

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA

Informe 2022



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA
EDICIÓN 2022

Autores:

Jesús Cruces Aguilera

Francisco José Molina Berna*

Alicia Martínez Poza

Luis de la Fuente Sanz

(Fundación 1º de Mayo)

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

C/ Longares, 6. 28022 Madrid

Tel.: 91 364 06 01

1mayo@1mayo.ccoo.es

www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 156

ISSN: 1989-4473

© Madrid, marzo 2022

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA

EDICIÓN 2022

Jesús Cruces Aguilera
Francisco José Molina Berna*
Alicia Martínez Poza
Luis de la Fuente Sanz

Este informe se ha elaborado por la Fundación 1º de Mayo a petición de las CCOO de Cantabria y ha contado con la financiación de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.



* Participación dentro de las prácticas curriculares del Grado de Ciencia Política de la Universidad Rey Juan Carlos I, que se regulan bajo un convenio de colaboración de la Fundación 1º de Mayo y la citada universidad. Dichas prácticas curriculares han sido realizadas durante los meses de enero y junio de 2022.

Índice

Introducción-----	4
1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria-----	6
Empleo, actividad e inactividad-----	6
Situación profesional-----	8
Tipo de contrato y jornada-----	9
Sector de actividad y ocupación profesional-----	12
Participación en puestos de responsabilidad-----	17
2. La brecha salarial de género en Cantabria-----	21
Brecha salarial de género en Cantabria-----	22
Dispersión salarial en Cantabria-----	25
Factores que inciden en la brecha salarial-----	28
Edad-----	28
Tipo de contrato-----	29
Tipo de jornada-----	30
Sectores de actividad-----	31
Complementos salariales-----	31
Tamaño y tipo de control de la empresa-----	33
3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones-----	35
Brechas de género en el grupo de 55 a 64 años-----	35
Brechas de género en las pensiones-----	36
4. Conclusiones-----	41
Principales resultados-----	41
Participación laboral de las mujeres en Cantabria-----	41
La brecha salarial de género en Cantabria-----	43
De la brecha salarial a la brecha de las pensiones-----	44
Líneas de actuación-----	45

Introducción

La brecha salarial de género, expresada como la diferencia del salario de las mujeres frente al de los hombres, es resultado de diversos factores. De un lado, es necesario tener en cuenta la diferente participación laboral de ambos en el trabajo asalariado, y de otro lado, al valor del trabajo de las mujeres, que se desarrolla determinados sectores y ocupaciones, así como el desigual reparto de los cuidados, con una incidencia decisiva las trayectorias laborales de ambos.

La pandemia ha hecho visibles los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y la falta de medidas adecuadas de salud y seguridad de la población trabajadora de los sectores más afectados por la crisis sanitaria, donde las mujeres tienen una mayor representación. Entre ellos están la hostelería, el turismo, el comercio minorista, los servicios de alimentación y el sector manufacturero, así como en la economía informal.

En la misma línea, la crisis económica ligada a por la pandemia ha generado un empeoramiento de los principales indicadores del mercado laboral, con un claro reflejo en la temporalidad. Sin embargo, también ha confluído con la subida del salario mínimo interprofesional del gobierno de coalición. Ambos fenómenos han supuesto una reducción en las brechas de participación laboral y salarial, bien por una cierta equiparación salarial dado que el SMI lo cobran en su mayoría las mujeres, bien por la destrucción de empleo y las condiciones de trabajo provocada por la crisis.

En este contexto, la Confederación Sindical Internacional (CSI), llama a promover “la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y garantizar que los mercados laborales fomenten el acceso de las mujeres a trabajos mejor remunerados son condiciones previas fundamentales para la igualdad de género”. Igualmente, remarca la necesidad de utilizar diversas “herramientas para abordar de manera eficiente la brecha salarial de género, como los salarios mínimos legales, la formalización de la economía informal y la negociación y convenios colectivos, la transparencia salarial y medidas que promuevan una mayor representación de las mujeres en puestos de alto nivel y altamente remunerados”¹.

Desde hace ya tiempo, desde Comisiones Obreras se ha venido desarrollando un intenso trabajo de análisis y propuestas, encaminado a eliminar la brecha salarial de género, tanto desde el impulso de la negociación colectiva, como desde el refuerzo de las políticas públicas estatales, sectoriales y autonómicas².

En esta línea, el presente informe examina la brecha salarial de género en Cantabria en 2019. Como en anteriores ediciones, el objetivo se centra en cifrar la brecha salarial, pero además, profundizar en los diversos factores que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres, siempre que la desagregación y disponibilidad de los datos permitan hacerlo.

El informe se estructura en tres capítulos. En el primero, se realiza un repaso a la participación laboral de las mujeres en Cantabria, a partir de los principales indicadores de actividad, empleo y condiciones de trabajo. El segundo capítulo se centra en la brecha salarial de género, que es analizada en comparación con la media

¹<https://www.ituc-csi.org/hlpf2021-los-sindicatos-presentan-demandas-para-una-recuperacion-y-resiliencia-sensibles-al-genero?lang=en>.

² Desde 2007 se han publicado más de 70 informes sociolaborales de las mujeres y de brecha salarial por parte de Federaciones, Territorios y la propia C.S. de CCOO.

estatal, así como desde el punto de vista de diversas variables (edad, tipo de contrato, segregación ocupacional, etc.). En el tercer apartado, con objeto de revelar la importancia de la brecha salarial en las condiciones de vida de las mujeres, se analizan brechas existentes al final de la vida laboral (del grupo de edad de 55 a 64 años), así como las brechas en las pensiones.

El análisis se realiza a partir de la *Encuesta de Estructura Salarial* (en datos anuales y cuatrienales). Se trata de datos necesarios para cifrar la brecha salarial en Cantabria, si bien existen ciertas restricciones a la hora de desagregar los datos al nivel de Comunidad Autónoma, que hacen tener cautela en su interpretación. La participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo de Cantabria se realiza a partir de *Encuesta de Población Activa*, considerando los datos anuales y cuatrimestrales, en función del interés del análisis.

El último capítulo recoge los principales resultados del informe, al que se suman las propuestas realizadas desde el ámbito sindical para la eliminación de la brecha salarial de género.

1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria

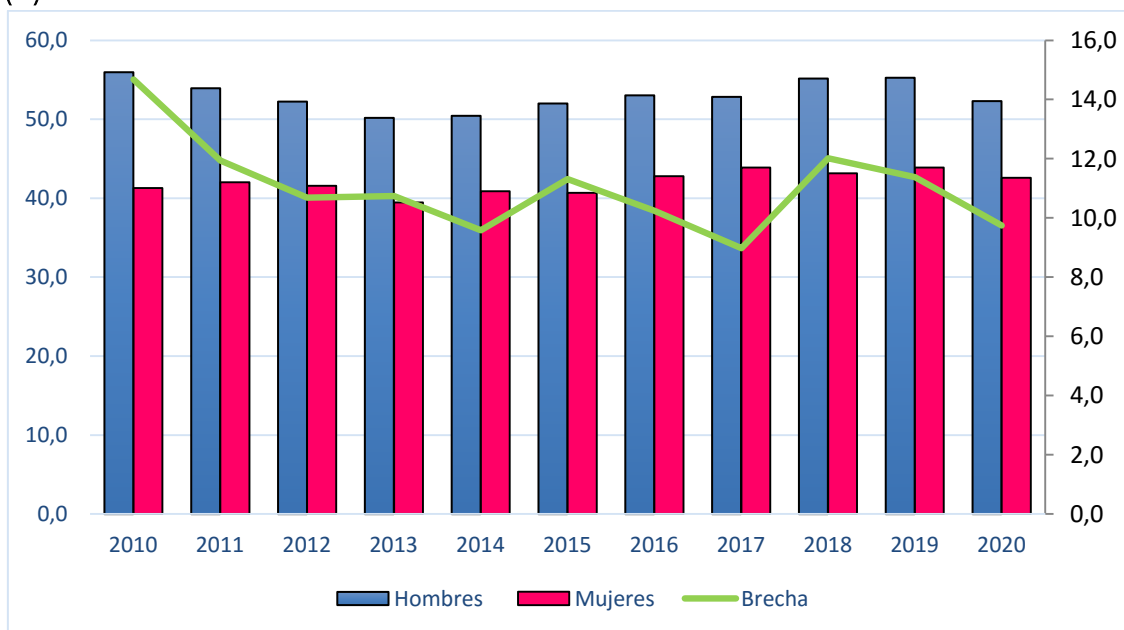
La brecha salarial es fruto de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el reparto social de las tareas reproductivas, las tareas productivas y su interconexión. Por ello, para analizar esta brecha es necesario examinar las principales desigualdades en el ámbito laboral y los motivos alegados de esas diferencias. Unas diferencias que encontramos en todas las dimensiones del mercado de trabajo, siendo un desajuste estructural, caracterizado por una menor participación de la mujer en el ámbito público y productivo, como tendremos la oportunidad de comprobar.

En este apartado, se analiza la participación laboral de las mujeres cántabras en el empleo, los motivos de su inactividad, la situación profesional, el tipo de contrato y la jornada, el sector de la actividad y su ocupación profesional, así como la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad. Los datos utilizados para este análisis son los últimos datos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2020.

Empleo, actividad e inactividad

Para el año 2020 nos encontramos con un desigual nivel de ocupación entre hombres y mujeres en Cantabria, donde el porcentaje de hombres ocupados es de 52,3%, frente al 42,6% de las mujeres. En este mismo año, asistimos a una caída del empleo sin precedentes en la década analizada, con una caída en el nivel ocupacional de 4,3 puntos entre hombres y mujeres en Cantabria respecto del año anterior. La distribución de esta caída ha sido diferente en hombres y mujeres. El descenso en los hombres ha sido de 3 puntos, mientras que la caída de las mujeres ha supuesto de 1,3 puntos. Este suceso ha propiciado que asistamos a una reducción de la brecha salarial, la cual se sitúa en 9,7 puntos frente a los 11,4 puntos del año 2019.

Gráfico 1. Tasa de empleo de mujeres y hombres (izq.) y brecha de género en Cantabria (dcha.), 2010-2020 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

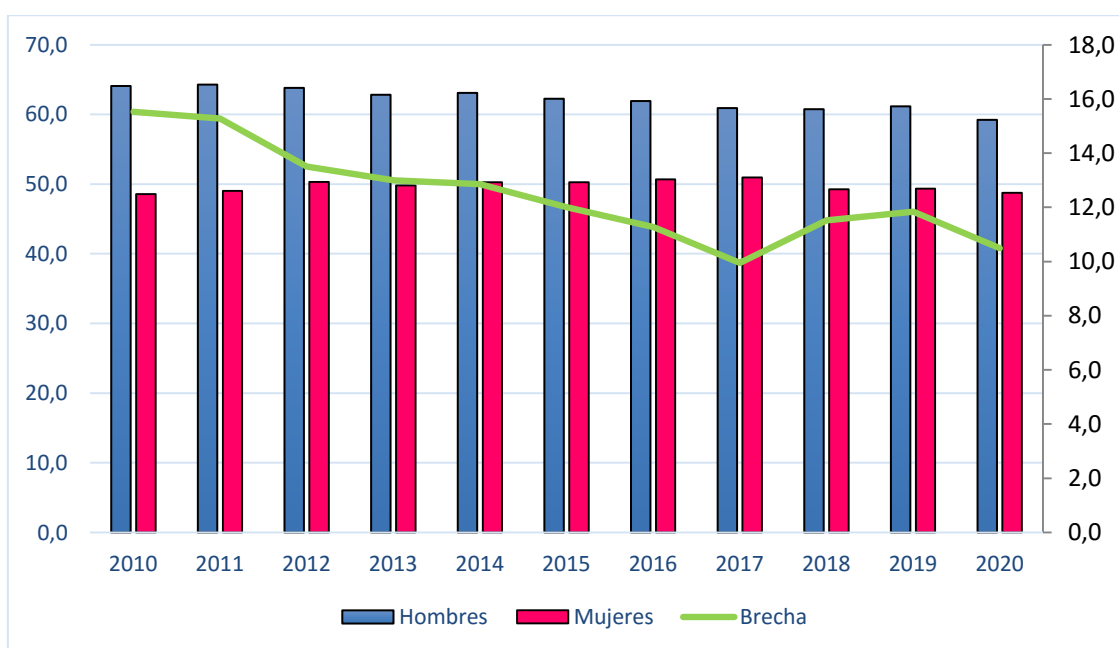
Otro factor a destacar en las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es la tasa de actividad, la cual nos muestra cuál es la disposición de una población a trabajar o a la búsqueda de empleo. Para el caso de Cantabria, en el año 2020, el 48,7% de mujeres en edad de trabajar participaban activamente en el mercado laboral, contando con una tasa de paro del 12,7%, lo que supone un aumento del desempleo de 1,6 puntos respecto el año anterior. Esta tasa de actividad es inferior que la media estatal, que se encuentra en el 52,7%.

Siguiendo con la tasa de actividad, para el caso de los hombres en Cantabria, se sitúa en el 59,2%, con una tasa de paro del 11,7%, y con una disminución frente al año 2019 de 2,1 puntos. De este modo, volvemos a encontrar una reducción de la brecha entre hombres y mujeres como consecuencia de la reducción de ambos sexos en la tasa de actividad, pero que mantiene esta brecha en 10,5 puntos (frente a los 11,8 puntos del año 2019).

Por otro lado, debemos de destacar el aumento y descenso de la tasa de actividad de las mujeres cántabras en los años analizados. Existe un aumento prácticamente ininterrumpido desde el año 2010 (con un 48,6%) hasta el año 2017 (con un 51%), donde alcanza un punto de inflexión y comienza el descenso hasta el año 2020.

La tasa de actividad para ambos sexos se ha reducido en Cantabria en 1,9 puntos en los hombres y en 0,6 puntos en el caso de las mujeres entre 2019 y 2020.

Gráfico 2. Tasas de actividad de mujeres y hombres y brecha de género en Cantabria, 2010-2020 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

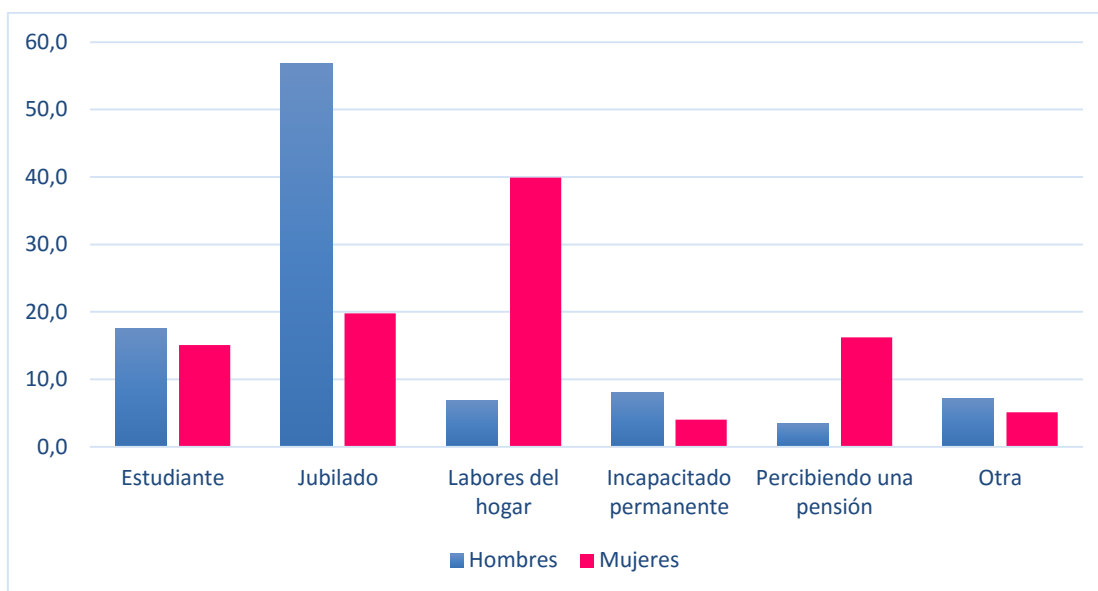
Las desigualdades en la tasa de actividad tienen su origen, como ya indicamos al inicio de este apartado, en el desigual reparto de las tareas productivas y reproductivas entre hombres y mujeres. Estas tareas reproductivas comprenden todas aquellas tareas históricamente relegadas al ámbito privado y ejercidas por las mujeres, como son los cuidados o el trabajo no remunerado en ese espacio privado. Todas estas tareas se encuentran fuera del ámbito laboral, el cual se comprende como el espacio público y productivo.

