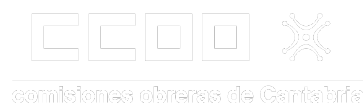


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA

Informe 2021



comisiones obreras de Cantabria



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA

INFORME 2021

Alba Moliner Cros y Jesús Cruces Aguilera
Fundación 1º de Mayo

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	16
2. La brecha salarial de género en Cantabria	20
Brecha salarial de género en Cantabria	21
Dispersión salarial en Cantabria	23
Factores que inciden en la brecha salarial	26
Edad	26
Tipo de contrato	27
Tipo de jornada	28
Sectores de actividad	29
Complementos salariales	30
Tamaño y tipo de control de la empresa	31
3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones	33
Brechas de género en el grupo de 55 a 64 años	33
Brechas de género en las pensiones	34
4. Conclusiones	38
Principales resultados	38
Participación laboral de las mujeres en Cantabria	38
La brecha salarial de género en Cantabria	39
Brechas de género en los últimos años de la vida laboral (55-65 años)	41
Brechas de género en las pensiones	42
Líneas de actuación	43

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su *Informe Mundial sobre Salarios 2020/2021* apunta que la crisis de la COVID-19 ha presionado a la baja los salarios medios de dos terceras partes de los países sobre los que tiene datos y en otros ha motivado el aumento del salario medio como consecuencia de la pérdida de puestos de trabajo con salarios más bajos.

Igualmente, también señala que la crisis no está teniendo las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres, siendo ellas las que sufren las consecuencias más adversas. De hecho, dada la elevada presencia de las mujeres en los sectores esenciales y ocupaciones de primera línea, la OIT estima que la pérdida total de la masa salarial es mucho mayor para las mujeres (-8,1%) que para los hombres (-5,4%). Esta diferencia se deriva sobre todo de la reducción de las horas de trabajo, más que de la diferencia en el número de despidos¹.

Como ha puesto de relieve la abundante literatura existente, la brecha salarial de género es resultado de diversos factores. Por un lado, se deriva de las diferentes situaciones que las mujeres y los hombres ocupan en el empleo asalariado. Y, por otro lado, existe una “parte no explicada”, que se sustenta en la infravaloración del trabajo de las mujeres en sectores y ocupaciones, así como la desigual distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, que incide negativamente en las trayectorias laborales de las mujeres².

Desde el mundo sindical son muchos los años en los que se lleva realizando un trabajo de análisis y propuesta para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. La Confederación Sindical Internacional (CSI) pone de relieve que la “discriminación, segregación laboral y una carga desproporcionada de tareas domésticas y cuidados no remunerados, son factores que contribuyen a una brecha salarial persistente entre mujeres y hombres, que globalmente se sitúa en un 20%”. En el caso de las “mujeres con discapacidades, negras y de color, indígenas y migrantes, la brecha es incluso mayor”. En la primera celebración del día internacional de la igualdad salarial de las Naciones Unidas (18 de febrero de 2020), la CSI abogó por “la ratificación universal y la aplicación efectiva del Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración”, pidiendo que se “redoblen esfuerzos para conseguir un mundo del trabajo más inclusivo, en el que las mujeres y los hombres perciban el mismo salario por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores”³.

En España, el trabajo sindical de Comisiones Obreras se ha desplegado en una doble vertiente: por un lado, en el ámbito conocimiento y análisis de la salarial de género y los factores que intervienen en ella (laborales, culturales, educativos, sociales, etc.)⁴; y por otro, en el ámbito de la propuesta y las medidas concretas, tanto desde el punto de vista de las políticas públicas como desde la propia negociación colectiva. Todo ello asumiendo una perspectiva sectorial y territorial⁵.

¹ OIT (2020): *Informe Mundial sobre salarios. 2020/2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempos de Covid-19*. Ginebra.

² OIT (2018): *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Ginebra.

³ Web de la Confederación Sindical Internacional (fecha de consulta, 26 de febrero, 2021).

⁴ Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

⁵ 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.

Fruto de este trabajo de diagnóstico y propuesta, así como de las continuas movilizaciones de mujeres y sindicalistas en favor de la igualdad retributiva, a finales del año pasado se aprobaron medidas muy relevantes al respecto: una sobre la regulación de los planes de igualdad y su registro (RD 901/2020) y otra sobre la igualdad retributiva de hombres y mujeres (902/2020). En ésta última, se contempla la obligación por parte de todas las empresas de tener un registro salarial, así como la obligación de realizar una auditoría retributiva en todas las empresas que cuenten con un plan de igualdad. Se trata de medidas que avanzan en la transparencia salarial, siendo, por tanto, herramientas muy útiles para conseguir eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El presente trabajo trata de analizar la brecha salarial en Cantabria en 2018. Parte de un trabajo realizado en 2020 en el que se analizó la brecha salarial en Cantabria, considerando tanto la etapa de crisis como la fase de recuperación de la actividad económica (Cruces y Martínez, 2020)

El trabajo se organiza en tres capítulos. En el primero, se aborda el análisis de la participación laboral de las mujeres en Cantabria, considerando la actividad, el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres. En un segundo capítulo, se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres, que es definida como la proporción que debería aumentar el salario medio de las mujeres para llegar al de los hombres. En función de los datos disponibles, se examinan las diferencias existentes con respecto a diversas variables sociolaborales (edad, tipo de contrato, segregación ocupacional, etc.). En el tercero, se examinan las brechas existentes al final de la vida laboral de las mujeres y en las pensiones. Estos datos permiten constatar que las desigualdades que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral, en el trabajo remunerado y los cuidados, se despliegan en los derechos generados y las cuantías de las pensiones.

La principal fuente estadística utilizada es la *Encuesta de Estructura Salarial* (en datos anuales y cuatrienales). Esta fuente aporta datos esenciales para el análisis de la brecha salarial, aunque también presenta ciertas limitaciones derivadas de la desagregación de los datos al nivel de la Comunidad Autónoma. Es por ello por lo que, en ciertas variables, es necesario utilizarlos con cierta cautela. De forma complementaria, para entender la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo se utiliza la *Encuesta de Población Activa*, cuyas referencias temporales se han ajustado a los últimos datos publicados de la encuesta anterior.

Finalmente, en un último capítulo, se resumen los principales resultados de trabajo, a la vez que se mencionan las herramientas y medidas que se están poniendo en marcha para la eliminación de la brecha salarial de género, en la que el sindicalismo sigue analizando y elaborando propuestas al respecto.

1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria

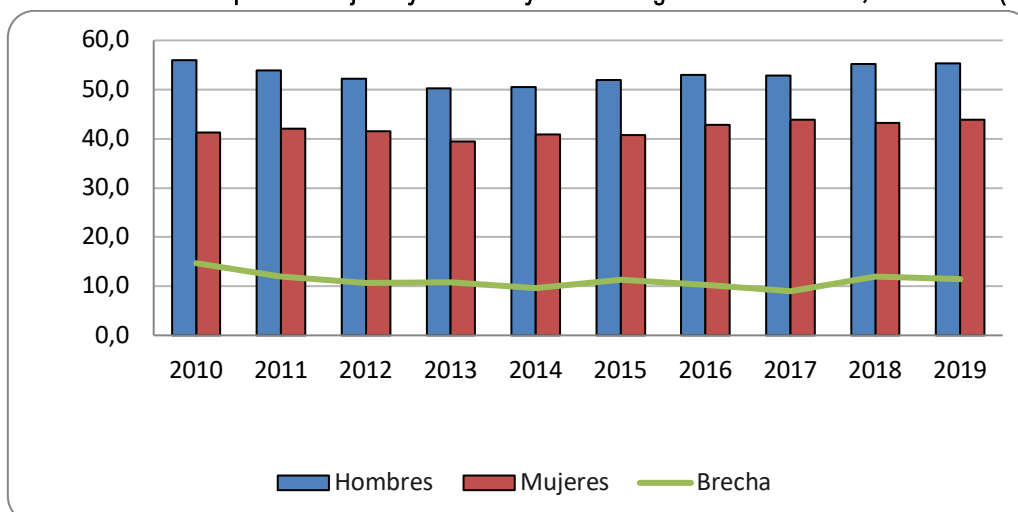
Para poder abordar el análisis de la brecha salarial en toda su extensión es necesario examinar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Más concretamente, exige conocer su participación en el mercado de trabajo, adentrándose en las razones que explican su desigual situación con respecto al trabajo remunerado, así como a las características y condiciones de trabajo que tienen hombres y mujeres. Esta perspectiva exige además partir concebir la brecha salarial como resultado de las desigualdades que experimentan hombres y mujeres tanto en el ámbito reproductivo como en el productivo, los cuales se encuentran estrechamente ligados entre sí.

