevantes para o cálculo da base reguladora da pensión de xubilación.

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

7.2.- Salario por hora



Ao comparar os datos de 2010 e 2021 para a brecha salarial por tramos de idade observamos cinco tendencias:

- 1) reduciuse case á metade para todos os tramos de idade,
- 2) nos dous primeiros tramos é mesmo negativa (os salarios das mulleres son superiores), ou case nula,
- 3) mais, aumenta fortemente a partir dos 35 anos e,
- 4) no período máis importante para o cálculo da base reguladora parte do 12,1% entre os 45 e os 54 anos para subir até 14,4% no período previo á xubilación, 55 a 64 anos,
- 5) a diferenza máxima, case un 27%, dáse para as persoas que traballan máis aló dos 65 anos.

Falta por considerar neste debuxo o factor número de horas traballadas, lembremos que o traballo a tempo parcial esta feminizado. Con todo, actúa no mesmo sentido que os dous anteriores polo que podemos concluír que nas próximas décadas existirá unha significativa brecha de xénero na nómina mensual das pensións de xubilación.

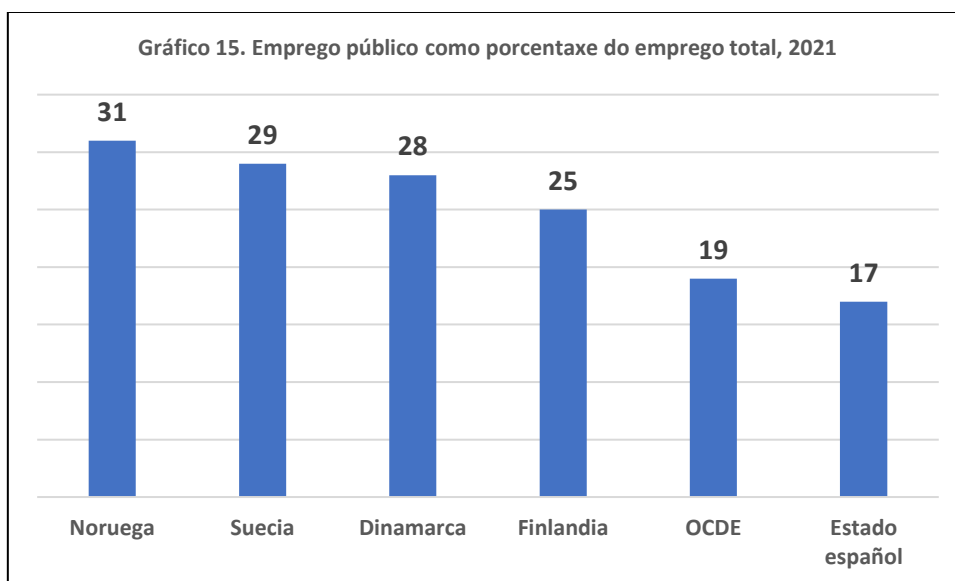
8.- CREACIÓN DE EMPREGO PÚBLICO NOS COIDADOS PARA REDUCIR A BRECHA DE EMPREGO E SALARIOS

Para continuar reducindo a brecha de xénero nas pensións de xubilación futuras o mecanismo máis rápido sería igualar a taxa de emprego feminina á masculina. Segundo a EPA, no cuarto trimestre de 2024 había aproximadamente 1,6 millóns menos de

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSÍONS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

mulleres ocupadas que de homes. Ademais, deberíase garantir que os novos postos de traballo sexan a tempo completo e con salarios dignos. A experiencia dos países nórdicos pode servir de guía. Alí a taxa de paro é moi inferior e un dos factores explicativos é a maior taxa de emprego público. A porcentaxe de emprego público respecto do emprego total na península escandinava vai desde un mínimo do 25% en Finlandia até un máximo do 31% en Noruega, entre 8 e 14 puntos superior ao 17% existente no Estado español⁷.