De este modo, si examinamos cuáles son las razones por las que hombres y mujeres deciden no participar en el mercado de trabajo, observamos grandes diferencias. Para el año 2020, el 39,9% de mujeres inactivas alegaban como razón “labores del hogar”, frente a un 6,9% de los hombres, lo que sitúa la brecha en 33 puntos. Además, teniendo en cuenta el descenso de la tasa de actividad, cabe mencionar que este porcentaje ha aumentado respecto del año anterior 2,8 puntos (Cruces y Moliner, 2021).

Si observamos la razón de “jubilado”, encontramos otra enorme diferencia entre hombres y mujeres. El 56,9% de los hombres cántabros inactivos alega esta opción como razón, frente al 19,8% de las mujeres. Esta diferencia descansa en las desigualdades históricas de cotización entre hombres y mujeres, donde ha existido mayor participación de los hombres en el mercado laboral.

Por su parte, las mujeres cántabras son mayoritarias en las pensiones distintas a la jubilación, donde podemos encontrar las pensiones no contributivas o las pensiones de viudedad, situándose en el 16,2%, frente al 3,4% de los hombres.

Gráfico 3. Principales clases de inactividad en Cantabria por género, 2020 (Segundo trimestre), (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2022.

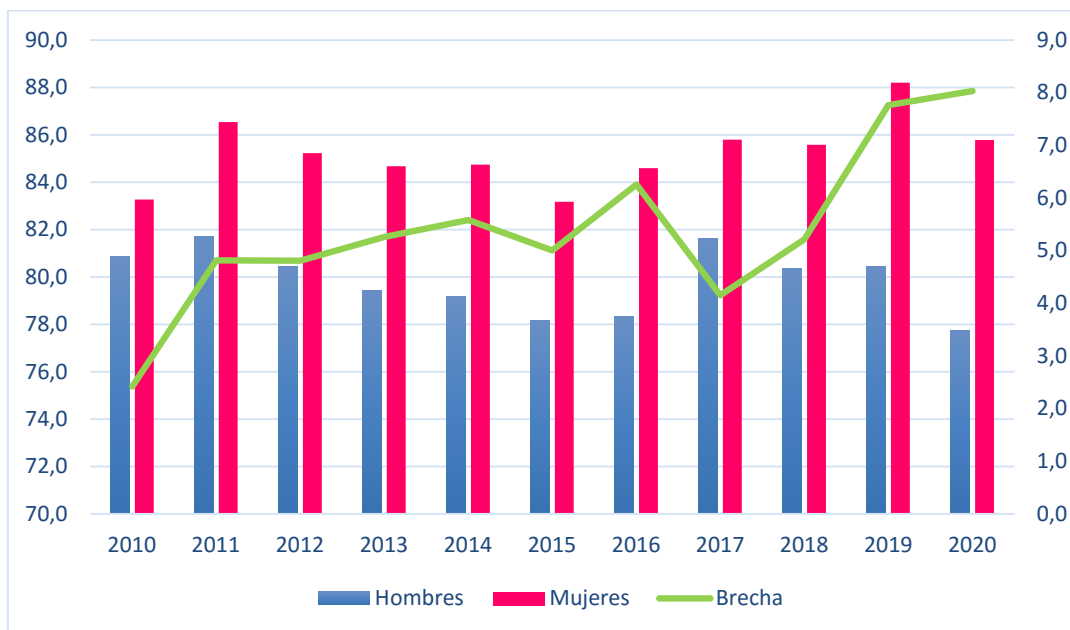
Situación profesional

Hasta ahora, hemos visto la brecha existente entre hombres y mujeres en el volumen de participación en el empleo y en la actividad. Pero estas desigualdades también tienen un reflejo en las condiciones laborales, como puede ser la situación profesional, el tipo de contrato o el tipo de jornada.

Si observamos el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan por cuenta ajena en Cantabria en el año 2020, nos encontramos que para los hombres se sitúa en el 77,8%, frente al 85,8% de las mujeres. De este modo, existe una mayor tasa de salarización en mujeres que en hombres, con una brecha de 8 puntos. Esta brecha aumenta 0,2 puntos respecto del año 2019, dato que no sería significativo estadísticamente si no fuera porque la tasa de asalariados se ha reducido para ambos sexos una media de 2,6 puntos respecto del año 2019, siendo el primer indicador examinado en el que encontramos un aumento de la brecha entre hombres y mujeres.

Si comparamos la brecha existente entre Cantabria y la media estatal, observamos que la media estatal se mantiene en 7,3 puntos, tal y como ocurría en el año 2019. Sin embargo, hemos de destacar que la tasa de salarización de ambos sexos a nivel estatal se ha reducido en 0,4 puntos respecto del año 2019 (frente a los 2,6 puntos mencionados en Cantabria).

Gráfico 4. Porcentajes de trabajadores y trabajadoras asalariadas, 2010-2020 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

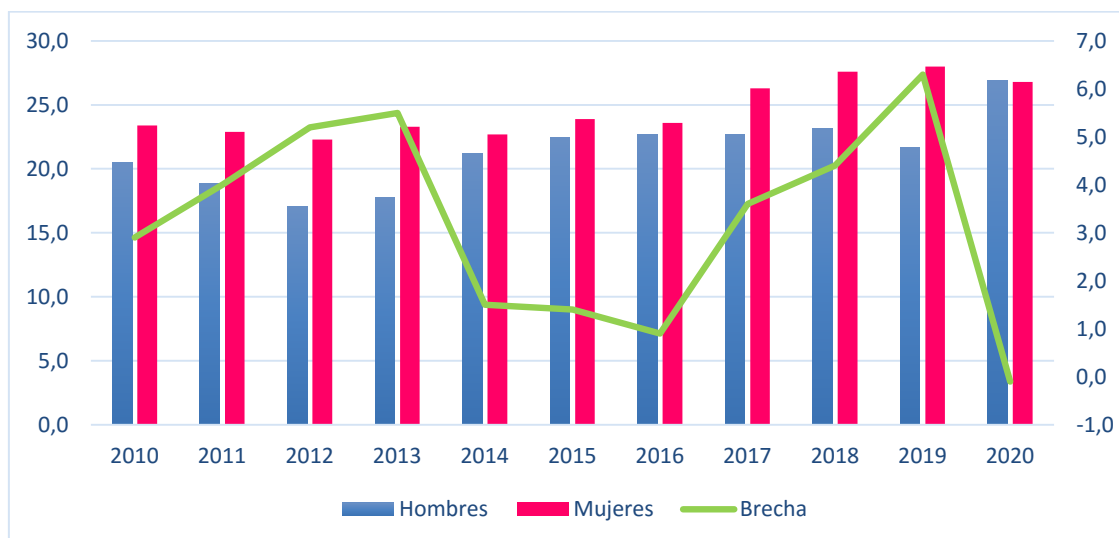
Tipo de contrato y jornada

Siguiendo con las condiciones de trabajo, la temporalidad es uno de los factores que históricamente más ha afecta a las mujeres. Sin embargo, para el año 2020 en Cantabria, el 26,8% de las mujeres cántabras asalariadas tenían un contrato temporal, frente al 26,9% de los hombres. Este hecho supone que, por primera vez en la década analizada, nos encontramos con una superación de la tasa de temporalidad de los hombres frente a las mujeres.

Respecto al año anterior, las mujeres han reducido su temporalidad 1,2 puntos, mientras que en los hombres cántabros la temporalidad ha aumentado 5,2 puntos, existiendo un equilibrio entre hombres y mujeres. Resaltar, como venimos haciendo a lo largo del informe, que esta equiparación descansa en las caídas de las condiciones laborales, y no fruto de una equiparación en favor de esas mismas condiciones laborales.

La brecha de la media estatal, sin embargo, sí que se ha mantenido e incluso ha aumentado en el año 2020, hasta alcanzar los 3,1 puntos, frente a los 1,8 puntos del año 2019. Este aumento surge a pesar de una reducción en la temporalidad global en 2,2 puntos, que en los hombres ha sido de 2,8 y en las mujeres de 1,5 puntos.

Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres con empleos de carácter temporal (izq.) y brecha en Cantabria (dcha.), 2010-2020

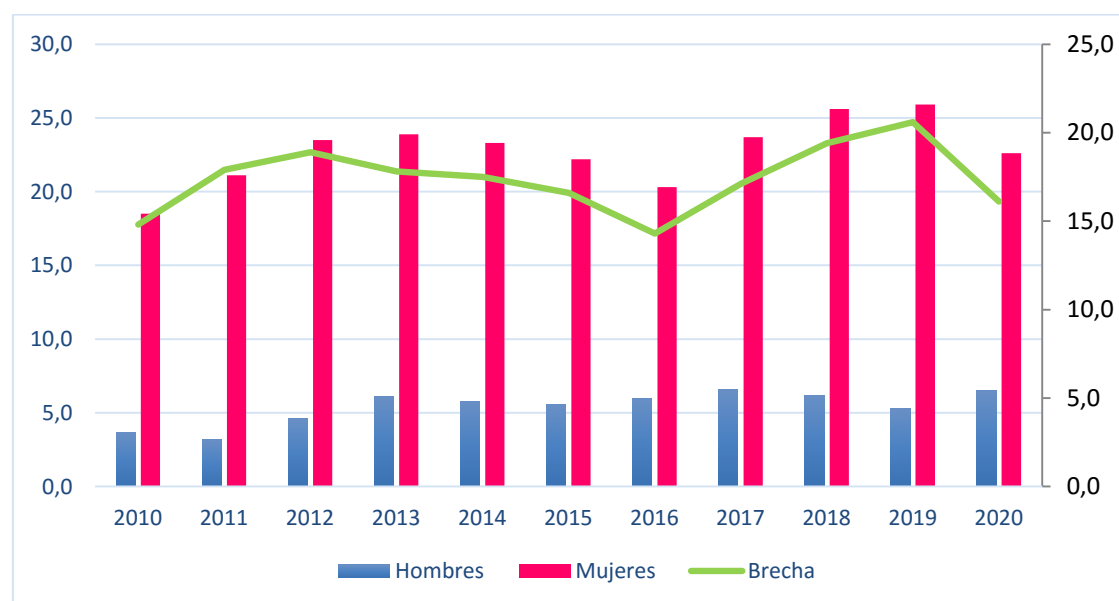


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Una de las brechas más importante en la estructura de las relaciones laborales la encontramos en la parcialidad. Para el año 2020, las mujeres cántabras que contaban con un contrato a tiempo parcial eran del 22,6%, mientras que en caso de los hombres cántabros se situaba en el 6,5%.

La brecha comenzó a aumentar en al año 2016, cuando las mujeres incrementaban en mayor medida la temporalidad. En el año 2020, asistimos a una caída de 4,5 puntos respecto del año 2019, pero manteniendo una brecha del 16,1%. Este hecho se debe a un aumento de la parcialidad en los hombres de 1,2 puntos, pero especialmente a la reducción de parcialidad de 3,3 puntos para el caso de las mujeres cántabras.

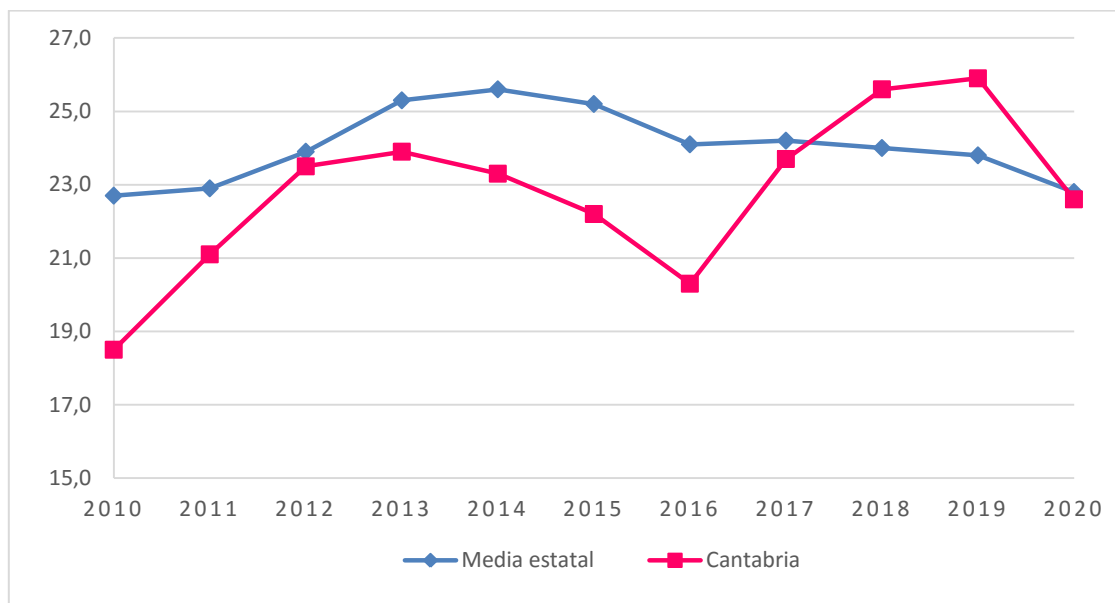
Gráfico 6. Porcentaje de ocupados y ocupadas a tiempo parcial (izq.) y brecha en Cantabria (dcha.), 2010-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Observando la media estatal, encontramos que, durante la década analizada, la temporalidad de las mujeres cántabras ha sido menor que la media estatal. Sin embargo, a partir del año 2017 el porcentaje de mujeres cántabras sube por encima de la media estatal, que tras dos años consecutivos por encima, acaba por igualarse para el año 2020 en 16,1 puntos.