En este apartado, se aborda la participación laboral de las mujeres cántabras y su relación con el empleo, la actividad e inactividad, así como la distribución del empleo por tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad y ocupaciones profesionales. Para ello, se utilizan los últimos datos anuales de la Encuesta de Población Activa (2019).

Empleo, actividad e inactividad

El 43,9% de las mujeres cántabras están ocupadas en 2019 frente al 55,3% de los hombres. A pesar de estas diferencias todavía notables en el nivel de ocupación, el empleo de las mujeres ha crecido ligeramente con respecto al año anterior (0,7 puntos porcentuales) y en mayor medida que el de los hombres (0,1 puntos). Esto ha hecho que la brecha se redujera y alcanzará los 11,4 puntos. No obstante, la dinámica a la baja de la brecha es tan débil que se sitúa todavía los niveles registrados en 2015. En contexto, la brecha del empleo de Cantabria en 2019 es similar a la media estatal (11,5 puntos).

Gráfico 1. Tasa de empleo de mujeres y hombres y brecha de género en Cantabria, 2010-2019 (%)



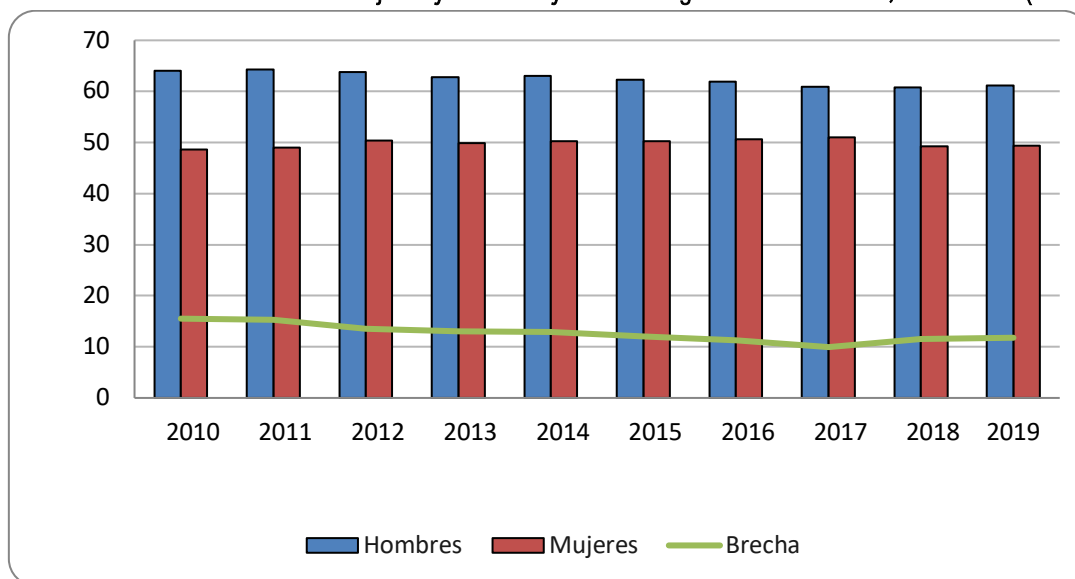
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en su relación con el empleo nos muestran las diferencias existentes con respecto a su disposición a trabajar o a la búsqueda del empleo, entre otros aspectos. En este sentido, conviene destacar que en Cantabria el 49,3% de las mujeres en edad de trabajar participan activamente en el mercado de trabajo (tasa de actividad) y un 16% de ellas se encuentra buscando empleo (tasa de paro). En contraste, los hombres presentan una tasa de actividad del 61,2% y una tasa de paro del 12,5%. La brecha

existente con respecto a la actividad (11,8 puntos porcentuales) es el principal indicador de la desigual participación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A lo que se suma la brecha con respecto al paro, que aun siendo significativamente inferior (3,5 puntos), repercute negativamente en la participación laboral de las mujeres.

Con respecto al año anterior, la tasa de empleo de las mujeres se incrementa en mayor medida que la de los hombres (0,7 frente a 0,1 puntos), lo que se traduce en una ligera reducción de la brecha de empleo (0,6 puntos entre 2018 y 2019). En conjunto la brecha de empleo en 2019 muestra que las mujeres cántabras deberían incrementar su tasa de empleo en 11,4 puntos para llegar a los niveles de los hombres. Brecha de empleo que se sitúa dentro de los niveles de la media estatal en 2019 (11,5 puntos).

Gráfico 2. Tasas de actividad de mujeres y hombres y brecha de género en Cantabria, 2010-2019 (en %)

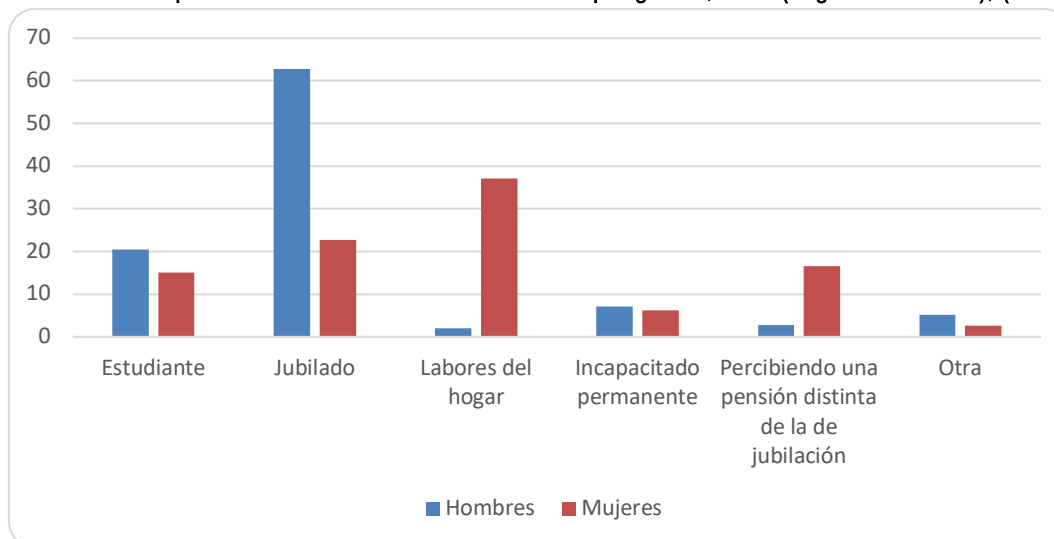


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

La brecha que existe entre hombres y mujeres relación a la actividad descansa en el desigual reparto del trabajo no remunerado, los cuidados y las pensiones, es decir, todo lo que se encuentra supuestamente fuera del ámbito puramente laboral. Si analizamos las distintas clases de inactividad, se observa que existe una marcada desigualdad con respecto a la jubilación fruto de carreras de cotización, donde los hombres tienen una mayor presencia, frente a las mujeres, que destacan en las denominadas “labores de hogar” y las pensiones no contributivas.

En concreto, el 62% de los hombres inactivos es jubilado, frente al 22,7% de las mujeres. En cambio, ellas destacan en la categoría de “labores del hogar” (37,1%), como mucha diferencia sobre los hombres (2%), así como en las pensiones distintas a la de jubilación (16,5 frente al 2,8% de los hombres).

Gráfico 3. Principales clases de inactividad en Cantabria por género, 2019 (Segundo trimestre), (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2020.

Si profundizamos en las razones que las personas manifiestan sobre su situación de inactividad, hombres y mujeres señalan motivos diferentes. En el caso de las mujeres, destaca que un 21,6% de las mujeres inactivas dicen tener responsabilidades familiares o personales y un 4% afirman estar al cuidado de menores o adultos enfermos o personas con discapacidad. En el caso de los hombres, ambos motivos alcanzan en conjunto únicamente el 1,6% sobre el total. El motivo más señalado por parte de las mujeres es el de “otras razones” de las enumeradas, lo que da cuenta de la falta de adecuación de las categorías para conocer su realidad, así como las diferencias con los hombres respecto a los motivos de la inactividad. Tanto es así que en el caso de los varones sólo el 7,5% de hombres que se ubican en esta categoría (datos del 2 trimestre 2020).