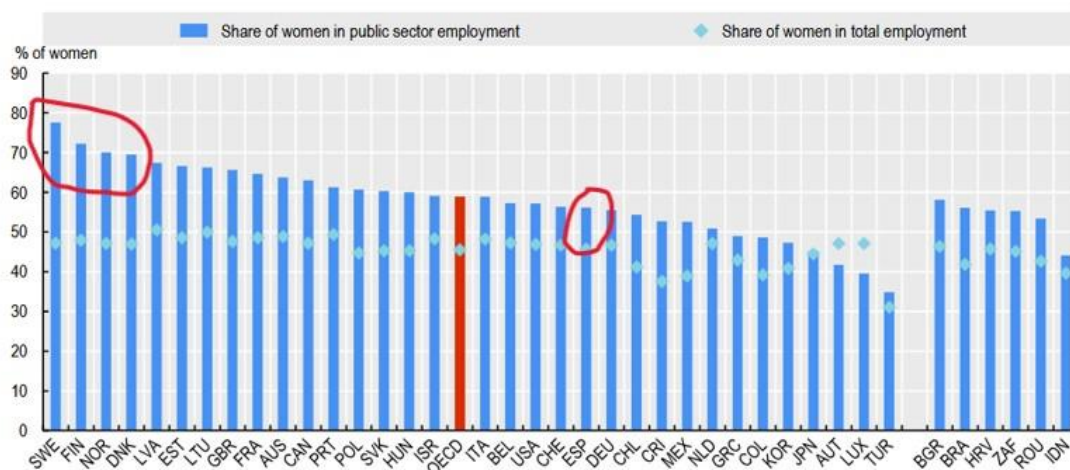
A creación de servizos públicos universais de calidade é unha poderosa panca de promoción do emprego feminino con salarios dignos, horarios regulados, e con protección sindical. O emprego público dá poder ás mulleres. Este instrumento debe ser complementado con medidas como a subida do salario mínimo, xa que 6 de cada 10 perceptores do SMI son mulleres, ou a obrigación de incluír a igualdade de xénero na negociación colectiva. Nas últimas lexislaturas avanzouse nestas dúas políticas. Deben intensificarse.

⁷ OCDE, *Employment in general government as a percentage of total employment, 2019 and 2021*.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN (1977-2024) PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

Figure 4. Gender equality in public sector employment and in total employment, 2020



Note: Data for Italy and Portugal were provided by national authorities. Data for Israel, Korea, Luxembourg and the Netherlands are not included in the OECD average.

Source: International Labour Organization (ILO) ILOSTAT (database), Employment by sex and institutional sector.

Nos países nórdicos o emprego público é maioritariamente feminino contribuíndo a paliar a brecha de xénero en ocupación. Achegármonos á porcentaxe de emprego público dos países nórdicos tería un impacto inmediato sobre a brecha de xénero en tempo de traballo formal e salarios. Debe ser prioritaria a creación servizos de coidados á infancia e axuda á autonomía e á dependencia.

En coidados á infancia dispomos de modelos como o sueco⁸ que despois de décadas de funcionamento levou a unha taxa de emprego feminino só punto e medio inferior á masculina e a unha redución moi notábel da pobreza infantil. En escolas infantís o modelo debería ser Dinamarca coa súa norma de unha persoa adulta por cada tres nenos para elevar, tamén, as capacidades de aprendizaxe dos nenos das familias de menor capital sociocultural cunha intervención precoz⁹. Este modelo busca equilibrar os tres mecanismos, efecto “diñeiro”, efecto “dedicación en tempo” e efecto “cultura”, que crean desigualdades desde o berce. Un punto de vista antagónico co modelo baseado no apoio ao ensino concertado e privado.

En axuda á autonomía e á dependencia as economistas Martínez, Roldán e Sastre publicaron en 2018 un estudo sistemático e preciso¹⁰ sobre a creación dun sistema

⁸ MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ FERREIRO, *El modelo sueco de cuidados a la infancia y sus consecuencias sobre las mujeres*, Revista de Economía Crítica, n.º 8, 2009, SSN: 2013-5254.

⁹ GØSTA ESPING-ANDERSEN E BRUNO PARLIER, *Los tres grandes retos del Estado del Bienestar*, Editorial Ariel, Barcelona, 2010, ISBN, 978-84-344-1842-4.