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en Cantabria y media estatal, 2010-2020



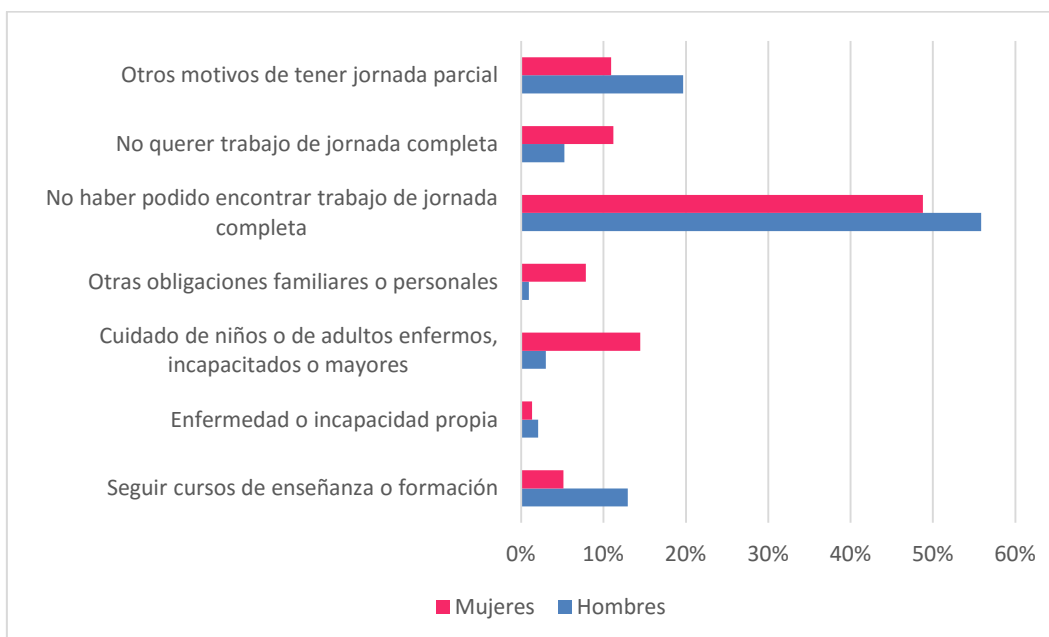
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Resta analizar los motivos por los que hombres y mujeres tienen un empleo a tiempo parcial. Si recurrimos a la media estatal, podemos observar que para ambos sexos la principal razón es “No haber podido encontrar un trabajo a jornada completa”, siendo un 56% para el caso de los hombres y 49% para el caso de las mujeres, porcentajes respecto del total de temporalidad de cada uno de los sexos.

Sin embargo, nos encontramos con diferencias significativas en lo que llamamos “tareas reproductivas, donde podemos agrupar tanto “Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” y “Otras obligaciones familiares o personales”, con un 14% y un 8% respectivamente para el caso de las mujeres. En contraposición a los hombres, que se sitúa en el 3% y el 1% en estos motivos.

Se constata, de este modo, la existencia todavía de un reparto inequitativo en las tareas reproductivas entre hombres y mujeres. Hecho que tiene un claro reflejo en el ámbito laboral, donde, a pesar de que existe un mayor peso estatal de los hombres en el mercado laboral, las mujeres cuentan con una mayor tasa de temporalidad. Además, acudiendo a los motivos, observamos que esta tasa tiene un claro sesgo de género.

Gráfico 8. Mujeres y hombres ocupados en Cantabria, según tipo de jornada y edad (% sobre el total del grupo de edad), 2020 (Segundo trimestre)*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2022.

*Los datos relativos de ciertos grupos de edad (como el de las mujeres de 16 a 19 años) deben ser tomados con cierta cautela por el escaso número de registros.

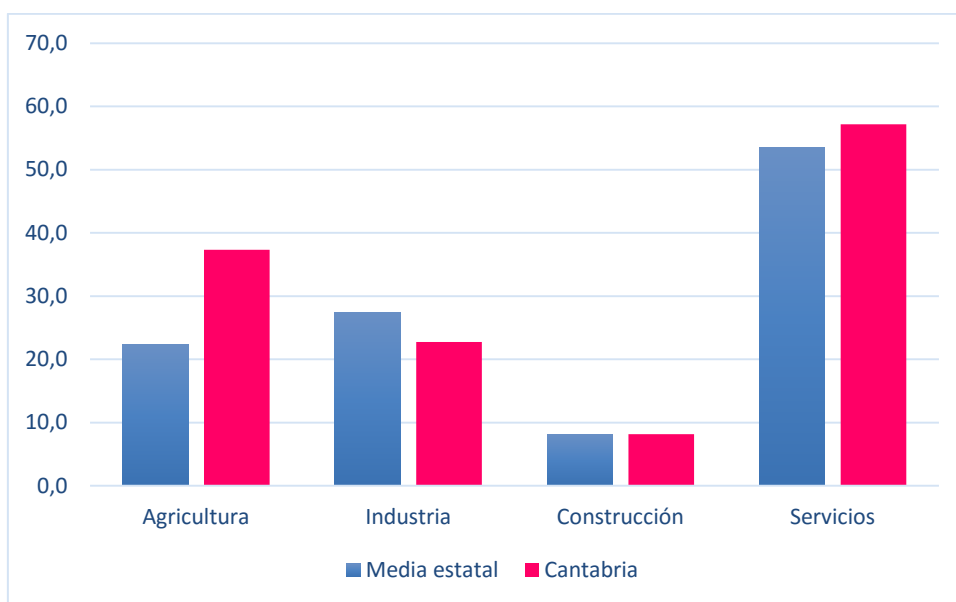
Sector de actividad y ocupación profesional

Siguiendo con las condiciones de trabajo, si analizamos cómo se distribuye la ocupación entre hombres y mujeres por sectores de la actividad económica, observamos una clara desigualdad entre ambos sexos. Para analizar el caso concreto de Cantabria en lo tocante a la diferencia de ocupación por actividad, primero debemos destacar algunas diferencias existentes entre la Comunidad Autónoma y la media estatal. Para el año 2020, Cantabria se sitúa por encima de la media estatal en los sectores de la Industria y la Construcción, con un 17,2% y un 9,5% respectivamente. Mientras que la media estatal es sector servicios con un 75,4% y en el sector agrícola con un 4,1%.

Si examinamos el caso concreto de las mujeres cántabras para el año 2020, nos encontramos que tienen mayor presencia en el sector servicios (57,2%) y en el sector agrícola (37,3%), respecto de la media estatal, que cuenta con un 53,5% y un 22,4% en el sector servicios y agrícola respectivamente. La media estatal coincide con la media de Cantabria para el caso del sector de la construcción, mientras que, para el caso del sector industrial, la media estatal es superior a la de Cantabria, 27,4% frente al 22,8%.

En sendos casos, observamos que el sector servicios está ocupado mayoritariamente por mujeres, hecho relevante ya que este sector suele estar ligado a empleos con condiciones de precariedad y alta temporalidad. Mientras que sectores como el industrial relacionado con empleos estables, mejores condiciones laborales y mayor presencia sindical se encuentra ocupado en su mayoría por hombres.

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres en los sectores de actividad, en Cantabria y media estatal, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Así pues, si nos detenemos en los datos absolutos de los últimos 10 años en Cantabria, podemos comprobar mejor las brechas existentes entre hombres y mujeres para cada sector.

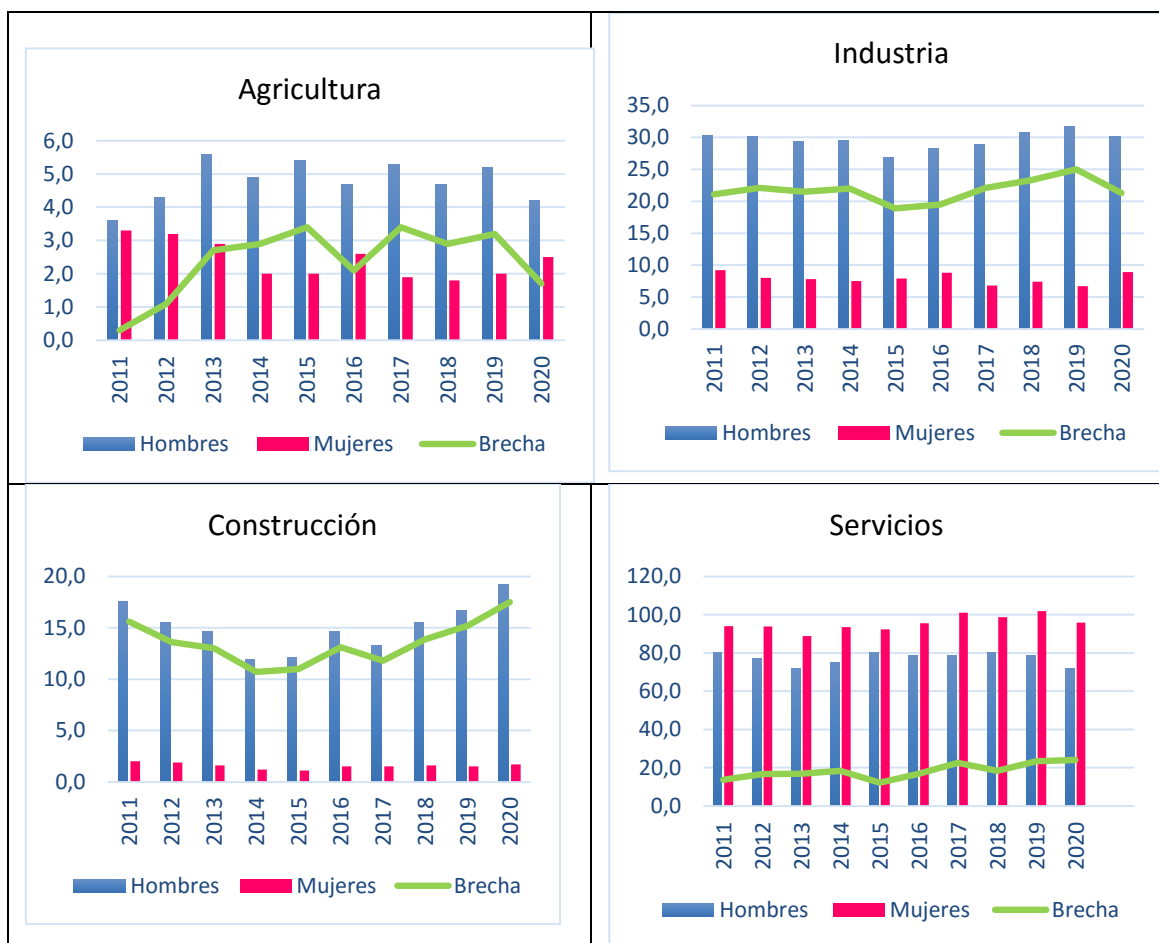
En año 2020, las mujeres cántabras únicamente tienen más presencia en el sector servicios, siendo para el año mencionado de 95,9 mil mujeres frente a los 71,9 mil hombres. Con una brecha de 24 mil empleos que están desempeñados por mujeres, la cual aumenta en 0,6 mil respecto del año 2019.

Si nos detenemos en el resto de los sectores, observamos que la presencia de hombres es mayor que la de mujeres. Encontrándonos verdaderos abismos para el caso de la Construcción, con una brecha de 17,5 mil empleos (aumentado 2,3 mil respecto del año anterior), formados por 19,2 mil hombres frente a 1,7 mil mujeres.

Cabe destacar también el otro gran abismo, aunque no tan pronunciado como el anterior, del sector industrial. Este sector, en el año 2020, contaba con una presencia de 30,2 mil hombres, frente a las 8,9 mil mujeres. Sin embargo, hemos de señalar que, aun con una brecha de 21,3 mil empleos, esta desigualdad ha descendido en 3,7 mil respecto del año anterior. Esta pequeña equiparación de la brecha se debe a una reducción de los hombres en este sector de 1,5 mil empleos y de un aumento en las mujeres 2,2 empleos.

Esta brecha tiene una especial relevancia si tomamos en cuenta lo mencionado más arriba sobre las condiciones laborales en el sector industrial frente a otros sectores, como especialmente el sector servicios.

Gráficos 10. Presencia de mujeres y hombres y diferencia (brecha) por sectores en Cantabria, en miles de personas, 2011-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Hasta ahora, hemos analizado la segregación horizontal laboral, es decir, hemos observado cómo se distribuye el empleo entre hombres y mujeres por sectores de la actividad económica. Pero las desigualdades entre sexos también tienen un claro reflejo en la segregación vertical, a saber, la distribución entre hombres y mujeres en la escala jerárquica de los empleos.

En los puestos de mayor importancia y de dirección, encontramos que para el año 2020, del total de mujeres cántabras, solo ocupaban un 3,3% de estos empleos, frente al 7,2% de los hombres. Si comparamos la media de las mujeres cántabras con la media de las mujeres a nivel estatal, nos encontramos con un peso mayor de las mujeres en Cantabria de 0,2 puntos.

Las mujeres tienen mayor peso en empleos clasificados como “Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as” (31,4%), seguida de “Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales” (22,3%) y “Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina” (16,2%).

Los hombres, por su parte, tiene mayor peso en “Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufacturera y la construcción” (22,6%) y “Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores” (15,6%).

Si comparamos la situación de las mujeres en Cantabria respecto de la media estatal, cabe señalar la diferencia de 4,5 puntos en los empleos de “Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, donde la media estatal se sitúa en el 26,9%.

Tabla 1. Distribución de hombres y mujeres en los niveles ocupacionales, Cantabria y media estatal, 2020 (Segundo trimestre), (en %)

	Cantabria		Distribución mujeres media estatal
	Hombres	Mujeres	
Total	100,0	100,0	100,0
Directores y gerentes	7,2	3,3	3,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	13,8	22,3	24,5
Técnicos; profesionales de apoyo	12,7	9,4	9,6
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,5	16,1	15,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	13,6	31,4	26,9
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,9	2,5	0,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	22,6	1,7	2,0
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	15,6	1,5	2,4
Ocupaciones elementales	5,9	11,8	15,1
Ocupaciones militares	0,2		0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Si nos adentramos en el porcentaje de presencia de las mujeres respecto al total de los diferentes niveles de ocupación, observamos el famoso “techo de cristal”, concepto utilizado para designar la barrera invisible que impide el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Así pues, para el caso de las mujeres cántabras en el año 2020, su presencia en puestos de Dirección y gerencia era del 27,7%, mientras que la media estatal se sitúa en el 34,8%. Si comparamos estos datos con informes de años anteriores (Cruces y Moliner, 2021), observamos que, tanto para la media estatal como para el caso de Cantabria, ha aumentado la presencia de mujeres en este nivel de ocupación, 1,9% y 2,3% respectivamente.

Por el contrario, las mujeres tienen un enorme peso en; empleos de contables, administrativo/as y otros empleos de oficina con un 70,2%, empleos de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as con un 65,5%, y en ocupaciones elementales, con un 62,2%. Todas estas ocupaciones están tradicionalmente ligadas a condiciones laborales de precariedad, en lo que suele definirse como “suele pegajoso”. Este concepto hace referencia a una realidad en el empleo de las mujeres que las retienen en ocupaciones caracterizadas por su temporalidad, parcialidad y salarios más bajos.