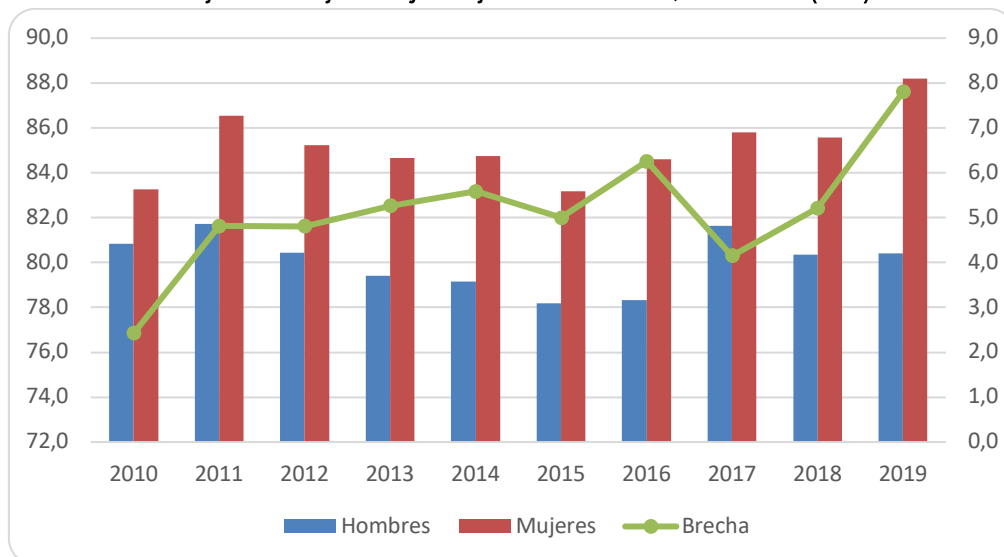
Como veremos más adelante, estas razones no hacen otra cosa sino reflejar el conjunto de desigualdades que experimentan las mujeres cántabras a lo largo de su vida laboral se trasladan al ámbito de las pensiones. Son un fiel reflejo de la interconexión que existen en el desigual reparto del trabajo remunerado y los cuidados entre hombres y mujeres.

Situación profesional

El empleo de las mujeres no sólo refleja desigualdades con respecto al volumen sino también a sus condiciones, como, por ejemplo, la situación profesional, el tipo de contrato o el tipo de jornada, entre otros aspectos.

El siguiente gráfico recoge la distribución de hombres y mujeres cántabras asalariadas. Su peso sobre el total de empleo es mayoritario: en 2019, el 88,2% de las mujeres trabajaba por cuenta propia, frente al 80,4% de los hombres. Esto supone constatar, por un lado, la mayor tasa de salarización por parte de las mujeres, y por otro, el aumento de la brecha con respecto a los varones, que en 2018 se situaba en 5,2 puntos porcentuales y en 2019 alcanza los 7,8 puntos porcentuales.

Gráfico 4. Porcentajes de trabajadores y trabajadoras asalariadas, 2010-2019 (en%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Esta dinámica ha hecho que la brecha de asalarización en Cantabria se sitúe en niveles similares a la media estatal, superando ligeramente a ésta (7,3 puntos). Hasta hace poco Cantabria mostraba porcentajes de salarización menores en las mujeres cántabras que en la media estatal y así lo han sido desde 2010. Como se mencionaba en ediciones anteriores, estas diferencias pueden tener su base en que la iniciativa privada requiere de recursos de tiempo y económicos a los que las mujeres tienen menor acceso en un contexto de escasa corresponsabilidad en los cuidados y desigualdad laboral (Cruces y Martínez, 2020).

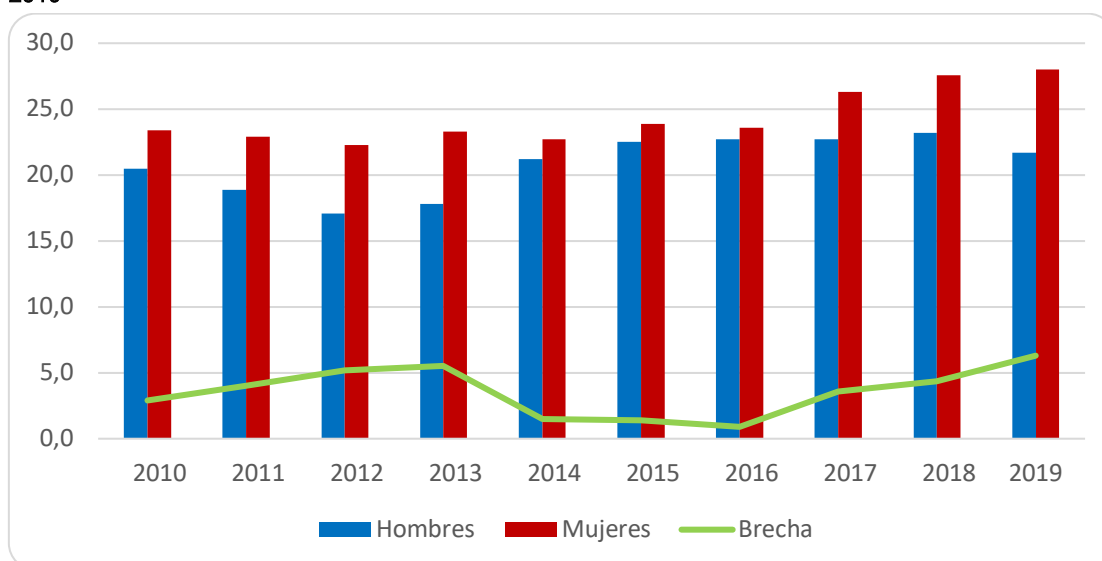
Tipo de contrato y jornada

La temporalidad del empleo es una de las características que más afecta a las mujeres cántabras. En 2019, el porcentaje de mujeres con contrato temporal fue del 28%, mientras que los hombres alcanzaron el 21,7%. En línea con la tendencia de los años anteriores, en 2019 la brecha entre hombres y mujeres se incrementa 2 puntos porcentuales, como resultado, sobre todo de la fuerte reducción de la tasa de temporalidad de los hombres (6,5 puntos), así como el aumento de la de las mujeres (1,6 puntos).

Al igual que el año anterior, la recuperación del empleo de las mujeres por la vía de la contratación temporal es marcadamente diferente a la de los hombres, que lo hacen mediante a través del empleo indefinido. Esto explica que desde 2016, la brecha de temporalidad entre hombres y mujeres aumente año tras años.

En contexto, es pertinente señalar que la brecha de temporalidad en Cantabria es significativamente superior a la media estatal (1,8 puntos), debido, por un lado, a que las mujeres cántabras registran una tasa de temporalidad ligeramente superior a la media (25,9%), pero sobre a la temporalidad de los hombres cántabros, que es significativamente inferior a la media estatal, la cual se sitúa en un 25,4%.

Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres con empleos de carácter temporal y brecha en Cantabria, 2010-2019

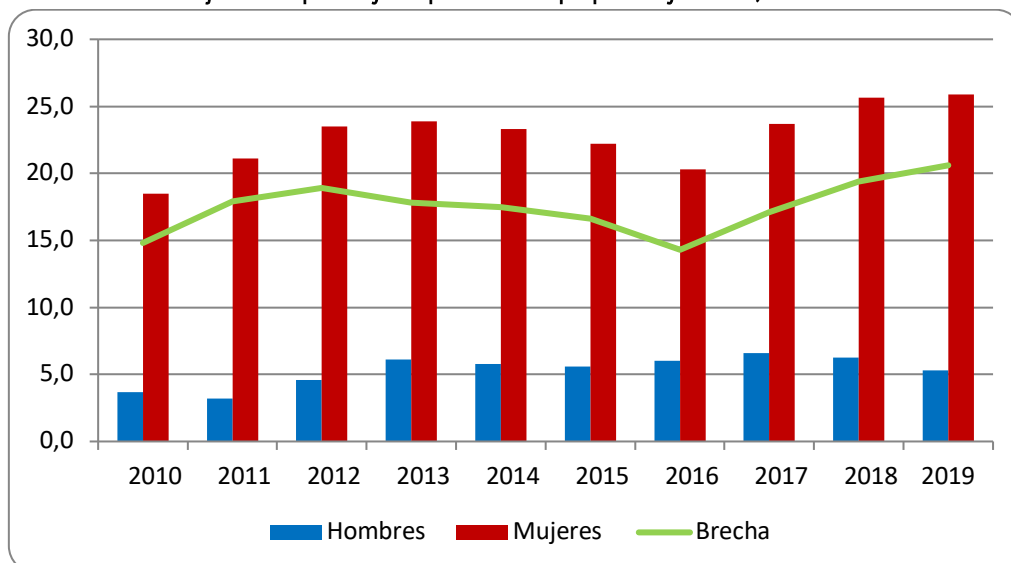


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Otra de las brechas más relevantes en el empleo de hombres y mujeres es la parcialidad. Como ilustra el siguiente gráfico, el 25,9% de las mujeres ocupadas tenían una jornada parcial en 2019, frente al 5,3% de los hombres. Con lo que la brecha entre ambos continúa la dinámica de años precedentes y aumenta 1,2 puntos hasta situarse en los 20,6 puntos. Se refuerza así la desigualdad. Las mujeres siguen incrementando su peso en las jornadas a tiempo parcial (0,3 puntos), mientras que los hombres ven reducida su presencia (0,9 puntos).

