



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

**18 DE SETEMBRO - DÍA INTERNACIONAL DA
IGUALDADE SALARIAL**



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



18 DE SETEMBRO - DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL

O 18 de setembro conmemórase o Día Internacional da Igualdade Salarial, establecido oficialmente en 2019 polas Nacións Unidas. Esta data serve para visibilizar a diferenza salarial existente entre homes e mulleres e salientar a necesidade de políticas que garantan a igualdade retributiva. A nivel mundial, a fenda salarial de xénero estímase arredor do 23%. Entre as causas principais desta desigualdade están a segregación horizontal e vertical, a maior contratación de mulleres a tempo parcial por responsabilidades de coidado, así como a falta de transparencia salarial e a discrecionalidade no aboamento de complementos salariais que penaliza, en maior medida, as mulleres.

En España, a Enquisa Anual de Estrutura Salarial (**EAES**) 2023, publicada polo Instituto Nacional de Estatística (INE) en maio de 2025, reflicte que **a fenda salarial de xénero se reduciu ao 15,7%**, o que significa que as mulleres gañan de media un 84,3% do salario masculino. Esta cifra representa un mínimo histórico, xa que en 2013 a fenda chegou a case o 24%. O aumento salarial foi máis forte para as mulleres (+5,1%) que para os homes (+3,4%), contribuíndo á redución da fenda. Este aumento nos salarios femininos está relacionado coa suba do Salario Mínimo Interprofesional (SMI) e os avances lexislativos en igualdade retributiva.

A nivel europeo, a fenda salarial por hora é do 12%, cifra que amosa unha lixeira redución respecto a anos anteriores (12,7% en 2022), aínda que con persistentes diferenzas entre países, evidenciando a dimensión do problema mesmo en economías avanzadas.

En contraste, **a nivel mundial** a fenda salarial de xénero é máis acusada, estimándose entre o 20% e o 23%. Esta fenda global reflicte desigualdades máis profundas, especialmente en rexións con menor desenvolvemento económico, onde factores culturais e estruturais agravan a desigualdade. Por exemplo, en Asia Meridional as nais traballadoras poden enfrontar fendas de ata o 35%. Estas diferenzas globais indican que a loita pola igualdade salarial debe adaptarse ao contexto específico de cada rexión e país.

En definitiva, **aínda que España se atopa por debaixo da media europea en canto a fenda salarial por hora**, a diferenza salarial anual amosa a persistencia de desigualdades significativas que requiren medidas urxentes en políticas de igualdade, conciliación laboral e promoción feminina en postos de responsabilidade. A Unión Europea continúa avanzando con directivas e estratexias para pechar esta fenda, mentres que a nivel mundial organismos

como a OIT promoven accións coordinadas para reducir a desigualdade salarial de xénero.

A **Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello, coñecida como Directiva de Transparencia Salarial** da Unión Europea (da que falaremos amplamente noutros documentos) é unha normativa que busca reforzar o principio de igualdade de retribución entre mulleres e homes por un traballo de igual valor. A súa transposición, que debe completarse antes do 7 de xuño de 2026, obrigará as empresas a garantir unha maior transparencia nos salarios, incluíndo a obriga de informar sobre bandas salariais e diferenzas retributivas desagregadas por xénero.

Esta transparencia salarial facilitará que as persoas traballadoras poidan detectar posibles discriminacións e esixe ás empresas corrixir fendas salariais inxustificadas, contribuíndo así á redución efectiva da fenda salarial a nivel europeo.

En suma, a posta en marcha efectiva desta directiva poderá ser un instrumento decisivo para acelerar a igualdade salarial na Unión Europea.

Desde o **#GabineteTécnico de #Igualdade da #CEG**, traballamos para asesorar o tecido empresarial no cumprimento en materia de transparencia retributiva e contribuír así a reducir a brecha salarial. Non dubides en contactar connosco para resolver cantas cuestións na materia che xurdan. Poñemos todos os nosos recursos e experiencia á disposición do empresariado e persoas autónomas de Galicia.

 igualdade@ceg.es

 981 555 88