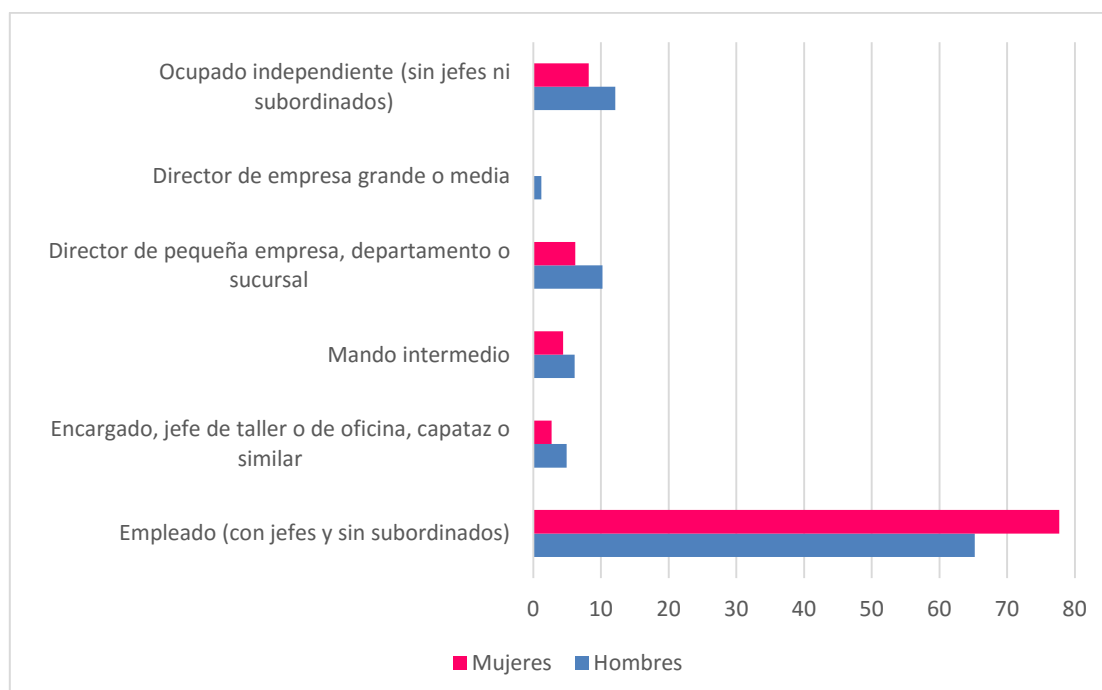
Tabla 2. Mujeres en los niveles ocupacionales en Cantabria y media estatal, 2020 (en %)

	Cantabria	Media estatal
Total	45,1	45,5
Directores y gerentes	27,7	34,8
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	57,0	56,6
Técnicos; profesionales de apoyo	37,8	38,3
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	70,2	66,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	65,5	58,5
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	41,7	18,4
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	5,9	8,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,4	13,9
Ocupaciones elementales	62,2	58,5
Ocupaciones militares	-	9,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Para finalizar este apartado, vamos a observar la relación en los puestos de trabajos con responsabilidad entre hombres y mujeres. En Cantabria, para el año 2020, el 77,7% de las mujeres tenía una ocupación con jefes y sin subordinados, frente al 65,2% de los hombres. En cambio, en el resto de las ocupaciones con responsabilidad, la presencia de los hombres es superior a la presencia de mujeres, pudiendo destacar la ocupación de “Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal”, que se sitúa en 10,2% para el caso de hombres, frente al 6,2% para el caso de las mujeres.

Gráfico 11. Distribución de ocupados y ocupadas por tipo de puesto laboral, 2020 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2022.

Participación en puestos de responsabilidad

La ley de Igualdad de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, nos dice en su artículo 21, que en los órganos de Gobierno de la Comunidad autónoma de Cantabria en sus diferentes niveles se ha garantizar la representación equilibrada. Mismo principio se ha de mantener para empresas en cuyo capital participe la Comunidad Autónoma. En la misma ley, en su artículo 46, nos indica que la Universidad de Cantabria también deberá garantizar la representación equilibrada entre hombres y mujeres en órganos de gobierno y evaluación.

Tabla 3. Representación equilibrada en órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

<p>Artículo 21. Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.</p> <ol style="list-style-type: none">1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.1.j), tanto en la titularidad de todos y cada uno de los órganos del Gobierno de Cantabria, como de la Administración General y del Sector Público Institucional.2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio.3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.4. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.5. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Fuente: Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El concepto de representación equilibrada está jurídicamente definido en el artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: “a los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.”

Si acudimos al Consejo de Gobierno de Cantabria actual, encontramos que está formado por 4 mujeres y 6 hombres, entre los que se encuentra su presidente. Del mismo modo, si observamos composición del Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, que está formado por 51 miembros entre los que encuentra el rector, nos encontramos con que Ley de Igualdad de Cantabria no se cumple, pues un 66,6% de sus miembros son hombres, frente al 33,3 de las mujeres. Hecho que es destacable en el sector de “Directores de Departamentos e Institutos” donde no aparece ninguna mujer. Estos datos son más acuciantes si recordamos que el 57% de técnicos y profesionales científicos e intelectuales en Cantabria para el año 2020 son mujeres.

Por su parte, el Consorcio de la Zona Franca de Santander presenta una distribución de 6 hombres y una mujer, mientras que en el Consejo de la Autoridad Portuaria de Santander existe un presidente, 12 hombres y dos mujeres.

Si analizamos la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas, se advierte que existen empresas donde representan menos del 30% de las personas que componen dichos consejos, como por ejemplo, la empresa “Ciudad del Transporte de Santander”, la “Sociedad Pública Mixta El Soplao”, la “Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria” o el “Hospital Virtual de Valdecilla”. En otros el

porcentaje es mayor, incluso llegando a la totalidad, como sucede en la empresa “Suelo Industrial de Cantabria” o la “Sociedad Gestora de Parque Científico y Tecnológico de Cantabria”.

Tabla 4. Consejos de administración de empresas públicas de Cantabria, por género, 2022

	DIRECTOR	RESTO	TOTAL	%
Ciudad del Transporte de Santander, S.A. (CITRASA, S.A.)				
MUJERES		2	2	28,57
HOMBRES	1	4	5	71,43
Suelo Industrial de Cantabria, S.L. (SICAN)				
MUJERES		0	0	0
HOMBRES	1	9	10	100
Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, S.L. (PCTCAN)				
MUJERES		0	0	0
HOMBRES		10	10	100
Sociedad Pública Mixta El Soplao, S.L.				
MUJERES		2	2	20,0
HOMBRES	1	7	8	80,0
Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S.A. (CANTUR)				
MUJERES		5	5	45,4
HOMBRES	1	5	6	54,5
Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria, S.L. (GESVICAN)				
MUJERES		3	3	37,5
HOMBRES	1	4	5	62,5
Sociedad Gestora Interreg Espacio Sudoeste Europeo, S.L. (SOGIESE)				
MUJERES		2	2	33,3
HOMBRES	1	3	4	66,6
Oficina de Proyectos Europeos del Gobierno de Cantabria, S.L. (OPE Cantabria, S.L.)				
MUJERES		3	3	75,0
HOMBRES	1		1	25,0
Sociedad de Activos Inmobiliarios Campus Comillas, S.L.U. (SAICC)				
MUJERES		2	2	33,3
HOMBRES	1	3	4	66,6
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria (SODERCAN)				
MUJERES		2	2	18,7
HOMBRES	1	13	14	81,2
Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria, S.A. (MARE)				
MUJERES		3	3	37,5
HOMBRES	1	4	5	62,5
Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD)				
MUJERES		3	3	33,3
HOMBRES	1	5	6	66,6
Hospital Virtual Vadecilla, S.L. (HVV)				
MUJERES		2	2	25,0
HOMBRES	1	5	6	75,0

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el portal de transparencia del Gobierno de Navarra, 2022.

Tabla 5. Composición de los órganos de gobierno de los colegios oficiales en Cantabria, por género, 2022*

	Presidente/a		Resto		% Mujeres s./ total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Colegio oficial de ingenieros agrónomos de Castilla y León y Cantabria	1		10	3	21,4
Colegio de Geógrafos de Cantabria		1	4	2	42,9
Colegio oficial de ingenieros técnicos industriales de Cantabria	1		7	3	27,3
Colegio oficial de arquitectos de Cantabria	1		4	3	37,5
Colegio oficial de graduados sociales de Cantabria		1	3	2	50,0
Ilustre colegio profesional de fisioterapeutas de Cantabria	1		3	4	50,0
Colegio de ingenieros de montes en Cantabria	vacante				
Colegio profesional de Logopedas de Cantabria		1		5	100,0
Colegio de ingenieros técnicos de minas y grados en minas y energía de Cantabria	1		11	2	14,3
Colegio oficial de procuradores de Cantabria		1	2	6	77,8
Colegio oficial de podólogos de Cantabrias		1	5		16,7
Colegio de empresistas de Cantabria	1		9	2	16,7
Colegio oficial de ingenieros industriales de Cantabria	1		8	2	18,2
Colegio de abogados de Cantabria	1		7	5	38,5
Colegio oficial de médicos de Cantabria	1		4	9	64,3
Colegio oficial de ingenieros técnicos y peritos agrícolas de Cantabria	1		1	1	33,3
Colegio oficial de agentes comerciales de Cantabria	1		9	3	23,1
Colegio oficial veterinario de Cantabria	1		4	3	37,5
Colegio oficial de enfermería de Cantabria		1	2	9	83,3
Colegio de la arquitectura técnica de Cantabria	1		8	3	25,0
Colegio de ingenieros de caminos, canales y puertos	1		8	2	18,2
Colegio oficial de farmacéuticos de Cantabria		1	9	8	50,0
Colegio de ingenieros técnicos de obras públicas e ingenieros civiles	1		3	2	33,3
Colegio oficial de ingenieros navales y oceánicos de Cantabria	1		4		
Colegio oficial de Psicólogos de Cantabria	1		1	4	66,7
Colegio oficial de gestores administrativos de Cantabria	1		5	6	50,0
Colegio oficial de Ingenieros Técnicos Forestales	1		4		
Colegio de Economistas de Cantabria	1		6	7	50,0
Colegio de Administradores de Fincas de Cantabria	1		4	5	50,0
Colegio Oficial de Periodistas de Cantabria		1	2	4	71,4
TOTAL	21	8	147	105	40,2

Fuente: elaboración propia a partir de las webs de los colegios oficiales, vía Unión Profesional Cantabria. *Fecha de consulta, marzo de 2022.

Entre las distintas situaciones, nos encontramos 6 colegios profesionales en los que las mujeres alcanzan una representación superior al 50%, como por ejemplo, el Colegio Profesional de Logopedas de Cantabria, el Colegio Oficial de Enfermería de Cantabria o el Colegio Oficial de Procuradores de Cantabria; otros 7 colegios donde representan entre el 40 y 50%, como el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria, el Ilustre Colegio profesional de Fisioterapeutas de Cantabria o el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cantabria, y otros 17 colegios donde las mujeres no alcanzan el 40%, criterio mínimo de representación equitativa señalado por la norma autonómica. En este caso, destaca la situación del Colegio Oficial de Ingenieros Navales y Oceánicos de Cantabria y el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Forestales, en los que no hay presencia alguna de mujeres.

2. La brecha salarial de género en Cantabria

El presente capítulo aborda la brecha salarial de género en Cantabria, entendida como la diferencia monetaria o porcentual que debería aumentar el salario de las mujeres para llegar a equipararse al de los hombres.

Para realizar su análisis, es necesario considerar diversos factores sociales y laborales que afectan decisivamente en su resultado final: edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación profesional y complementos salariales. Igualmente, se plantea la necesidad de analizar la dispersión de los salarios de mujeres y hombres, para así conocer las mujeres que más ganan y las que menos y su comparación con los hombres. De forma especial, se propone valorar los salarios de las mujeres y hombres que ganan menos en relación al salario mínimo interprofesional.

Como en anteriores ediciones, se utilizan los datos procedentes de la *Encuesta de Estructura Salarial*, cuyos últimos datos publicados son de 2019. Existen dificultades derivadas del efecto composición y del nivel de desagregación, en la medida que los datos disponibles por Comunidad Autónoma muestran una gran variabilidad, debido al reducido número de observaciones. Esto hace que, en ocasiones, la interpretación de los resultados no sea posible. El periodo de referencia es 2008-2019, incorporando la variación interanual de 2019, siempre que esté disponible. Finalmente, como criterio de valoración, se comparan los datos de Cantabria con la media estatal.

El análisis de la brecha laboral plantea, además, la necesidad de tener en cuenta las dinámicas de la participación laboral de las mujeres y el contexto en el que se despliega. Por ello, es necesario prestar atención tanto a la evolución de los salarios y como a la desigual distribución de los cuidados entre hombres y mujeres.

En este sentido, el *Índice de Precios del Trabajo (IPT)* del INE señala que los salarios reales se redujeron un 0,2% en 2019 (el efecto de los precios se cifra en un 0,7% de incremento interanual). En Cantabria, frente a la dinámica estatal los salarios reales experimentaron un crecimiento del 2,2% ese mismo año³.

Respecto a la a corresponsabilidad del trabajo de cuidados, los últimos datos publicados señalar que las mujeres dedicaron 6 horas y 31 minutos al trabajo remunerado al día, mientras que los hombres, 8 horas y 7 minutos⁴. Estas diferencias se aprecian también en las tareas del hogar y familia (donde ellas dedican al día 4 horas y 29 minutos, frente las 2 horas y 27 minutos de los hombres), así como a las actividades relacionadas con los deportes y actividades al aire libre o a los medios de comunicación, en las que los hombres registran más tiempo. Desigualdad en el ámbito de los cuidados y corresponsabilidad que es necesario considerar a la hora de analizar a las brechas que las mujeres experimentan en el trabajo remunerado.

³ Fecha de consulta: 15 de febrero de 2022.

⁴ *Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010)* del INE. En este último caso, en valores similares a la media estatal, pues las mujeres dedican 6 horas y 43 minutos y los hombres 7 horas y 55 minutos.

Brecha salarial de género en Cantabria

En 2019, el salario anual medio de las mujeres en Cantabria fue de 20.600,16 euros y el de los hombres alcanzó los 25.795,43 euros, lo que supone una diferencia 5.195,27 euros anuales y una brecha salarial del 25,2%. Esta brecha resulta 3,9 puntos inferior a la del año precedente y 15,5 puntos menos que en 2015, año en el que se registró la mayor brecha salarial en Cantabria.