Como sucede con la inactividad y la temporalidad, en el contexto de la recuperación del empleo de los últimos años, las mujeres se ven afectadas negativamente por las desigualdades que se registran en el acceso al empleo y sus condiciones, en las que la jornada parcial es una buena muestra de ello.

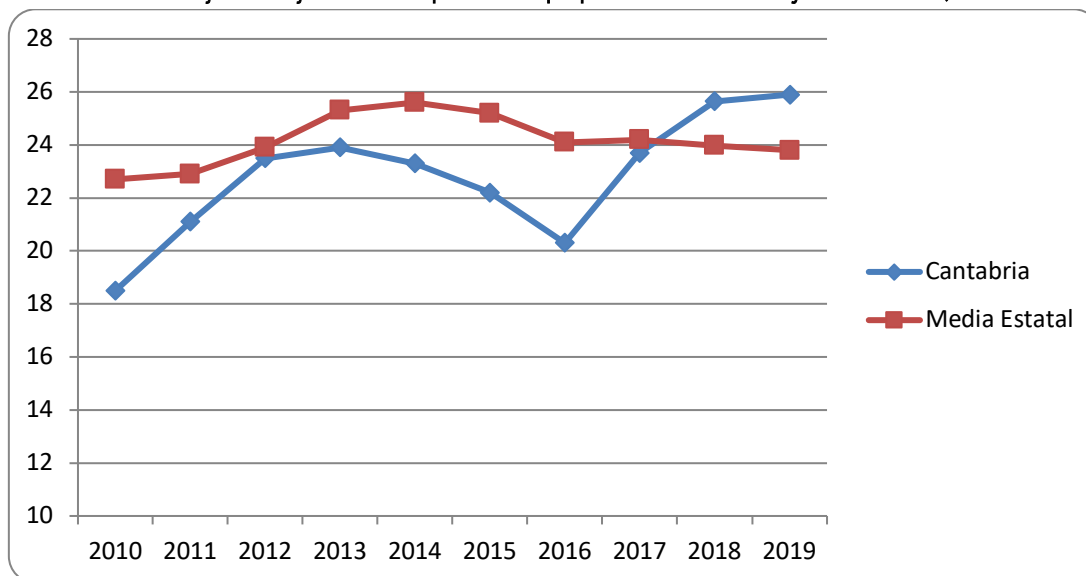
Gráfico 6. Porcentaje de ocupados y ocupadas a tiempo parcial y brecha, en Cantabria 2010-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Si atendemos a la media estatal, el porcentaje de mujeres con empleos a tiempo parcial es superior a la media, que en 2019 se situaba en un 23,8%. La dinámica registrada en este año confirma la tendencia al alza del empleo a tiempo parcial de las mujeres cántabras (0,26 puntos), frente a la media estatal, que desciende casi de forma imperceptible (0,18 puntos) entre 2018 y 2019. La brecha media estatal es inferior (16,8 puntos) a la registrada en Cantabria, debido, por un lado, a la relativa mayor presencia de las mujeres cántabras en el empleo temporal, y por el otro, al peso de los hombres en el conjunto de estado (7%), que es superior a los cántabros.

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en Cantabria y media estatal, 2010-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

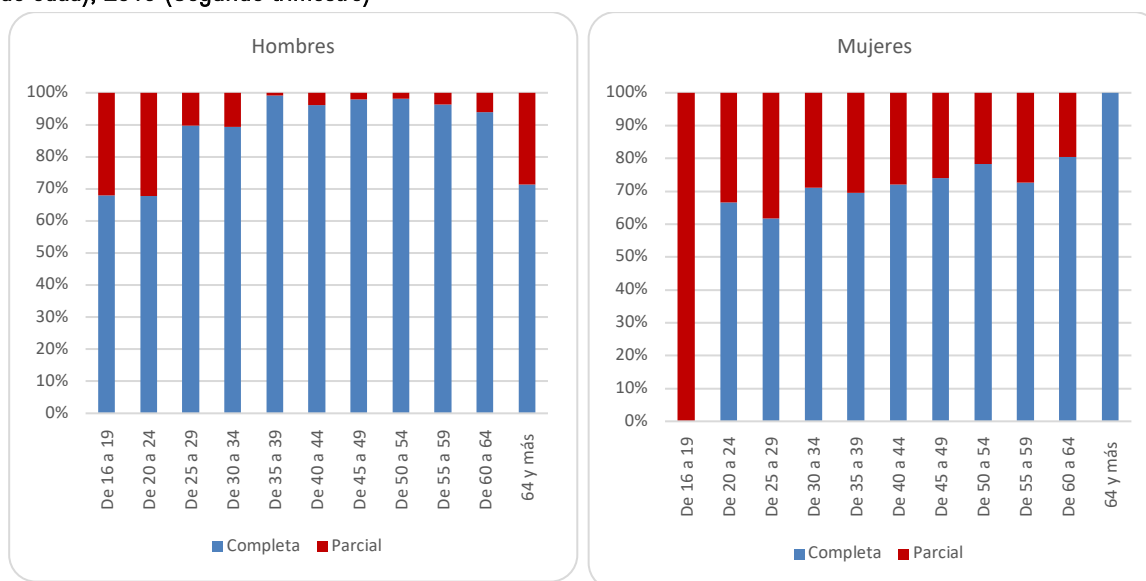
Analizando los motivos por los que hombres y mujeres tienen un empleo a tiempo parcial es posible constatar el impacto de las desigualdades, donde el grado de involuntariedad es un factor decisivo a tener en cuenta. De acuerdo con los datos de la EPA⁶, las mujeres cántabras que tienen un contrato a tiempo parcial, lo tienen en su mayor parte por “no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo” (47,1%) y el “cuidado de niños u otras personas dependientes” (14,8%). En el caso de los varones, la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo también es uno de los motivos con mayor peso (45%), pero el segundo casi no se menciona.

De hecho, si observamos la distribución entre hombres y mujeres en estos dos motivos, la presencia de las mujeres es mayoritaria. Así, de las 17,3 mil personas que señalaban que el motivo era por no poder haber encontrado un empleo a tiempo completo, el 81,9% era mujeres. Porcentaje que alcanza el 95,8% en caso de las personas que lo tienen por cuidado de niños o personas dependientes (4,6 mil). Comparando estos datos con los del mismo trimestre de 2018 se aprecia que las mujeres incrementan su peso notablemente dentro de estas razones (73,6% y 93,8%, respectivamente). En cambio, si se comparan los motivos, los hombres tienen una mayor presencia dentro del empleo a tiempo parcial derivado de la realización de estudios o cursos de formación, donde representan el 36,3% de total de las personas.

⁶ De acuerdo con los datos de la EPA, 37 mil personas en Cantabria respondieron esta cuestión, de las cuales un 81,3% fueron mujeres (EPA, Segundo Trimestre, 2019).

Estas diferencias entre hombres y mujeres con respecto a empleo a tiempo parcial se plasman igualmente en la distribución por edad. Como ilustra el gráfico siguiente, los hombres con contrato a tiempo parcial tiene mayor presencia en las edades más jóvenes y las cercanas a la jubilación. En cambio, en las mujeres este tipo de contrato se extiende en todos los grupos de edad. El desigual reparto del trabajo remunerado y el de cuidados tiene consecuencias en el empleo de hombres y mujeres. Si bien ambos comienzan con el empleo parcial, los hombres consiguen empleos a jornada completa mientras que las mujeres lo hacen en menor medida, mostrando un alto grado de involuntariedad con respecto al empleo a tiempo parcial.

Gráfico 8. Mujeres y hombres ocupados en Cantabria, según tipo de jornada y edad (% sobre el total del grupo de edad), 2019 (Segundo trimestre)*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2019.