¹⁰ ROSA MARTÍNEZ, SUSANA ROLDÁN Y MERCEDES SASTRE, *La atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos económicos y sociales*, Instituto de Estudios Fiscales, 2018, ISSN 1578-0252.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

público. O potencial de xeración neta de emprego situaríase nuns 400.000 empregos en atención directa e coidados, hostalaría nos centros, mantemento de centros e servizos, persoal especializado (médicos, traballadores sociais ...) e administración e xestión. As autoras precisan que “habería que aumentar a calidade do emprego, a través de melloras nas condicións laborais dos traballadores e un incremento da cualificación e formación dos mesmos”. Este sistema beneficiaría á poboación maior pois o número de persoas que percibiría algún tipo de asistencia pasaría de 625 mil a 1 millón 600 mil. Ademais, tería un forte impacto positivo sobre o emprego feminino pois a atención á dependencia retira centos de miles de persoas do mercado laboral, na súa maioría mulleres.

Táboa XV. Impacto sobre a carreira profesional dos coidados segundo o xénero			
Ano 2016	Mulleres	Homes	Cociente
Inactivo por coidados de persoa dependente	458.800	28.500	16
Persoas traballando a tempo parcial para coidar unha persoa dependente	266.500	14.500	18
Coidadores 16-44 anos, etapa de impulso profesional	291.100	5.000	58
Elaboración propia, Fonte: Martínez, Roldán e Sastre, <i>Ob. Cit.</i> , p. 113.			

Hai 16 mulleres inactivas por cada home inactivo para coidar a persoas dependentes. Na etapa de inicio e desenvolvemento da carreira profesional, decisiva para determinar o nivel e retribución que se poderá alcanzar, hai 58 mulleres coidadoras por cada home.

Martínez Herrero valora que no modelo nórdico “existe unha clara diferenciación de xénero en canto ao emprego” polo que “hai que observalo como un modelo inacabado, de transición cara o modelo igualitario”¹¹ que implicaría a igual participación dos homes no traballo doméstico e de coidados e a redución da diferenciación de xénero nas ocupacións. Con todo, a súa aplicación no Estado español contribuiría a reducir rapidamente a brecha de xénero no mercado de traballo, nos salarios e na xeración de cotizacións para as pensións futuras. Valga para finalizar la reflexión de Esping-Andersen e Parlier¹², “Se as nórdicas pouco cualificadas atopan traballo a pesar duns salarios relativamente elevados, é principalmente porque o Estado de benestar creou no seu seo un enorme mercado de traballo feminino, consecuencia dunha oferta de servizos moi rica”.

O recente informe de Mario Draghi¹³ sobre a competitividade da Unión Europea propón un “forte contrato social” e plans específicos para 10 sectores estratéxicos entre os que non figura a máis mínima mención á economía dos coidados. É necesario introducir a

¹¹ MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ FERREIRO, *Ob. Cit.*

¹² GØSTA ESPING-ANDERSEN E BRUNO PARLIER, *Ob. Cit.*

¹³ Mario Draghi, *The future of European Competitiveness, Part A/A competitiveness strategy for Europe e Part B/ In-depth analysis and recommendations*, September 2024.

EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS PENSIÓNS DE XUBILACIÓN
(1977-2024)
PERSPECTIVAS DE FUTURO

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro 2025

cuestión da igualdade económica real entre homes e mulleres e a socialización de parte do traballo doméstico e de coidados no debate europeo.

Táboa XVI. UE-27. Igualdade económica de xénero, material ou retórica?	
Proposta Draghi: forte intervención pública e planificación estratéxica en ...	
Enerxía	Automoción
Materias primas críticas	Defensa
Dixitalización e tecnoloxías avanzadas	Espazo
Industrias electro-intensivas	Farmacia
Tecnoloxías limpas	Transporte
Coidados	
Mario Draghi, <i>The future of European Competitiveness, Part A/A competitiveness strategy for Europe e Part B/ In-depth analysis and recommendations</i> , September 2024.	

Galiza, febreiro 2025