Existen dos factores que ayudan a explicar la reducción de la brecha salarial. Por un lado, la mejora relativa de la calidad del empleo de las mujeres, en concreto por la disminución de la temporalidad, y por otro, el impacto de la subida del salario mínimo interprofesional, que se incrementó un 22,3% entre 2018 y 2019, hasta los 900 euros mensuales en 2019. Entre 2008 y 2019 el crecimiento de los salarios medios de las mujeres (18%) ha sido ligeramente superior de los hombres (14,4%)

Tabla 6. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2008-2019

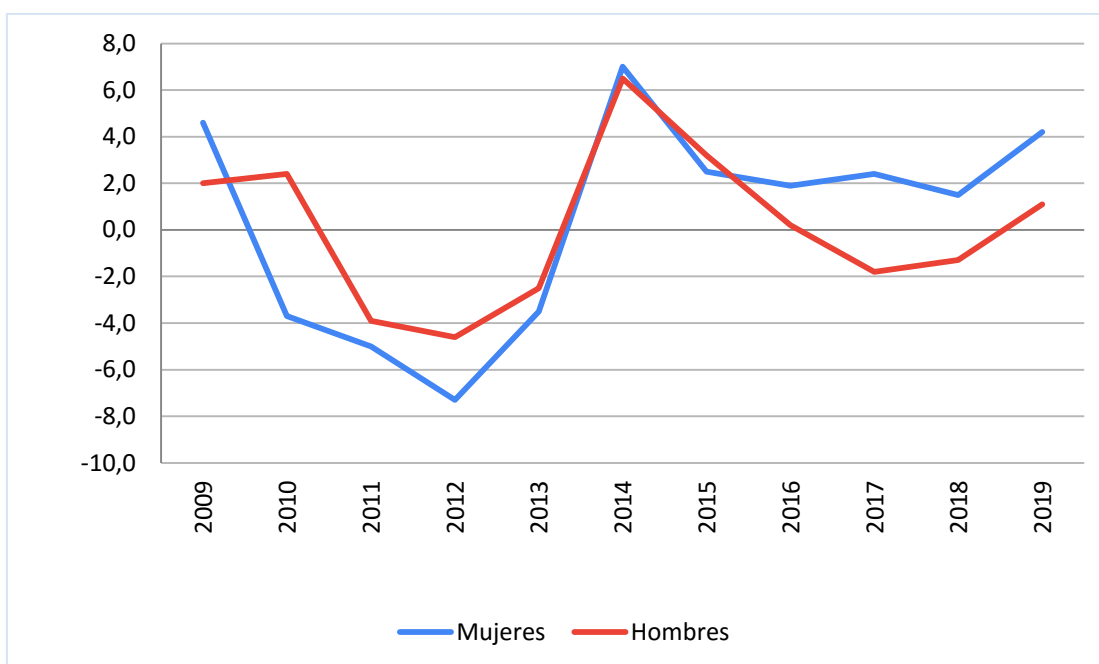
	Ambos sexos (euros)	Mujeres (euros)	Hombres (euros)	Diferencia (euros)	Brecha salarial (%)
2008	20.377,68	17.460,14	22.539,72	5.079,58	29,1
2009	20.869,86	18.210,65	22.933,00	4.722,35	25,9
2010	21.156,79	17.887,59	23.924,51	6.036,92	33,7
2011	20.931,68	17.606,84	23.793,64	6.186,80	35,1
2012	20.191,51	16.771,99	23.309,90	6.537,91	39,0
2013	20.052,12	16.542,34	23.224,60	6.682,26	40,4
2014	21.199,83	17.668,55	24.685,21	7.016,66	39,7
2015	21.856,81	17.955,79	25.259,83	7.304,04	40,7
2016	22.063,02	18.216,84	25.210,05	6.993,21	38,4
2017	22.390,40	19.012,20	25.249,94	6.237,74	32,81
2018	22.554,80	19.630,00	25.349,00	5.719,00	29,1
2019	23.347,52	20.600,16	25.795,43	5.195,27	25,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

La evolución de los salarios reales, esto es, de las ganancias medias ajustadas por el impacto de los precios, permite conocer de forma más ajustada las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En 2019, las ganancias salariales en Cantabria aumentaron un 3,5%. Sin embargo, descartando el efecto de los precios, los cuales aumentaron un 0,7% entre 2018 y 2019, deja un incremento de las ganancias reales del 2,8%. En el caso de las mujeres, este incremento es superior al de los hombres, mostrando un incremento de las ganancias reales del 4,2% frente al 1,1%. Esta diferencia, sustentada por el impacto del salario mínimo interprofesional, hace que el alza de los salarios de las mujeres permita romper con las dinámicas previas en las que la reducción de la brecha dependía más de la caída y destrucción del empleo de los hombres, que de la mejora de las condiciones salariales y de empleo de ellas.

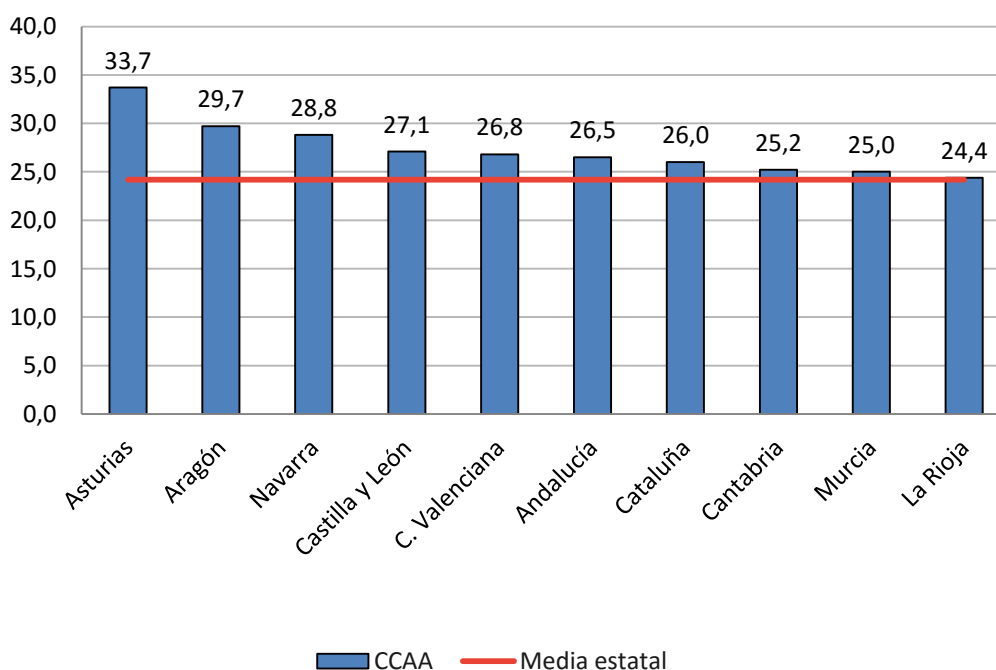
Gráfico 12. Variación interanual de la ganancia real de hombres y mujeres (%). 2009-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

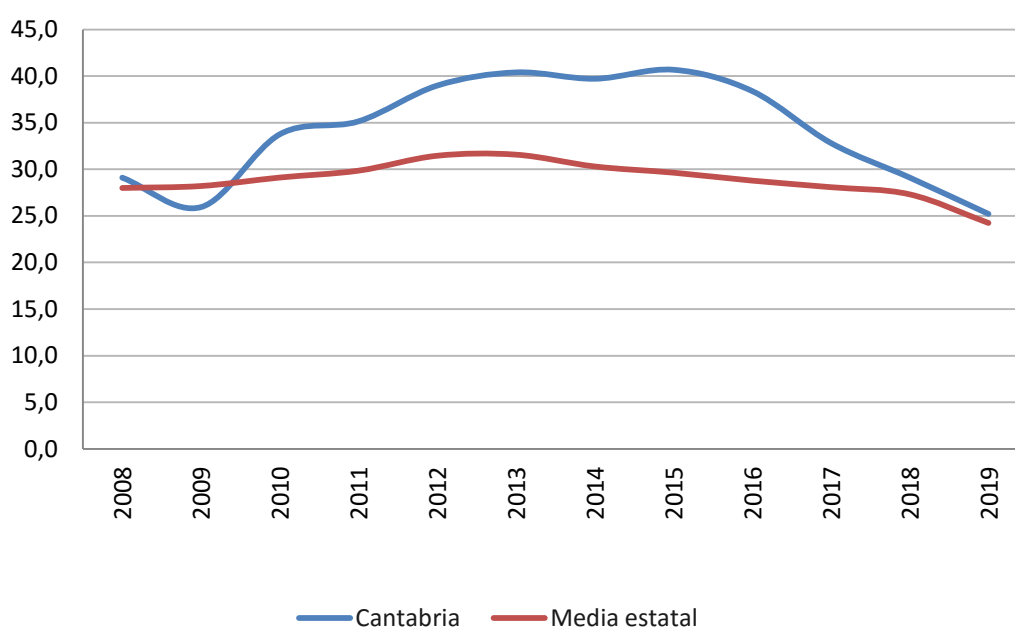
La brecha salarial de Cantabria se sitúa a un punto porcentual de la media estatal en 2019, lo cual no es mucha distancia, pero que deja a la esta comunidad en 8 posición en el ranking de comunidad autónomas con una brecha de género más elevada. En todo caso, la fuerte reducción de la brecha experimentada este año permite asentar la dinámica experimentada a lo largo desde 2016, año en el que, de forma continuada y por diversas razones, se viene reduciendo la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico 13. Comunidades autónomas con mayor brecha salarial de género, 2019 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022

Gráfico 14. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2008-2019 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

Como bien ilustra la tabla 7, la ganancia salarial media de hombres y mujeres en Cantabria es inferior a la media estatal. En 2019, la diferencia entre los salarios de las mujeres de Cantabria y la media fue 1.081,86 de euros anuales, lo que significa que éstos deberían haber aumentado un 5,3% para situarse en los niveles medios, mejorando, por tanto, su situación con respecto al año anterior. En cambio, los salarios de los hombres de Cantabria amplían ligeramente su distancia con la media estatal (5,5%).

Tabla 7. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2018-2019 (en euros)

	Cantabria		Media estatal		Diferencia Media-Cantabria (en %)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2008	17.460,14	22.539,72	18.910,62	24.203,33	8,3	7,4
2009	18.210,65	22.933,00	19.502,02	25.001,05	7,1	9,0
2010	17.887,59	23.924,51	19.735,22	25.479,74	10,3	6,5
2011	17.606,84	23.793,64	19.767,59	25.667,89	12,3	7,9
2012	16.771,99	23.309,90	19.537,33	25.682,05	16,5	10,2
2013	16.542,34	23.224,60	19.514,58	25.675,17	18,0	10,6
2014	17.668,55	24.685,21	19.744,82	25.727,24	11,8	4,2
2015	17.955,79	25.259,83	20.051,58	25.992,76	11,7	2,9
2016	18.216,84	25.210,05	20.131,41	25.924,43	10,5	2,8
2017	19.012,20	25.249,94	20.607,85	26.391,84	8,4	4,5
2018	19.630,00	25.349,00	21.011,90	26.738,20	7,0	5,5
2019	20.600,16	25.795,43	21.682,02	26.934,38	5,3	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

Esta diferente dinámica se explica por el fuerte incremento de los salarios de las mujeres, que en 2019 registraron una variación interanual del 4,9%, superior a la de los hombres en Cantabria (1,8%), así como a las registradas por las medias de mujeres y hombres a nivel estatal (3,2% y 0,7%, respectivamente).

Dispersión salarial en Cantabria

Otro de los elementos que ayudan a entender las diferencias salariales entre hombres y mujeres es su mayor o menor dispersión dentro de ambos grupos, en otras palabras, conocer la distribución de las personas según tramos y ganancias.

En la tabla 8 se recoge la distribución salarial de acuerdo con los principales indicadores de dispersión (media, mediana, cuartiles y percentiles), mostrando los salarios de hombres y mujeres para distintos grupos de población.

En 2019, la distribución de hombres y mujeres apunta que:

- Un 50% de las mujeres gana menos 17.278,21 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar 4.331,47 euros para alcanzar al de los hombres (brecha del 25,1%).
- Un 10% de las mujeres gana menos de 7.307,63 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar 5.292,37 euros (brecha del 72,4%).
- Un 10% de las mujeres gana 38.356,20 o más euros anuales. Aquí la diferencia es de 5.110,53 euros anuales (brecha del 13,3%).

En conjunto, las mujeres muestran una mayor dispersión salarial que los hombres. El grupo de las mujeres que más gana (10%) tiene un salario 5,2 veces superior al grupo que menos gana (10%), mientras que en el caso de los hombres la relación entre el grupo superior e inferior es de 3,4 veces.

Estas diferencias se derivan de diversos factores, entre los que destacan la segmentación vertical y horizontal del empleo de las mujeres, pero sobre todo otros elementos, como la promoción y los complementos salariales, que explican gran parte de la brecha salarial entre ambos.

Con respecto al año anterior, destaca que la dispersión aumenta en el caso de las mujeres (en 2018, la diferencia de estos grupos era de 4,8 veces), mientras que en el caso de los hombres muestra prácticamente los mismos niveles (3,8 veces). Esta dinámica se explica porque la mejora de los salarios se concentra fundamentalmente en las mujeres que se ubican en la parte media y alta de la distribución.

Tabla 8. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2019 (en euros)

Indicador (%)	Ambos sexos (euros/año)	Mujeres (euros/año)	Hombres (euros/año)	Brecha salarial (%)
Cantabria				
Media	23.347,52	20.600,16	25.795,43	25,2
Percentil 10 (10%)	9.362,49	7.307,63	12.600,00	72,4
Cuartil inferior (25%)	14.433,60	12.300,50	16.776,55	36,4
Mediana (50%)	20.114,15	17.278,21	21.609,68	25,1
Cuartil superior (75%)	30.069,64	27.128,94	32.049,24	18,1
Percentil 90 (90%)	41.000,00	38.356,20	43.466,73	13,3
Media estatal				
Media	24.395,98	21.682,02	26.934,38	24,2
Percentil 10 (10%)	8.943,26	7.416,44	12.051,19	62,5
Cuartil inferior (25%)	14.271,06	12.403,36	16.598,58	33,8
Mediana (50%)	20.351,02	17.961,93	22.368,07	24,5
Cuartil superior (75%)	30.558,45	27.661,43	33.106,84	19,7
Percentil 90 (90%)	44.127,12	40.005,75	47.365,85	18,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

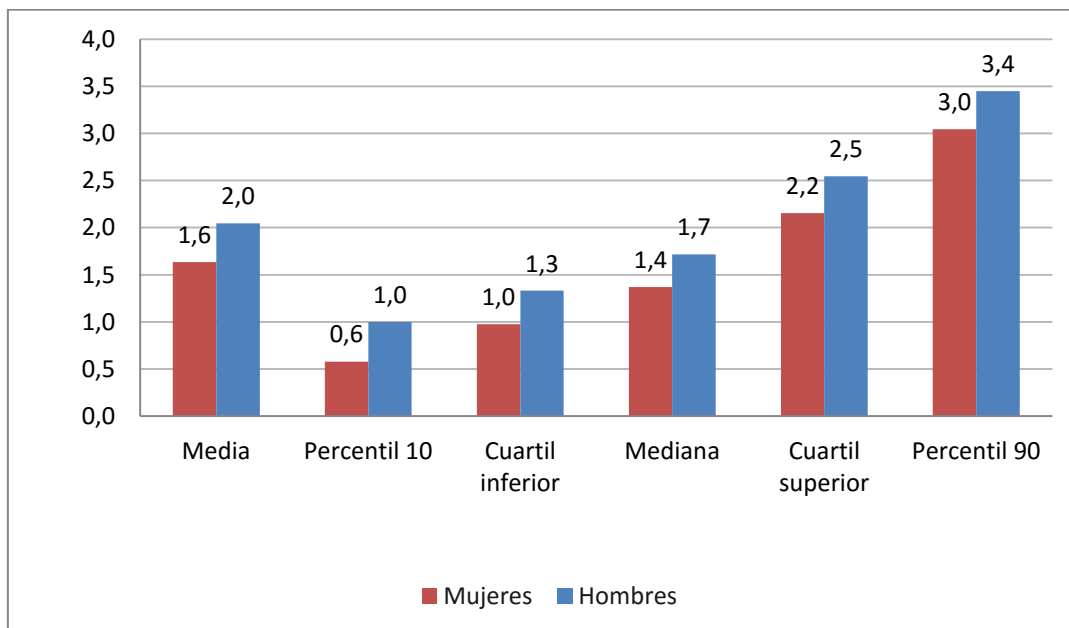
*SMI 2019: 900 euros mensuales; 12.600 euros anuales (14 pagas).

En 2019, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fue de 900 euros anuales (12.600 euros anuales en 14 pagas), lo que supuso un incremento del 22,3% con respecto al año anterior. Tomando como referencia este valor, el salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,6 veces el SMI en 2019, siendo por tanto inferior al de los hombres (2 veces).

De acuerdo con los datos disponibles, la distribución salarial de hombres y mujeres en Cantabria permite constatar que:

- Un 25% de las mujeres gana el SMI (cuartil inferior), siendo algo superior en el caso de los hombres para ese mismo grupo de la distribución;
- Un 10% de las mujeres (percentil inferior) no alcanza al SMI, pues su salario medio representa 0,6 veces el SMI, mientras que en el caso de los hombres logra llegar al SMI;
- Y que un 10% de las mujeres gana 3 veces el SMI, frente a los hombres que en este grupo ganan 3,4 veces más que el SMI.