*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

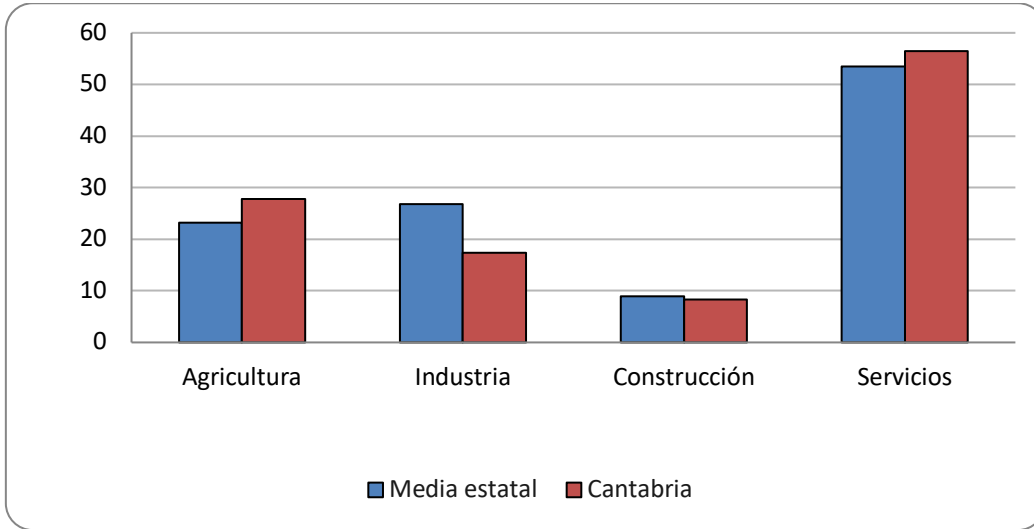
La segmentación sectorial y ocupacional del empleo de las mujeres es uno de los factores que las diferentes condiciones laborales y salariales de hombres y mujeres. En 2019, las mujeres cántabras representaban la mayor parte del empleo del sector servicios (concentrando el 56,5% del empleo del sector), mientras que en otros sectores su presencia es minoritaria (17,4% en industria y 8,3% en construcción).

Sin compararnos estos datos con el año anterior, se observa que las mujeres han visto acrecentado su peso en el sector servicios, mientras que han reducido su presencia en los dos últimos. Lo cual es relevante si se considera que elementos como la estabilidad del empleo, buenas condiciones salariales y mayor presencia sindical suelen estar ligadas tradicionalmente al sector industrial, mientras que la precariedad y la rotación laboral son más comunes en el sector de los servicios.

Con respecto a la media estatal, en Cantabria la presencia de mujeres en el sector servicios y el sector agrícola es superior a la media y marcadamente inferior en el caso de la industria. En todo caso, es necesario matizar estos datos con el volumen total del empleo por sector y sexo: en 2019, en Cantabria en el sector agrícola

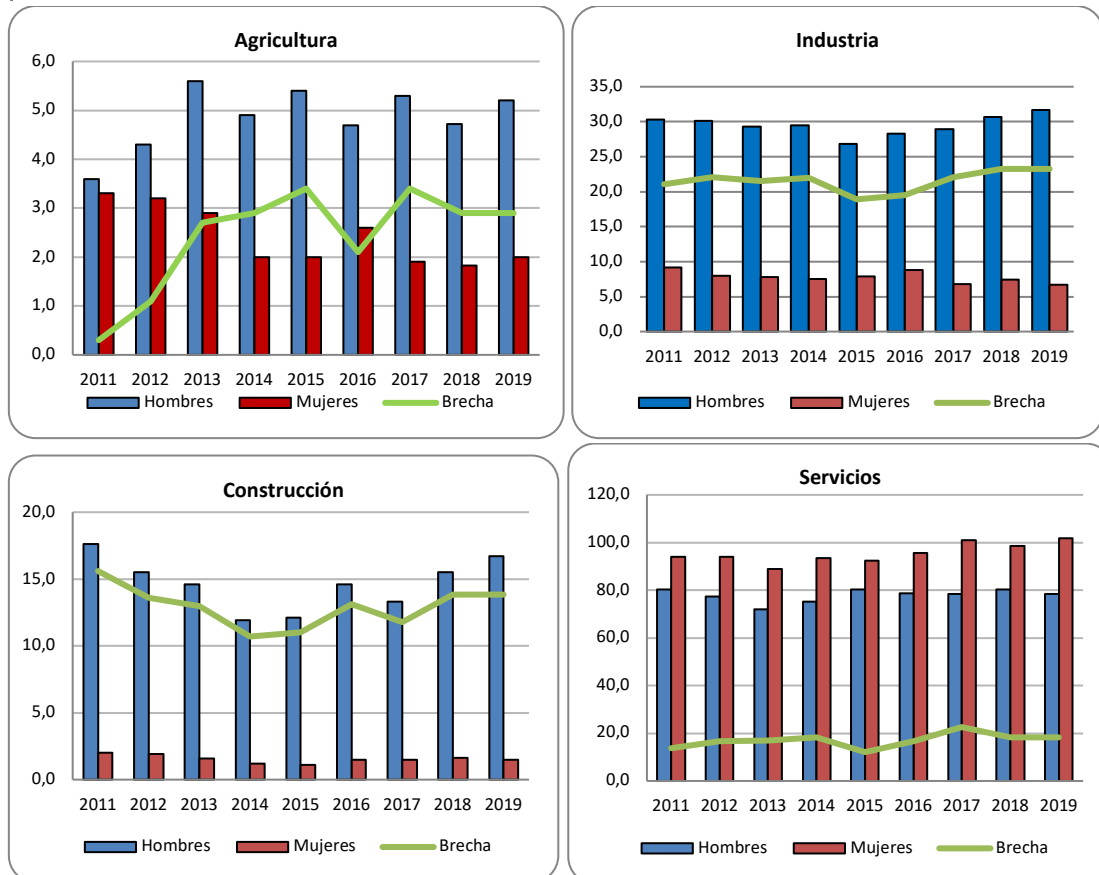
trabajaban 2 mil mujeres y 7,2 mil hombres, 1,5 mujeres en construcción frente a 18,1 hombres, 101,8 mil mujeres frente a 78,4 mil hombres en servicios y 31,7 mil hombres y 6,7 mil mujeres en industria.

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres en los sectores de actividad, en Cantabria y media estatal 2019 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Gráficos 10. Presencia de mujeres y hombres y diferencia (brecha) por sectores en Cantabria, en miles de personas, 2011-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

La dinámica del empleo permite destacar cómo, entre 2018 y 2019, las mujeres cántabras han reducido el número de empleos en el sector industrial (700 empleos) y en la construcción (200 empleos), mientras los hombres han visto incrementado su volumen (en mil y 1,2 mil empleos respectivamente). En cambio, en el sector de los servicios, el crecimiento del empleo de las mujeres se cifra en 3,1 empleos, mientras que los hombres han perdido 2 mil empleos en este sector. Finalmente, en el sector agrícola el incremento del empleo es similar entre hombres y mujeres (0,5 y 0,2 mil respectivamente).

Además de la segregación horizontal, en el empleo las mujeres también se ven afectadas por una segregación vertical en la distribución de las ocupaciones, que incide -como lo hacen los sectores- en las condiciones laborales y salariales de las mujeres. Como ilustra la tabla 1, las mujeres se encuentran ubicadas en mayor medida en las categorías de “Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, (32,4%) seguida de “Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales” (22,7%). Esta distribución contrasta con la de los hombres, que concentran su empleo en “Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción” (22%), así como un mayor reparto en el resto de las ocupaciones.

Si comparamos esta distribución con los datos del año anterior (Cruces y Martínez, 2020), se aprecia que los hombres aumentan proporcionalmente su peso en las categorías superiores (2,3 puntos en la de “directores y gerentes” y 2 puntos en la de “técnicos y profesionales de apoyo), mientras que las mujeres lo hacen en las inferiores (1,6 puntos en “ocupaciones elementales”). Se refuerza, por tanto, la segregación de las mujeres cántabras en la distribución del empleo por ocupaciones.

Tabla 1. Distribución de hombres y mujeres en los niveles ocupacionales, Cantabria y media estatal, 2019 (Segundo trimestre), (en %)

	Cantabria		Distribución mujeres media estatal
	Hombres	Mujeres	
Total	100,0	100,0	100,0
Directores/as y gerentes	6,6	2,7	2,9
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	12,4	20,3	22,6
Técnicos/as; profesionales de apoyo	13,5	8,7	8,9
Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	6,0	16,8	15,0
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	15,4	32,4	29,2
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4,3	1,7	0,9
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	22,0	1,7	1,9
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	11,8	1,4	2,2
Ocupaciones elementales	7,9	14,2	16,3
Ocupaciones militares	0,1	-	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

El denominado “techo de cristal” con el que se denomina a la barrera que se encuentran las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad se aprecia igualmente en la distribución del empleo de cada una de las ocupaciones. Las mujeres representan el 25% de los y las directores/as y gerentes, pese a ocupar el 57% de los puestos técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales. Estos datos permiten apuntar una cierta mejora con respecto a los porcentajes registrados el año anterior (19 y 61% respectivamente). En todo caso, en los puestos directivos, las mujeres cántabras se sitúan todavía lejos de la media estatal (32,9%).