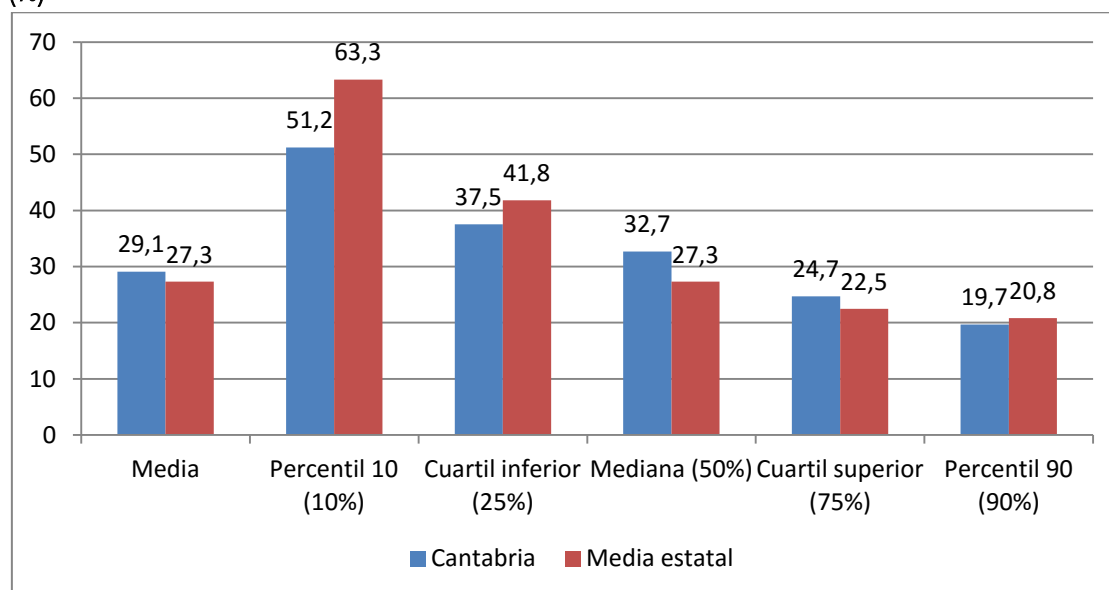
Gráfico 15. Distribución salarial en función del SMI de mujeres y hombres en Cantabria, 2019 (número de veces sobre el SMI)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

Con respecto a la media estatal, se observa que las diferencias se producen en el tramo superior de la distribución, donde las mujeres y los hombres cántabros reflejan menos dispersión salarial que la media estatal. En todo caso, la dinámica de los salarios de mujeres en Cantabria apunta una reducción notable de la brecha de género en los tramos superiores, por ejemplo, en el percentil superior (6 puntos de diferencia con respecto a 2018) y un aumento significativo de la brecha en el percentil inferior (21 puntos).

Gráfico 16. Brecha salarial de género en Cantabria y media estatal, según indicadores de dispersión, 2019 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2022.

Factores que inciden en la brecha salarial

La edad, el tipo de contrato o jornada, el sector de actividad o la ocupación son factores que influyen en el salario de hombres y mujeres y las diferencias entre ellos. En este apartado se van a analizar estos factores a través de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial tanto en su edición anual como cuatrienal. Pese a las limitaciones que aún tiene esta estadística, que dificulta llegar al detalle, se trata de una fuente con una amplia variedad de datos disponibles relativos a salarios

Edad

La brecha salarial de género en Cantabria muestra diferencias entre los distintos tramos de edad. En los tramos de 35 a 54 años, la brecha salarial de género se sitúa en torno al 29%, siendo superior a la media autonómica. Aunque los datos referidos a esta comunidad para la población joven tienen limitaciones en cuanto a su representatividad, es previsible que su brecha salarial sea inferior a la media autonómica, dado que ésta se sitúa en niveles muy cercanos a los registrados en el conjunto del Estado, donde la población joven registra una brecha salarial inferior.

Tabla 9. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria y Estado, 2019 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s./ Edad (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total Mujeres (EPA)
Media Estatal						
Todas las edades	24.395,98	21.682,02	26.934,38	24,2	47,8	100,0
Menos de 25 años	12.270,40	11.103,13	13.227,44	19,1	44,7	6,2
De 25 a 34 años	19.563,03	17.997,58	21.026,90	16,8	48,4	20,4
De 35 a 44 años	24.631,46	21.860,02	27.263,73	24,7	48,0	29,6
De 45 a 54 años	26.885,80	23.533,17	30.029,17	27,6	47,7	27,7
55 y más años	27.539,73	24.282,38	30.587,07	26,0	48,2	16,0
Cantabria						
Todas las edades	23.347,52	20.600,16	25.795,43	25,2	48,2	100,0
Menos de 25 años	12.531,83		45,2	3,8
De 25 a 34 años	19.686,42*	19.268,66*	20.070,59	4,2*	49,5	17,9
De 35 a 44 años	23.087,71	20.139,15	25.998,19	29,1	48,1	31,9
De 45 a 54 años	24.647,25	21.127,99	27.343,48	29,4	48,8	28,1
55 y más años	26.046,54	22.740,86*	29.137,11	28,1*	46,4	18,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2022.

*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes (entre 100 y 500) esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

Estas diferencias salariales reflejan la desigual dedicación a los cuidados que dedican hombres y mujeres, ya que se agrava según aumentan las responsabilidades de atención a menores, mayores y dependientes. El uso desigual de las excedencias, reducciones de jornada, jornadas parciales y las dificultades para conciliar inciden en la interrupción de la vida laboral y las retribuciones de las mujeres mientras afectan negativamente en los procesos de promoción, antigüedad y otras condiciones laborales.

La incidencia que tiene esta es de gran calado dado que el 50% de las mujeres trabajadoras en Cantabria tienen entre 35 y 54 años, con brechas que se acercan al 30%, considerablemente mayores que en el total de la población española en esas franjas de edad (24,7% y 27,6%).

Los salarios medios de las mujeres en Cantabria oscilan entre los 19.268,66 euros anuales de aquellas de 25 a 34 años y los 22.740,86 euros anuales de las que tienen más de 55 años. Mientras que el caso de ellos, partiendo de 20.070,59 euros ven ágilmente incrementado su salario anual con la edad y los trabajadores de 55 y más años muestran salarios superiores a los de ellas en 6.396,25 euros anuales.

Tipo de contrato

El tipo de contrato condiciona de manera significativa la brecha salarial entre hombres y mujeres. Tanto en Cantabria como en el total estatal, los salarios de las mujeres asalariadas con contrato indefinido están considerablemente por debajo de los de los hombres. Las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres con contrato indefinido son de 7.000 euros en Cantabria y de 6.400 euros en la media estatal, implicando brechas de casi 33% y 27,7% respectivamente. Cabe mencionar el peso que esta brecha tiene al ocupar en torno al 72% de las mujeres asalariadas tanto en Cantabria como en España.

Cuando observamos los salarios de los contratos temporales, sin embargo, la situación de la brecha cambia: en Cantabria, las mujeres con contrato temporales presentan salarios ligeramente superiores a los de los hombres - 305 euros anuales- y a nivel estatal la brecha se reduce al 7,7%.

Tabla 10. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2019 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. / T. Contrato (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total (EPA)
Cantabria						
Total	23.347,5	20.600,2	25.795,4	25,2	48,2	100,0
Indefinido	24.884,8	21.248,4	28.232,2	32,9	46,1	71,9
Temporal	17.980,4	-18.150,5	17.845,2	-198,3	54,5	28,0
Media estatal						
Total	24.396,0	21.682,0	26.934,4	24,2	47,8	100,0
Indefinido	26.459,4	23.128,7	29.539,8	27,7	47,2	72,8
Temporal	17.931,8	17.256,9	18.585,6	7,7	49,6	27,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2022.

*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

Tipo de jornada

La brecha salarial está ampliamente condicionada por el tipo de jornada. Las mujeres con empleo a tiempo completo tenían un salario medio de 23.765,1 euros anuales en 2018, lo que implica que su salario debería aumentar 3.607,2 euros. Esto representa un aumento del 15,2%, para igualar al salario medio de los hombres con jornadas a tiempo completo, que en 2018 era de 27.372,3 euros anuales. En el caso de los salarios de los contratos a tiempo parcial, las mujeres recibían 10.335,5 euros anuales y la brecha salarial del 12,8%, inferior tanto a la brecha salarial media en Cantabria como a la media estatal. Estos datos están sujetos a gran variabilidad.

El peso de estos datos se hace patente al observar que, en 2018, en Cantabria el 29,2% de las mujeres asalariadas trabajan a tiempo parcial, un porcentaje ligeramente superior a la media estatal (25,3%). Además, el 83,4% de las jornadas a tiempo parcial están realizadas por mujeres en Cantabria, frente al 75,6% a nivel estatal.

Del análisis de las causas del trabajo a tiempo parcial se puede afirmar que la distribución de los roles de género tiene un gran peso. La primera razón detrás del empleo a tiempo parcial es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo para ambos sexos, pero en el caso de las mujeres las razones que siguen a esta son el cuidado de menores o personas dependientes o la realización de tareas del hogar, motivaciones que no se dan en el caso de los hombres.

Tabla 11. Ganancia media anual de mujeres y hombres por tipo de jornada, en Cantabria y media estatal, 2018 (en euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. / T. Jornada (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total (EPA)
Cantabria						
Total	22.554,8	19.630,0	25.349,0	29,1	47,7	100,0
Tiempo completo	25.815,9	23.765,1	27.372,3	15,2	40,6	70,8
Tiempo parcial	10.739,6	10.335,5	11662,4*	12,8*	83,4	29,2
Media Estatal						
Total	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3	47,8	100,0
Tiempo completo	28.070,0	26.274,1	29.354,5	11,7	42,5	74,7
Tiempo parcial	11.171,5	10.580,4	12.344,7	16,7	75,6	25,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal) de 2018, INE, 2021.

*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

Sectores de actividad

La brecha salarial entre hombres y mujeres también varía cuando se atiende a los salarios medios en los distintos sectores económicos. De este modo, el salario medio de las mujeres en el sector servicios es de 20.264 euros anuales, frente a los 24.529 euros de los hombres, implicando una brecha del 21%. Este sector ocupa al 92% de las mujeres asalariadas en Cantabria y, dentro del sector, las mujeres suponen cerca del 60%.

En el sector de la industria, los datos de aproximación apuntan que los salarios son más elevados, tanto en hombres como en mujeres, manteniendo una brecha salarial similar a la del sector servicios (21%). En este sector, las mujeres suponen el 17,4% y ocupa al 6,5% de las mujeres asalariadas en Cantabria. En el caso del sector de la construcción, la desagregación a nivel autonómico no permite realizar una valoración de la brecha salarial. En este sector, las mujeres concentran el 8,8% del empleo y representan tan sólo el 1,2% del empleo de dicho sector.

Tabla 12. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad en Cantabria y media estatal, 2019 (en euros)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. /Sector	% de Mujeres Asalariadas s. /Total***
Cantabria						
Total sectores	23.347,5	20.600,2	25.795,4	25,2	48,2	100,0
Industria	29.062,9	24.906,0*	30.053,8	20,7*	17,4	6,5
Construcción	21.839,4*	..	22.087,0*	-	8,8	1,2
Servicios	22.108,0	20.263,9	24.528,7	21,0	59,7	92,0
Media estatal						
Total sectores	24.396,0	21.682,0	26.934,4	24,2	47,8	100,0
Industria	28.074,4	23.829,6	29.601,3	24,2	27,0	8,6
Construcción	22.789,3	21.388,8	22.997,4	7,5	9,8	1,2
Servicios	23.844,9	21.498,3	26.715,7	24,3	55,8	89,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2022.

**Desagregación sectorial incluida en la Encuesta de Estructura Salarial.

*** El porcentaje de mujeres asalariadas/total incluyen la agricultura.

*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

Complementos salariales

Otro de los elementos que incide en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres es la composición del salario y los distintos conceptos. Para analizarlo, se han seleccionado tres de ellos que suelen ser comunes en gran parte de los salarios: salario base, complementos salariales y pago por horas extraordinarias.

Recopilando los datos globales y teniendo como referencia los datos de 2018, en Cantabria, el salario de las mujeres debería aumentar, en términos absolutos, 382 euros mensuales para equipararse al de los hombres. Esto se traduce en una brecha salarial del 26%. Pero esta brecha era mayor en los distintos conceptos de

complementos salariales, donde se situaba en torno al 27,2%, y en el pago por la realización de horas extraordinarias, donde la retribución de las mujeres debería aumentar en un 440% para equiparar a la de los hombres.

Al hablar de horas extraordinarias merece detenerse a valorar las cantidades en términos absolutos (2,2 euros el pago de la hora extraordinaria en el caso de las mujeres y 11,9 euros en el caso de los hombres), dado que pese a no ser las cantidades tan elevadas como en el resto de los conceptos, es muy llamativa la diferencia porcentual entre mujeres y hombres.

Tabla 13. Composición del salario bruto mensual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2018 (en euros y %).

	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Diferencia H-M (euros)	% s./ salario ordinario
Cantabria					
Total salario ordinario	1.472,2	1.854,2	26,0	382	100
Salario base	1.039,5	1.294,6	24,5	255,1	70,2
Complementos salariales	430,5	547,7	27,2	117,3	29,4
Pagos por horas extraordinarias	2,2	11,9	440,9	9,7	0,4
Media Estatal					
Total salario ordinario	1.572,7	1.952,4	24,1	379,7	100
Salario base	1.126,7	1.343,7	19,3	217	70
Complementos salariales	442,9	597,3	34,9	154,4	29,6
Pagos por horas extraordinarias	3,1	11,5	268,5	8,4	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2021.

En todo caso, el salario base representa la parte principal del salario total, más del 70% de hecho, y por ello explica la parte principal de la brecha salarial. En el caso de Cantabria, de los 382 euros mensuales de diferencia salarial, 255 euros provenían del salario base, 117 euros de los complementos salariales y 9,7 euros del pago de horas extraordinarias.

No es posible desagregar en mayor detalle los complementos salariales, algo que, pese a resultar de gran interés para analizar la amplia diversidad de complementos existentes, sería muy dificultoso dada la terminología muy variada que se emplea en ellos. Sin embargo, sí se aprecia en los datos que favorecen el aumento de las diferencias salariales. Esto se debe a que este tipo de complementos a menudo retribuyen conceptos como una mayor flexibilidad, un menor absentismo, etc., elementos que en muchos casos están sujetos a parámetros discrecionales. A menudo esta discrecionalidad se produce en los puestos directivos y técnicos medios altos, en los que hay menor presencia de mujeres.

Al techo de cristal que topa el ascenso profesional de las mujeres, se suman las consecuencias salariales de las interrupciones de las trayectorias profesionales, así como la menor participación en procesos de promoción, todo ello debido en gran medida al reparto desigual de los cuidados entre hombres y mujeres.

De ello se deriva la pérdida o reducción de la percepción de algunos complementos salariales como antigüedad, absentismo o promoción.

La brecha en Cantabria era ligeramente superior a la media estatal, y atendiendo a los distintos conceptos salariales, merece mencionarse la mayor brecha a nivel estatal en los complementos salariales, con una diferencia de 154,4 euros mensuales, que implica una brecha del 34,9%.