En la parte baja de la distribución, las mujeres destacan en las ocupaciones de “empleados administrativos, contables y de oficina” (70%), en las “ocupaciones elementales” (60%), así como en la de “trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, en el que representan el 63,7%. En estas ocupaciones las mujeres han incrementado su peso entre 2018 y 2019 (3,1, 2,4 y 1,8 puntos respectivamente). Dinámica que contrasta con la media estatal, en las que las mujeres apenas modifican su peso en estas ocupaciones (menos de 1 punto porcentual).

Estas ocupaciones en las que las mujeres cántabras refuerza su presencia son ocupaciones ligadas a condiciones laborales precarias, que definen lo que se suele denominar como “suelo pegajoso”; una realidad que retiene a las mujeres en los empleos con mayor desprotección, con mayor temporalidad, parcialidad y bajos salarios.

Tabla 2. Mujeres en los niveles ocupacionales en Cantabria y media estatal, 2019 (Segundo trimestre), (en %)

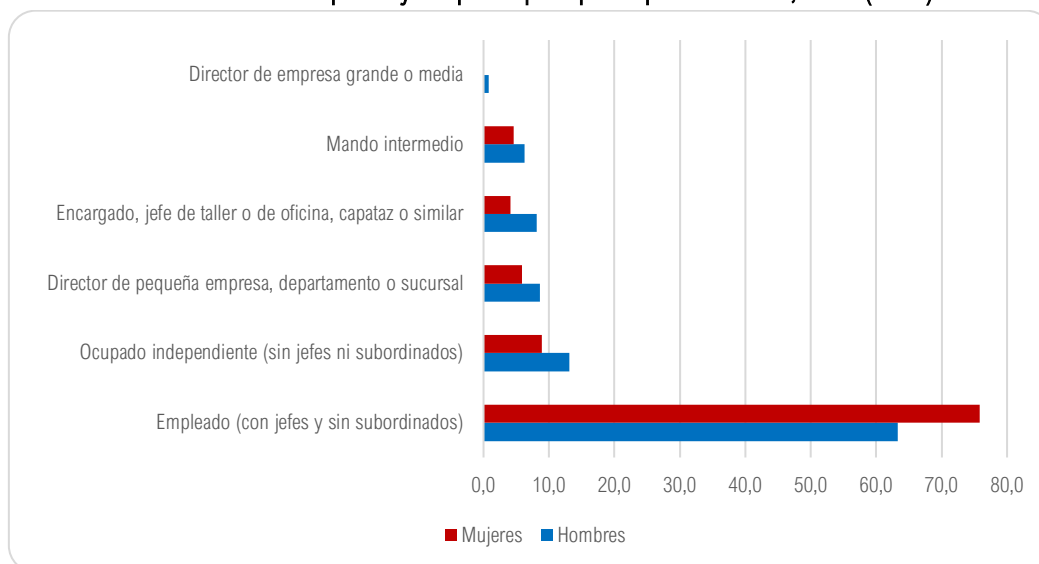
	Cantabria	Media estatal
Directores/as y gerentes	25,4	32,9
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	57,5	55,8
Técnicos/as; profesionales de apoyo	35,0	38,3
Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	70,0	66,5
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	63,7	60,0
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	24,7	18,5
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	6,1	7,7
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	9,2	12,8
Ocupaciones elementales	60,1	58,8
Ocupaciones militares	-	10,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Finalmente, el análisis de los puestos laborales pone en evidencia la brecha entre hombres y mujeres con respecto a los puestos de responsabilidad. Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, las mujeres cántabras trabajan en puestos como empleadas con jefes y sin subordinados, en mayor medida que los hombres. Así, el 75,9% de las mujeres en Cantabria se encuentra en esta situación, frente al 63,3% de los hombres. En cambio, los puestos de dirección o encargado/a -puestos que suelen implicar tener empleados a cargo- son ocupados en mayor medida por los hombres. (8,6% en los puestos de dirección y 8,1% en los de encargado, frente 5,8% y 4,1% de las mujeres, respectivamente).

Con respecto al año anterior, se mantiene -en términos generales- esta distribución de puestos entre hombres y mujeres, con una mayor presencia de éstas últimas en los puestos sin subordinados, siguiendo, por otra parte, la tónica general en el resto del Estado. Si acaso, como se apuntaba anteriormente en las ocupaciones profesionales, las mujeres incrementan ligeramente su presencia en la categoría de dirección, pasando del 7,2% en 2018 al 8,1% en 2019.

Gráfico 11. Distribución de ocupados y ocupadas por tipo de puesto laboral, 2019 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2020.

Participación en puestos de responsabilidad

De acuerdo con la Ley de Igualdad de Cantabria (2/2019), la participación y representación de hombres y mujeres en los distintos órganos de representación y toma de decisiones debe guardar el principio de distribución equilibrada (tabla 3).

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

Artículo 21. Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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.

De acuerdo con este principio, se puede examinar la presencia de las mujeres en los consejos de administración o de gobierno de algunas de las empresas, entidades o instituciones del sector público en Cantabria. En términos generales, se constata una débil presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.

El actual Consejo de Gobierno de Cantabria está formado por 9 consejeros y consejeras, de las cuales 4 son consejeras y 5 consejeros, siendo el presidente de Cantabria un hombre.

En las empresas públicas estatales situadas en Cantabria, existe asimismo una distribución desigual entre hombres y mujeres. Esto sucede, por ejemplo, en el Consejo de la *Autoridad Portuaria de Santander*, donde hay 13 hombres y una mujer; o en el *Consortio de la Zona Franca de Santander*, que cuenta con 6 hombres y una mujer (Portal de transparencia de sus webs, fecha de consulta, 18 de febrero, 2021).

En las empresas públicas de ámbito autonómico se repite esta distribución desigual. Como se puede apreciar en la tabla 3, sólo dos empresas se podrían ajustar el principio de distribución equilibrada: *la Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S.A. (CANTUR)*, donde las mujeres representan el 45% del consejo y la *Oficina de Proyectos Europeos del Gobierno de Cantabria, S.L. (OPE Cantabria, S.L.)*, en el que alcanzan un porcentaje del 75%. En otros casos, las mujeres están próximas a representar el 40% del consejo, como sucede, por ejemplo, en la *Sociedad Gestora Interreg Espacio Sudoeste Europeo, S.L. (SOGIESE)*; la *Sociedad de Activos Inmobiliarios Campus Comillas, S.L.U. (SAICC)*; en *Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria, S.L. (GESVICAN)* o en *Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria, S.A. (MARE)*.

A pesar de ello, es relevante que ninguno de los puestos de dirección de las empresas autonómicas sea ejercido por una mujer; todos son hombres.

Tabla 4. Consejos de administración de empresas públicas de Cantabria, por género, 2021

	DIRECTOR	RESTO	TOTAL	%
Ciudad del Transporte de Santander, S.A. (CITRASA, S.A.)				
MUJERES		2	2	28,6
HOMBRES	1	4	5	71,4
Suelo Industrial de Cantabria, S.L. (SICAN)				
MUJERES		1	1	9,1
HOMBRES	1	9	10	90,9
Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, S.L. (PCTCAN)				
MUJERES		1	1	8,3
HOMBRES		11	11	91,7
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	45,5
HOMBRES	1	5	6	54,5
Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria, S.L. (GESVICAN)				
MUJERES		3	3	38
HOMBRES	1	4	5	63
Sociedad Gestora Interreg Espacio Sudoeste Europeo, S.L. (SOGIESE)				
MUJERES		2	2	33,3

HOMBRES	1	3	4	66,7
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		4	4	66,7
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria (SODERCAN)				
MUJERES		3	3	18,8
HOMBRES	1	12	13	81,3
Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria, S.A. (MARE)				
MUJERES		2	2	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	66,7
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 Cantabria, 2021.

La Ley de Igualdad de Cantabria también reconoce la representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos de y de decisión en la administración educativa, considerando todos y cada uno de los niveles del sistema educativo (art. 32, Ley 2/2019).

En este sentido, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria cuenta con 51 personas, de las cuales 31 son hombres y 20 mujeres. Según los cargos, la distribución es la siguiente: rector (hombre), secretaria (mujer), gerente (hombre); por el claustro universitario (9 hombres y 5 mujeres); por el decanato y direcciones (11 hombres y 7 mujeres, siendo de los 12 decanatos, 8 hombres y 4 mujeres, y de los 6 departamentos e institutos por designación del Rector, 6 hombres y 6 mujeres. Finalmente, por el Consejo Social, están representados un hombre y una mujer.