Tamaño y tipo de control de la empresa

El tamaño de las empresas por número de trabajadores y trabajadoras es otro elemento a valorar al analizar la brecha salarial. En las empresas de mayor tamaño (más de 200 personas trabajadoras) la brecha salarial era en 2018 más reducida, situándose por debajo de la media, tanto en Cantabria (25,7%) como a nivel estatal (25,2%). Por el contrario, en las empresas de menor tamaño, la brecha salarial se situaba por encima de la media.

En Cantabria, destacaba la brecha existente en las empresas de 50 a 199 personas trabajadoras, donde alcanzaba el 53,7%, lo que en valores absolutos se traducían en una diferencia salarial entre hombres y mujeres de más de 10.000 euros anuales.

Tabla 14. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tamaño de la empresa en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)
Cantabria				
Total	22.554,8	19.630,0	25.349,0	29,1
De 1 a 49	18.553,3	15.783,3	20.811,5	31,9
De 50 a 199	23.449,5	18.633,8	28.648,2	53,7
De 200 y más	29.301,4	26.197,7	32.943,3	25,7
Media estatal				
Total	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3
De 1 a 49	19.685,1	16.231,2	22.441,7	38,3
De 50 a 199	24.906,5	21.301,8	27.974,7	31,3
De 200 y más	29.783,8	26.658,7	33.370,2	25,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2021.

Por su parte, tomando los datos de 2018 de la media estatal, la brecha era inversamente proporcional al tamaño de la empresa. A mayor número de personas trabajadoras, menor era la brecha salarial entre mujeres y hombres. En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras era del 38,3%; de 50 a 199, del 31,3%; y en las de más de 200, del 25,2%.

Por último, otro factor que se considera de interés es la titularidad de la empresa para el análisis de la brecha salarial, es decir valorar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en empresas públicas y privadas.

Tabla 15. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tipo de control de la empresa (público o privado) en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial (%)
Cantabria				
Total	22.554,8	19.630,0	25.349,0	29,1
Público	30.492,8	29.219,2*	32.284,3*	10,5*
Privado	20.480,2	16.469,8	23.945,1	45,4
Media estatal				
Total	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3
Público	32.422,8	30.959,1	34.304,2	10,8
Privado	22.194,9	18.378,3	25.420,9	38,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2021.

*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

En 2018, destacaba la gran diferencia entre la brecha salarial entre la empresa pública y la empresa privada, tanto en Cantabria como en el resto del Estado. Se observa, de hecho, que la empresa pública es capaz de mitigar en las cifras globales la gran brecha existente en la empresa privada. Así, con una brecha del 10% queda muy lejos de las brechas en el sector privado, siendo del 38,3% en el Estado y 45,4% en Cantabria.

3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones

Las desigualdades que experimentan las mujeres durante su vida laboral en diversos ámbitos (inactividad involuntaria, precariedad, subocupación, parcialidad no deseada o menor remuneración) se reflejan posteriormente en diferencias retributivas en las pensiones de jubilación.

Es por ello, que, para entender la situación de brecha de género en las retribuciones por pensiones de jubilación, se hace necesario abordar en primer lugar la situación diferenciada en la que se encuentran las mujeres en el momento de acceso a la pensión, aspecto que se recoge en el primer apartado de este capítulo. En segundo lugar, se analizan también las diferencias entre mujeres y hombres respecto al tipo de pensión (contributiva y no contributiva) así como a las brechas retributivas existentes en las cuantías de las pensiones de mujeres y hombres.

Brechas de género en el grupo de 55 a 64 años

La tabla 16 refleja las principales tasas del mercado de trabajo de las personas con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años, con el objetivo de poder comparar las situación diferenciada de mujeres y hombres en sus trayectorias laborales, que determinan en último término la percepción de las principales pensiones del sistema de protección social (jubilación, incapacidad, viudedad,...), como consecuencia de una inserción diferenciada en el ámbito laboral en los últimos años de actividad.

Tabla 16. Principales tasas del mercado de trabajo en 2019 por edad (55 a 64 años), sexo en Cantabria y media estatal (%)

	Cantabria			Media estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	61,1	67,7	54,8	62,5	69,6	55,7
Tasa de ocupación	55,4	60,9	50,0	54,7	61,6	48,0
Tasa de paro*	9,4	10,0	8,7	12,5	11,5	13,7
Tasa de parcialidad*	9,8	3,7	17,1	11,2	4,1	20,0
Tasa de temporalidad*	13,6	11,1	16,3	12,6	12,3	13,0

Fuente: Encuesta de Población Activa y microdatos EPA, INE, 2021.

En este sentido, la tasa de actividad de las personas de 55 a 64 años muestra una diferencia de más de 20 puntos entre mujeres y hombres en el año 2020, siendo la tasa de actividad de las mujeres del 54,8% y la de los hombres de 67,7%. La tendencia es similar, aunque algo más matizada en la media estatal de este grupo de edad.

La tasa de ocupación en Cantabria entre la población de 55 a 64 años de edad es ligeramente superior a la media estatal, esto implica que hay una mayor proporción de personas de este grupo de edad que se encuentran trabajando en Cantabria respecto a la media estatal en el año 2020. Cabe resaltar que, las diferencias entre la proporción de hombres y mujeres ocupadas, aunque menor que en la tasa de actividad,

sigue siendo muy llamativa. Esta brecha en la ocupación es de casi 11 puntos en el caso de Cantabria (50% de las mujeres están ocupadas y el 60,9% de los hombres), mientras que es ligeramente superior en el caso de la media estatal (13,6 puntos porcentuales de diferencia).

La tasa de paro es menor en Cantabria que en la media estatal (9,4% respecto a 12,5%), y en Cantabria hay una menor proporción de mujeres en paro que de hombres en esta situación. Sin embargo, en la media del Estado la proporción es la inversa (13,7% de mujeres respecto al 11,5% de hombres).

Además, atendiendo a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en los últimos años de su vida laboral, cabe resaltar su tasa de parcialidad y temporalidad, aunque en el caso de Cantabria deben ser valoradas con precaución debido al bajo número de casos. Así, la tasa de parcialidad de las personas de este grupo de edad es menor en Cantabria (9,8%) que en el conjunto del Estado (11,2%). Por otra parte, sobresalen las diferencias respecto a la parcialidad entre mujeres y hombres. Así, en Cantabria, el 17% de las mujeres ocupadas de 55 a 64 años, se encuentran trabajando a jornada parcial, mientras que únicamente el 3,7% de los hombres realiza trabajos con jornada parcial. En la media estatal, estas diferencias también se reproducen de un modo más acusado (casi 16 puntos de diferencia en la media estatal, respecto a 13,4 en Cantabria).

La tasa de temporalidad es ligeramente superior en Cantabria (13,6%) frente a la media nacional (12,6%). Las diferencias por género a la hora de realizar trabajos con un contrato temporal son mayores entre las mujeres y los hombres asalariados de este grupo de edad en Cantabria respecto al conjunto del Estado, donde se refleja una diferencia de un punto porcentual. En Cantabria, por tanto, existe una mayor proporción de mujeres (16,3%) que de hombres (11,1%) que tiene un contrato temporal entre las personas asalariadas de 55 a 64 años en 2020.

Todas estas diferencias, muestran a grandes rasgos una peor situación de partida de las mujeres en el momento de afrontar esa nueva etapa vital que se inicia tras la jubilación. Situación que se deriva en parte, en términos agregados, de una menor inserción en el ámbito laboral y la existencia de carreras laborales más cortas, inestables, temporales y con periodos de cotización más cortos, como consecuencia de la parcialidad.

Asimismo, junto a estas condiciones diferenciadas de empleo, es importante atender también a las brechas salariales por tramo de edad ya analizadas previamente. Así, en el segundo capítulo se puede observar cómo el salario medio de las mujeres de 55 y más años en Cantabria es de 22.741 euros de media en 2019, mientras que en los hombres de ese grupo de edad es de 29.137 euros. Esto se traduce en una diferencia de 6.397 euros anuales, que es superior a la diferencia en el conjunto del Estado 6.305 euros anuales. Estas diferencias repercuten de modo significativo en el cálculo de las cuantías de las pensiones, produciéndose por tanto una reproducción de las brechas salariales laborales en brechas retributivas de las pensiones de jubilación.

Brechas de género en las pensiones

Las diferencias registradas entre hombres y mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, y en particular, con respecto a las condiciones salariales y de empleo, condicionan decisivamente su situación posterior en el sistema de pensiones.

Como se puede observar, las mujeres presentan un mayor número de pensiones, tanto en Cantabria como en el conjunto del Estado. En Cantabria representan el 51,6% del total de pensiones. En cambio, si atendemos al tipo de pensión, su distribución es marcadamente desigual.

Las mujeres tienen un mayor peso en aquellas que se derivan del derecho derivado, esto es, aquellas que se perciben como consecuencia de la relación familiar (como son las de viudedad, orfandad o a favor de familiares). Los hombres, por el contrario, se concentran en las pensiones que resultan del derecho propio por haber cotizado a lo largo de su vida laboral, fundamentalmente.

Tabla 17. Número de pensiones por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2021.

	Cantabria			Media Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todas las pensiones	143.731	69.598	74.132	9.922.051	4.737.823	5.184.177
Incapacidad permanente	13.063	8.709	4.354	952.322	599.107	353.215
Jubilación	89.387	55.644	33.743	6.226.951	3.750.009	2.476.908
Viudedad	35.426	2.446	32.979	2.357.080	194.292	2.162.774
Orfandad	4.535	2.404	2.131	341.417	179.841	161.573
Favor familiar	1.320	395	925	44.281	14.574	29.707

Fuente: Seguridad Social, 2022.

La mayor parte de las pensiones, en cuanto a volumen de beneficiarios, se corresponde con las pensiones de jubilación, de incapacidad y viudedad, en las que las mujeres representan en cada una de ellas el 37,7% y 33,7% y 93,1%, respectivamente. De ello, resulta que las mujeres, a pesar de ser mayoritarias en las pensiones, muestran una marcada desigualdad entre los distintos tipos de pensiones, sobre todo en aquellas vinculadas al derecho propio.

Otro elemento a destacar son las diferencias existentes entre hombres y mujeres con respecto a la cuantía de las pensiones. Se observa, en primer lugar, que la pensión media de las mujeres en Cantabria es de 858,25 euros a finales de 2021, mientras que la de los hombres se situaba 1.355,58 euros, de lo que resulta una brecha del 57,9%. Esto supone, como se puede apreciar, una brecha mucho más elevada que la registrada desde el punto de las ganancias salariales, de las brechas de empleo, etc. ya comentadas anteriormente.

Como se puede apreciar, la brecha de las pensiones en Cantabria es superior a la media estatal, que ese mismo año alcanza el 50,3%.

Tabla 18. Pensión media por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2021.

	Cantabria				Media Estatal			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
Todas las pensiones	1.099,07	1.355,58	858,25	57,9	1.040,07	1.260,58	838,56	50,3
Incapacidad permanente	1.039,15	1.109,40	898,66	23,5	994,28	1.047,22	904,49	15,8
Jubilación	1.273,57	1.474,58	942,09	56,5	1.196,68	1.375,73	925,60	48,6
Viudedad	779,39	520,11	798,63	-34,9	743,01	524,94	762,60	-31,2
Orfandad	456,63	459,66	453,22	1,4	418,71	420,09	417,16	0,7
Favor familiar	661,79	646,02	668,53	-3,4	606,16	579,80	619,09	-6,3

Fuente: Seguridad Social, 2022.

Considerando el tipo de pensión, es necesario señalar que las pensiones con mayor importe, tanto para hombres como mujeres, son las relativas a pensiones derivadas del derecho propio, esto es, las de jubilación e incapacidad permanente.

En Cantabria, la brecha entre hombres y mujeres en la pensión de jubilación se sitúa en el 56,5%, porcentaje muy por encima de la media estatal (48,6%). En cuanto a la cuantía, la pensión media de las pensiones de jubilación de las mujeres es de 942,09 euros, mientras que la de los hombres era de 1.273,57 euros.

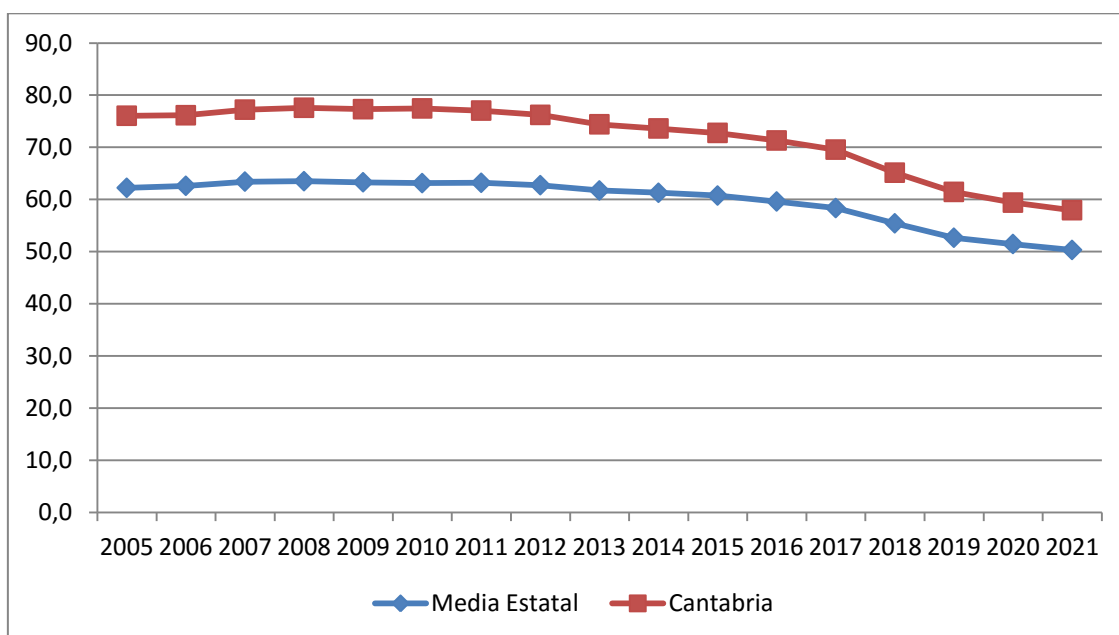
En cuanto a la pensión media de incapacidad permanente, la brecha se cifra en un 23,5%, muy por encima nuevamente de la media estatal (18,8%). En este caso, la pensión media de las mujeres alcanzan los 898,66 euros, mientras que la de los hombres es de 1.039,15 euros.

La distribución cambia con respecto a las pensiones de viudedad. En este caso, la pensión media de viudedad de las mujeres es superior a la de los hombres, un 34,9%. Como se señalaba anteriormente, esto se debe a que este tipo de pensiones se calcula a partir de las bases de cotización del cónyuge, lo que significa que las pensiones de viudedad de las mujeres se calculan en su mayoría a partir de las bases de cotización de hombres, quienes perciben un mayor salario. Esto da como resultado una pensión media de viudedad de las mujeres de 798,63 euros mensuales y la de los hombres es de 520,11 euros.

De forma específica, y por ser la pensión más relevante del sistema de pensiones, es necesario prestar atención a las pensiones de jubilación, donde las desigualdades entre hombres y mujeres reflejan las brechas de género experimentadas a largo de la vida laboral.

Como bien ilustra el siguiente gráfico, la brecha en Cantabria se ha mantenido a lo largo del tiempo por encima de la media estatal, aunque es cierto que con el paso del tiempo se ha reducido la distancia entre ambas. En 2005, la diferencia entre ambas brechas era de 19,3 puntos porcentuales y en 2019, era de 9,5 puntos. Desde 2008 a 2011, se incrementó por primera vez la distancia entre ambas brechas, pero a partir de entonces la distancia de estas se ha ido acortando. En 2021, la brecha de Cantabria en las pensiones de jubilación se sitúa en 56,5%, mientras que la media estatal se encuentra en 48,6%.

Gráfico 17. Evolución anual de la brecha en la pensión de jubilación en Cantabria y media estatal, 2005-2021 (en%)



Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social, 2022.

Por otro lado, también es necesario prestar atención a la distribución de hombres y mujeres con respecto a las pensiones no contributivas. En este sentido, en relación con la cuantía, no existen diferencias, al no establecerse ésta en función de las cotizaciones del empleo. Este tipo de pensión tiene como objeto suplir la falta de ingresos al no poder acceder a una pensión contributiva por no alcanzar las cotizaciones necesarias para ello. Se trata de pensiones fijadas en función de otros parámetros, con la misma cuantía para hombres y mujeres. En 2021, estas pensiones alcanzan los 387 euros mensuales en el caso de jubilación no contributiva y 427 en el caso de invalidez no contributiva.

Tabla 19. Número de pensiones no contributivas por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal en 2021.

	Cantabria			Total Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total PNC	7.047	2.499	4.548	443.326	159.091	284.235
PNC Jubilación	3.889	997	2.892	262.510	69.545	192.965
PNC Invalidez	3.158	1.502	1.656	180.816	89.546	91.270

Fuente: IMSERSO, 2022.

En todo caso, sí que es cierto que existen diferencias con respecto al número de personas que son beneficiarias de este tipo de prestación. Tanto en Cantabria como a nivel estatal, las mujeres son la mayor parte de las personas del sistema no contributivo. En Cantabria, el 64,5% son mujeres, 4.548 personas en términos absolutos.

Desagregando los datos por tipo de pensión, 2.892 mujeres perciben una pensión no contributiva de jubilación, frente a 997 hombres, lo que supone que las mujeres representan el 74,4% del total. Esto se explica porque son muchas las mujeres que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva. La paralización de las carreras profesionales de las mujeres, derivado del trabajo de cuidado, hace que no alcancen el mínimo tiempo de trabajo remunerado para poder acceder a una pensión contributiva del sistema.

Finalmente, las diferencias entre hombres y mujeres también se registran en las pensiones no contributivas de invalidez, aunque con menores niveles (1.656 mujeres, frente a 1.502 hombres).

4. Conclusiones

Principales resultados

El presente trabajo ha permitido analizar la situación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Cantabria. Para ello, se utilizan los últimos datos publicados de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2019), así como con los datos procedentes de la *Encuesta de Población Activa* (2020).

El análisis ha permitido constatar la incidencia de factores que explican la brecha salarial, como la participación laboral de las mujeres, el empleo a tiempo parcial, las desiguales trayectorias laborales o el desigual reparto de los complementos salariales. La discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral se refuerzan con el desigual reparto del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres.

En 2019, a pesar de las consecuencias derivadas del Covid-19, la subida del salario mínimo interprofesional ha supuesto una mejora de las condiciones salariales de las mujeres, permitiendo reducir notablemente la brecha salarial en Cantabria.

Participación laboral de las mujeres en Cantabria

- La brecha de ocupación en Cantabria para el año 2020 es de 9,7 puntos, siendo la tasa de ocupación de 52,3% en los hombres y únicamente de 42,6% para el caso de las mujeres. Una brecha que se ha reducido 1,7 puntos respecto del año 2019, a consecuencia de un descenso en la tasa de empleo de ambos sexos.
- Estas desigualdades tienen su base en la desigual participación laboral de hombres y mujeres, donde encontramos para el año 2020 en Cantabria una de actividad del 59,2% de los hombres, frente al 48,7% de las mujeres. Lo cual sitúa la brecha de 10,5 puntos, que se reduce en 1,3 puntos respecto del año anterior. De nuevo, esta reducción responde al descenso de la tasa de actividad para ambos sexos.
- En lo referente a la tasa de paro, las mujeres cántabras contaban con un 12,7% de desempleo, frente al 11,7% de los hombres cántabros, para el año 2020. Lo que supone un aumento de 1,6 puntos para el caso de mujeres y 2,1 puntos para el caso de los hombres respecto del año anterior.
- Atendiendo a las razones de la inactividad de hombres y mujeres en Cantabria para el año 2020, encontramos grandes diferencias como consecuencia del desigual reparto de las tareas reproductivas. El 39,9% de las mujeres alegaban como razón "labores del hogar", en contraste con 6,9% de los hombres que indicaban esta opción. Así como la razón de "jubilado/a", donde el 56,9% de los hombres alegaban esta opción, frente al 19,8% de las mujeres, fruto de las desigualdades históricas en la cotización y la recepción de pensiones contributivas y no contributivas.
- El porcentaje de hombres y mujeres asalariados/as en Cantabria también refleja desigualdades entre sexos. La tasa de salarización para el año 2020 era del 85,8% en las mujeres, frente al 77,8 de los hombres, lo que nos deja una brecha de 10 puntos.

- En lo que respecta a las condiciones de trabajo, para el año 2020 en Cantabria el 26,8% de las mujeres contaba con un contrato temporal, dato similar al de los hombres, que se sitúa en el 26,9%. Esta equiparación surge, esencialmente, por un aumento en la temporalidad de los hombres de 5,2 puntos respecto del año 2019.
- La tasa de temporalidad, en cambio, sigue manteniendo para año 2020 en Cantabria una brecha de 16,1 puntos, 6,5% en los hombres frente al 22,6% de las mujeres. Sin embargo, existe una reducción de la brecha de 4,5 puntos respecto el año anterior, a consecuencia de un aumento de 1,2 puntos de la temporalidad de los hombres, y una reducción de 3,3 puntos en la temporalidad de las mujeres.
- Los motivos más importantes para ambos sexos de esa temporalidad, reside en no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Sin embargo, el 24% de las mujeres escogen esta opción por tener que realizar tareas reproductivas, frente al 4% de los hombres.
- En lo que respecta a la ocupación por sector económico, en el año 2020 en Cantabria, la presencia de las mujeres es mayor en el sector servicios, representado un 57,2% del total de empleos de dicho sector. Sector ligado tradicionalmente a la precariedad y temporalidad.
- En el sector industrial, en cambio, las mujeres representan el 22,8% en el total de empleos de este sector. Este sector se relaciona con mejores condiciones y estabilidad laboral. La brecha en términos absolutos se sitúa en 21,3 mil empleos, lo cual supone una reducción de 3,7 mil respecto del año anterior.
- En la segregación vertical observamos el famoso techo de cristal, encontrando grandes desigualdades entre hombres y mujeres. En los puestos de dirección y gerencia, para el año 2020 en Cantabria, únicamente el 3,3% del total de mujeres ocupadas tienen presencia, frente al 7,2% de los hombres. En términos totales de estas ocupaciones, las mujeres representan solamente el 27,7%.
- En cambio, las mujeres tienen preminencia en empleos como “Contables, Administrativo/as y otros empleos de oficina” (70,2%), “Servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as” (65,5%) y en “Ocupaciones elementales” (62,2%). Ocupaciones ligadas a condiciones laborales de precariedad, que las retienen de avanzar profesionalmente, en lo que se llama "suelo pegajoso".
- Otro factor a señalar es que, para el año 2020 en Cantabria, el 77,7% de las mujeres tenía una ocupación de subordinación, frente al 65,2% de los hombres. En cambio, en las ocupaciones de responsabilidad y dirección, la presencia de hombres es mayor que la de las mujeres.
- A pesar de existe una Ley de igualdad entre hombres y mujeres que exige una representación equilibrada en las entidades públicas, comprobamos que el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria no cumple este principio, existiendo una presencia de hombres del 66,6 %, frente al 33,3% de mujeres. Dato relevante, ya que la ocupación de "Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales" está compuesta en un 57% por mujeres. Igualmente, es relevante

constatar que existen todavía varias empresas públicas donde las mujeres no alcanzan el 30% de representación o que sólo en 12 de los 30 colegios profesionales de Cantabria su representación alcanza el 40% o más.

La brecha salarial de género en Cantabria

- En 2019, el salario anual medio de las mujeres en Cantabria fue de 20.600,16 euros y el de los hombres alcanzó los 25.795,43 euros, lo que supone una diferencia 5.195,27 euros anuales y una brecha salarial del 25,2%, que resulta ser 3,9 puntos inferior a la del año precedente y 15,5 puntos inferior a la de 2015.
- En 2019 se registra un incremento de las ganancias reales del 2,8%. En el caso de las mujeres, este incremento es superior al de los hombres, del 4,2% frente al 1,1%. Esta diferencia, sustentada por el impacto del salario mínimo interprofesional, hace que el alza de los salarios de las mujeres permita romper con las dinámicas previas y reducir la brecha salarial.
- En comparación con la media estatal, Cantabria se sitúa a un punto porcentual, situándose en la octava posición del ranking de comunidad autónomas con una brecha de género más elevada.
- En 2019, la distribución de hombres y mujeres apunta que:
 - Un 50% de las mujeres gana menos 17.278,21 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar 4.331,47 euros para alcanzar al de los hombres (brecha del 25,1%).
 - Un 10% de las mujeres gana menos de 7.307,63 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar 5.292,37 euros (brecha del 72,4%).
 - Un 10% de las mujeres gana 38.356,20 o más euros anuales. Aquí la diferencia es de 5.110,53 euros anuales (brecha del 13,3%).
- En 2019, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fue de 900 euros anuales (12.600 euros anuales en 14 pagas), lo que supuso un incremento del 22,3% con respecto al año anterior. Tomando como referencia este valor, el salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,6 veces el SMI en 2019, siendo por tanto inferior al de los hombres (2 veces).
- Desagregando los datos, destaca que un 25% de las mujeres gana el SMI (cuartil inferior), siendo algo superior en el caso de los hombres para ese mismo grupo de la distribución.
- Por edad destaca que en los tramos de 35 a 54 años, la brecha salarial de género se sitúa en torno al 29%, siendo superior a la media autonómica. El 50% de las mujeres trabajadoras en Cantabria tienen entre 35 y 54 años, con brechas que se acercan al 30%, considerablemente mayores que en el total de la población española en esas franjas de edad (24,7% y 27,6%).
- Las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres con contrato indefinido son de 7.000 euros en Cantabria y de 6.400 euros en la media estatal, implicando brechas de casi 33% y 27,7% respectivamente.

- Las mujeres con empleo a tiempo completo tenían un salario medio de 23.765,1 euros anuales en 2018, lo que implica que su salario debería aumentar 3.607,2 euros. Esto representa un aumento del 15,2%, para igualar al salario medio de los hombres. Por otra parte, destaca que el 83,4% de las jornadas a tiempo parcial están realizadas por mujeres en Cantabria, frente al 75,6% a nivel estatal.
- El salario medio de las mujeres en el sector servicios es de 20.264 euros anuales, frente a los 24.529 de los hombres, implicando una brecha del 21%. Este sector ocupa al 92% de las mujeres asalariadas en Cantabria y, dentro del sector, las mujeres suponen cerca del 60%.
- Los datos de 2018 apuntan que en Cantabria la brecha es mayor en los conceptos de complementos salariales, donde se situaba en torno al 27,2%, y en el pago por la realización de horas extraordinarias, donde la retribución de las mujeres debería aumentar en un 440% para equiparar a la de los hombres. El salario base representa la parte principal del salario total, más del 70%. En el caso de Cantabria, de los 382 euros mensuales de diferencia salarial, 255 euros provenían del salario base, 117 euros de los complementos salariales y 9,7 euros del pago de horas extraordinarias.
- Finalmente, se detectan diferencias por tamaño de empresa, de tal forma que la brecha existente en las empresas de 50 a 199 personas trabajadoras, donde alcanzaba el 53,7%, lo que en valores absolutos se traducía en una diferencia salarial entre hombres y mujeres de más de 10.000 euros anuales.

De la brecha salarial a la brecha de las pensiones

- Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tiene su posterior reflejo la distribución y cuantía de las pensiones. Para el año 2021 en Cantabria, el 51,6% del total de las pensiones son percibidas por mujeres. Sin embargo, al desagregar por tipo de pensión, encontramos que las mujeres perciben por encima de los hombres las pensiones de derecho derivado. Representado en las de derecho propio, jubilación e incapacidad permanente, el 33,7% y 37,7% respectivamente.
- La pensión media de las pensiones en 2021 de las mujeres cántabras el de 858,25 euros, frente a la pensión media de los hombres de 1.355,58 euros mensuales, lo que deja una brecha de 497,33 euros mensuales.
- En lo referente a la pensión media por jubilación, las mujeres perciben 942,09 euros mensuales, frente a la pensión media por jubilación de los hombres que se sitúa en 1273,57 euros mensuales, dejando una brecha del 56,5%.
- Respecto a la pensión media por viudedad, dado que esta se calcula a partir de las bases de cotización del cónyuge fallecido, las mujeres perciben 798,63 euros mensuales, mientras que en hombres esta pensión se sitúa en 520,11 euros mensuales.

- Respecto a las pensiones no contributivas, las mujeres son las principales beneficiarias, componiendo 64,5% del total de pensiones en Cantabria. Si desagreguemos por tipo de pensión no contributiva, para el caso de jubilación las mujeres representan el 74,4%, debido a que muchas mujeres no cuentan con los requisitos necesarios para acceder a una pensión contributiva por jubilación.

Líneas de actuación

Las políticas públicas encaminadas a reducir la brecha salarial de género deben incidir en las causas laborales y sociales de la desigualdad, lo que supone abordar una amplia gama de medidas desde el ámbito educativo, laboral y social.

Como nos recuerda el reciente informe de brecha salarial de 2022 de la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de la C.S. de CC.OO. (SMICCOO)⁵, la eliminación de la desigualdad y la discriminación laboral es necesario obliga a romper las “profundas desigualdades –laborales y no laborales– que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justa y orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población”.

Por ello, se destaca la utilidad de los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los cuales constituyen “herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación”. En este sentido, se destaca su pertinencia a la hora de abordar (Secretaría Confederal de las Mujeres e Igualdad de la C.S.CC.OO., 2022):

- “la feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial y la masculinización de los complementos salariales;
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro el resto social las próximas décadas”.

Además, dado los frutos que está teniendo la subida de los salarios, el citado informe reconoce que el diálogo social sigue apostando por nuevas subidas salariales, así como por un nuevo acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva, que permita aplicar las fórmulas de flexibilidad interna pactadas en la reciente reforma laboral o aquellas relativas al teletrabajo, como herramientas para potenciar el empleo de las mujeres, evitando su vuelta al trabajo de cuidados casa y favoreciendo las posibilidades de conciliación corresponsable.

Por otro lado, se plantea que la negociación colectiva refuerce su capacidad de regulación con respecto a la parcialidad, así como a la delimitación del trabajo y el valor asignado a los complementos salariales, pues se

⁵ Secretaría Confederal de las Mujeres e Igualdad de la C.S. de CC.OO. (2022): *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. C.S.CC.OO.

trata de elementos, que determinan la brecha salarial existente entre hombres y mujeres (por ejemplo, la antigüedad, la peligrosidad o disponibilidad).

En conjunto, se plantea que es necesario “redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad”. Y en concreto, plantear que los hombres deben asumir el trabajo de los cuidados, pues esto ayuda “a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares”. Si se quiere realmente reducir la brecha salarial, el tiempo y la vida deben ser elementos centrales de transformación de la organización económica y social que nos ha tocado vivir.