Existe mayor dificultad a la hora de analizar la presencia de las mujeres en el sector privado. La composición de las juntas de gobierno de los colegios profesionales oficiales existentes en Cantabria puede servir como forma de aproximarnos a esta cuestión.

En 2021, existe un total de 29 colegios profesionales en Cantabria. Las mujeres representan el 38,4% de los órganos de gobierno de dichos colegios.

Es pertinente señalar que, sólo en 5 de los 29 colegios, las mujeres representan más del 60% de sus órganos (logopedas, procuradores, enfermería, psicólogos, médicos). Dentro de estos, destaca el colegio de logopedas, en el que todas son mujeres. Seguidos a estos colegios, existen otros 5 en los que las mujeres representan el 50% (graduados sociales, farmacéuticos, gestores administrativos, economistas, y administradores de fincas). Y 3 colegios en los que representan entre el 40 y 50% de sus órganos de gobierno (arquitectos, podólogos, geógrafos). En el resto, las mujeres tienen menos representación, siendo particularmente escasa la presencia en los colegios de ingenieros (técnicos forestales, ingenieros navales y técnicos de minas, entre otros).

Tabla 5. Composición de los órganos de gobierno de los colegios oficiales en Cantabria, por género, 2021*

	Presidente/a		Resto		% Mujeres
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Colegio oficial de ingenieros agrónomos de Castilla y León y Cantabria	1		9	4	28,6
Colegio de Geógrafos de Cantabria		1	4	2	28,6
Colegio oficial de ingenieros técnicos industriales de Cantabria	1		7	3	27,3
Colegio oficial de arquitectos de Cantabria	1		4	4	44,4
Colegio oficial de graduados sociales de Cantabria		1	3	2	33,3
Ilustre colegio profesional de fisioterapeutas de Cantabria	1		3	1	20,0
Colegio de ingenieros de montes en Cantabria	vacante				-
Colegio profesional de Logopedas de Cantabria		1		5	83,3
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	66,7
Colegio oficial de podólogos de Cantabria		1	5	3	33,3
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		8	4	30,8
Colegio oficial de médicos de Cantabria	1		4	9	64,3
Colegio oficial de ingenieros técnicos y peritos agrícolas de Cantabria	1		7	3	27,3
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	4	7	58,3
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	44,4
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		5	6	50,0
Colegio de Administradores de Fincas de Cantabria	1		4	5	50,0

Fuente: elaboración propia a partir de las webs de los colegios oficiales, vía Unión Profesional Cantabria.

*Fecha de consulta, 18 de febrero de 2021.

En suma, se puede apreciar que la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de dirección, tanto en el sector público como en el privado, es todavía escasa en bastantes ámbitos. La puesta en marcha de la Ley de Igualdad de Cantabria por parte de los distintos órganos competentes debería servir para potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.

2. La brecha salarial de género en Cantabria

Siguiendo el esquema de anteriores ediciones, tras repasar la desigual participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en este apartado se analiza en detalle la brecha salarial en Cantabria.

Como punto inicial, es necesario delimitar la brecha salarial de género como la diferencia monetaria o porcentual que debería aumentar el salario de las mujeres para llegar a equipararse al de los hombres. Igualmente, es necesario remarcar que en la brecha salarial inciden factores sociales y laborales de diversa índole: edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación profesional y complementos salariales⁷. Por otro lado, también es necesario abordar la dispersión de los salarios de mujeres y hombres. Esto nos ofrece mucha información sobre las mujeres que más ganan y las que menos, así como su comparación con los hombres. En este sentido, se plantea conocer cuántas mujeres y hombres ganan menos que el salario mínimo interprofesional.

Para ello, se utilizan los datos procedentes de la *Encuesta de Estructura Salarial*, cuyos últimos datos publicados son de 2018. Como en anteriores ediciones, es necesario advertir la dificultad de abordar el efecto composición a este nivel de desagregación. Los datos disponibles al nivel de Comunidad Autónoma presentan una gran variabilidad, debido al reducido número de observaciones. Esto hace que los resultados en algunos indicadores sean difíciles de interpretar. Desde el punto de vista temporal, se aborda el periodo 2008-2018, aunque con especial atención a la variación interanual del último año. En la medida de lo posible, se compara la situación de Cantabria con la media estatal.

Finalmente, a la hora de abordar el análisis de la brecha salarial no hay que perder de vista dos fenómenos que, unidos a los factores derivados de la participación laboral, ejercen una influencia decisiva en el contexto que se despliega la brecha: a) la evolución de los salarios y b) la desigual distribución de los cuidados entre hombres y mujeres.

Respecto a la primera cuestión, hay que advertir que, según el *Índice de Precios del Trabajo (IPT)* del INE, los salarios se redujeron un 2,3%, considerando el efecto de los precios. En Cantabria, también experimentaron una caída, aunque con una reducción inferior (-0,8% de variación interanual). En 2018, la dinámica cambia, de tal forma que el salario medio real estatal crece un 3,9%, mientras que en Cantabria se reduce un 2,3% con respecto al año anterior⁸.

En relación con la segunda, la corresponsabilidad del trabajo de cuidados y dedicación al trabajo remunerado existe una desigual distribución entre hombres y mujeres. Como ya se mencionó en la anterior edición del informe, las mujeres en Cantabria dedicaron 6 horas y 31 minutos al trabajo remunerado al día, mientras que los hombres, 8 horas y 7 minutos⁹. 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. La desigual distribución en el tiempo y tareas diarias entre hombres

⁷ Cruces y Martínez, 2020.

⁸ Fecha de consulta: 24 de febrero de 2021.

⁹ *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.

y mujeres son una buena muestra de la brecha existente en la corresponsabilidad y los cuidados, estrechamente vinculada a las desigualdades que se experimentan en el trabajo remunerado.

Brecha salarial de género en Cantabria

En los últimos años, las mujeres en Cantabria han mostrado un mayor dinamismo en el crecimiento del empleo que los hombres, lo cual no ha hecho mejorar su posición desigual en el mercado de trabajo. Pese a este incremento de la población asalariada, la brecha salarial es, con diferencia, el resultado más evidente de esta situación.

El salario anual medio de las mujeres en Cantabria era de 19.630 euros y el de los hombres alcanzó los 25.349 euros. Esto suponía una diferencia de 5.719 euros anuales y una brecha salarial del 29,1%. Esta brecha resulta 3,7 puntos inferior a la del año precedente y 11,6 puntos menos que en 2015, año en que culminó el aumento de la brecha registrado desde 2009. La disminución de la diferencia en estos últimos años se debe principalmente al aumento salarial de las mujeres por encima de los altibajos de los salarios de los hombres.

En el periodo analizado, entre 2008 y 2018, el crecimiento de los salarios medios de hombres y mujeres ha sido similar (12,4%), con una brecha entre ambos igual al comienzo y al final del periodo.

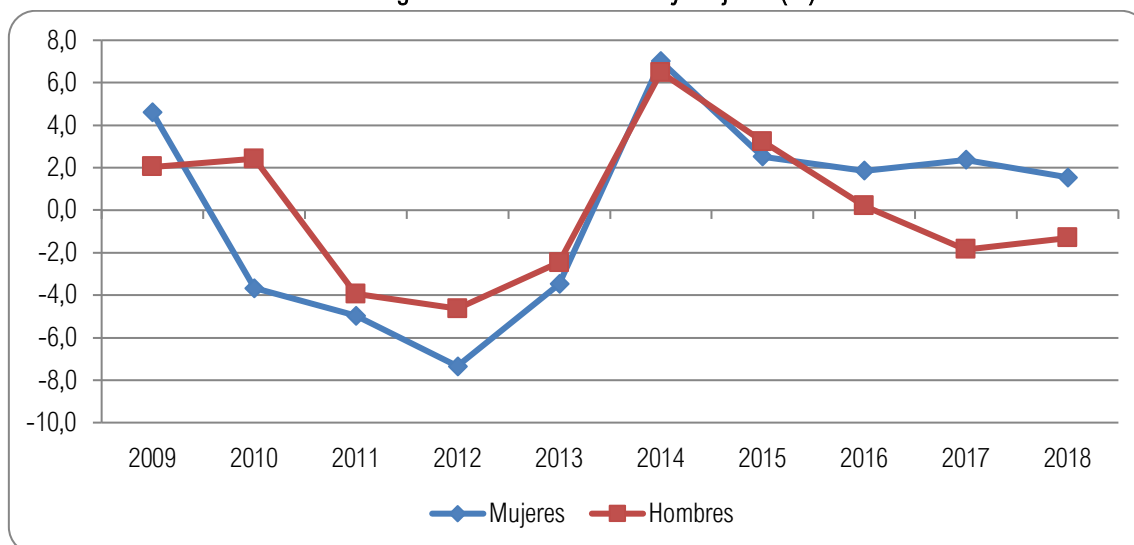
Tabla 6. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2008-2018

	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
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

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

Al poner en relación las variaciones salariales anuales medias de hombres y mujeres con las variaciones interanuales del Índice de Precios de Consumo (IPC), se puede conocer la evolución de la ganancia real. La evolución de las curvas está marcada por variaciones inversas de los salarios respecto al IPC. Entre 2009 y 2012, mientras el IPC aumentaba, los salarios decrecían, especialmente los de las mujeres, razón por la que la brecha salarial aumentó en esos años. A partir de 2013 y hasta 2016, la variación interanual del IPC daba resultados negativos, mientras los salarios se recuperaban. En 2017 y 2018 las variaciones interanuales fueron positivas, tanto en IPC como en salarios.

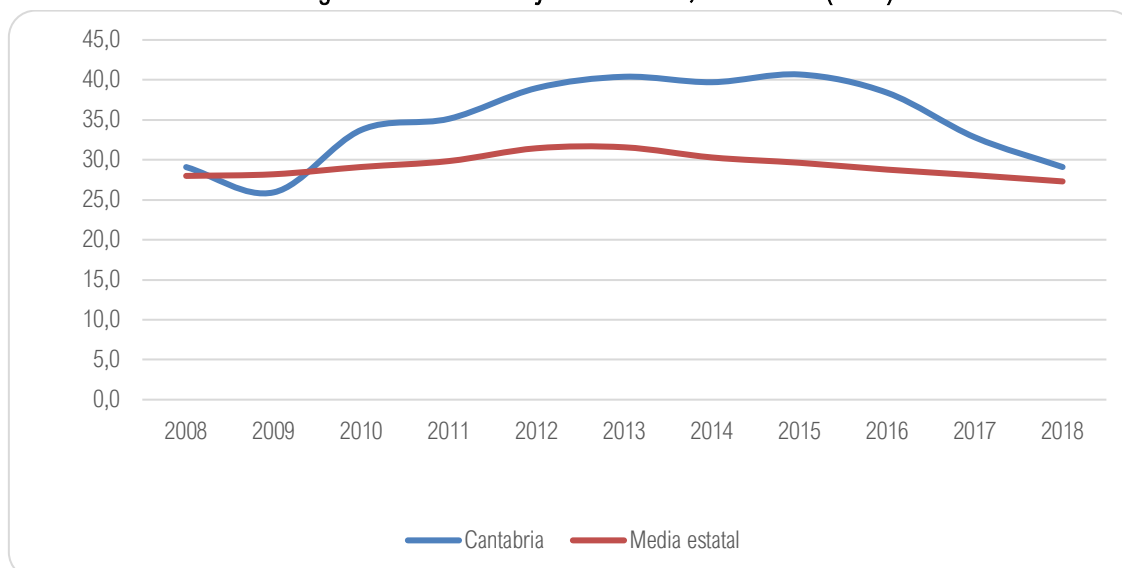
Gráfico 12. Variación interanual de la ganancia real de hombres y mujeres (%). 2009-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

La brecha salarial en Cantabria se ha situado muy por encima de la media estatal desde 2010, manteniéndose entre las tres comunidades con mayor brecha hasta 2015. Desde que comenzara la crisis en 2008, la brecha en Cantabria pasó del 25,9% en 2009 al 33,7% en 2010 hasta el 40,7% en 2015. Desde entonces, ha tenido una evolución positiva lo que le ha permitido ir acercándose a la media estatal. En 2018 estaba 1,8 puntos por encima de la brecha en el conjunto del Estado y ocupaba la octava posición en el ranking.

Gráfico 13. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2008-2018 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

En la tabla 6 se recoge la ganancia salarial media anual de hombres y mujeres en Cantabria y en la media estatal. La primera apreciación que merece hacerse es que los salarios medios en Cantabria son inferiores tanto en hombres como en mujeres que la media estatal.

Los datos recogidos en esta tabla ponen de manifiesto que, entre 2009 y 2013 los salarios de las mujeres en Cantabria cayeron en mayor grado que los de las mujeres en el conjunto del estado, alcanzando una diferencia del 18%. A partir de ese momento, la diferencia fue reduciéndose según aumentaban los salarios de las mujeres en Cantabria: en 2018, la diferencia se había reducido a un 7%.

Tabla 7. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2008-2018 (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

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

En este periodo, los salarios de las mujeres deberían haber crecido bastante más de lo que lo han hecho para alcanzar los salarios medios de las mujeres en el conjunto del Estado. En 2008, la diferencia entre los salarios de las mujeres de Cantabria y la media fue de 1.450,48 euros anuales, lo que significa que éstos deberían haber aumentado un 8,3% para situarse en los niveles medios. Como se puede apreciar en la tabla 7, este porcentaje aumenta enormemente durante el periodo reciente hasta alcanzar el 18% en 2013, reduciéndose a partir de entonces. Este menor crecimiento de los salarios de las mujeres en Cantabria ayuda a explicar por qué la brecha salarial en Cantabria ha crecido tan intensamente y en niveles muy por encima de la media estatal.

La distancia entre los salarios de los hombres es menor. En 2013, el salario de los hombres en Cantabria llegó a estar un 10,6% por debajo de la media del salario de los hombres a nivel estatal, en 2016 la diferencia se había reducido al 2,8% y ha aumentado paulatinamente hasta el 5,5% en 2018.

Dispersión salarial en Cantabria

Más allá de la evolución de los salarios medios y la brecha salarial entre hombres y mujeres, es necesario analizar la dispersión de los salarios de ambos. Se trata de conocer la distribución de las personas según tramos y ganancias, abordando diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres.

La tabla 8 recoge la distribución salarial según los indicadores de dispersión (media, mediana, cuartiles y percentiles), que señalan los salarios de hombres y mujeres para distintos grupos de población. En el caso de Cantabria, la distribución de 2018 ofrece los siguientes resultados:

- Un 50% de las mujeres gana menos 16.163,3 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar 5.281,9 euros para alcanzar al de los hombres (brecha del 32,7%).
- Un 10% de las mujeres gana menos de 7.500,6 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar 3.842,5 euros (brecha del 51,2%).
- Un 10% de las mujeres gana 35.985,6 o más euros anuales. Aquí la diferencia con respecto a los hombres es mucho mayor, concretamente 7.090 euros anuales (brecha del 19,7%).

La distribución de los salarios de las mujeres en Cantabria presenta una mayor dispersión que los hombres. En términos agregados, se observa que el grupo de las mujeres que más gana (10%) tiene un salario 4,8 veces superior al grupo que menos gana (10%). En el caso de los hombres, esta relación supone 3,8 veces.

Como se apuntaba en ediciones anteriores, estas diferencias en los tramos de distribución se explican en base a la segmentación vertical y horizontal del empleo de hombres y mujeres, con un impacto decisivo de la rama de actividad y el tipo de jornada en la parte baja de la distribución, y de la ocupación profesional en la parte alta de la distribución. También inciden, como veremos más adelante, otros factores como la promoción y los complementos salariales.

Tabla 8. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2018 (en euros)

Indicador (%)	Ambos sexos (euros/año)	Mujeres (euros/año)	Hombres (euros/año)	Brecha salarial (%)
Cantabria				
Media	22.554,80	19.630,00	25.349,00	29,1
Percentil 10 (10%)	8.914,90	7.500,60	11.343,10	51,2
Cuartil inferior (25%)	14.122,70	12.030,70	16.547,50	37,5
Mediana (50%)	18.910,80	16.163,30	21.445,20	32,7
Cuartil superior (75%)	28.217,00	24.741,50	30.843,30	24,7
Percentil 90 (90%)	39.345,70	35.985,60	43.075,60	19,7
Media estatal				
Media	24.009,10	21.011,90	26.738,20	27,3
Percentil 10 (10%)	8.457,40	6.958,20	11.364,20	63,3
Cuartil inferior (25%)	13.998,30	11.617,30	16.476,00	41,8
Mediana (50%)	20.078,40	17.467,40	22.241,90	27,3
Cuartil superior (75%)	30.057,30	26.743,20	32.758,00	22,5
Percentil 90 (90%)	43.382,20	39.104,60	47.221,30	20,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

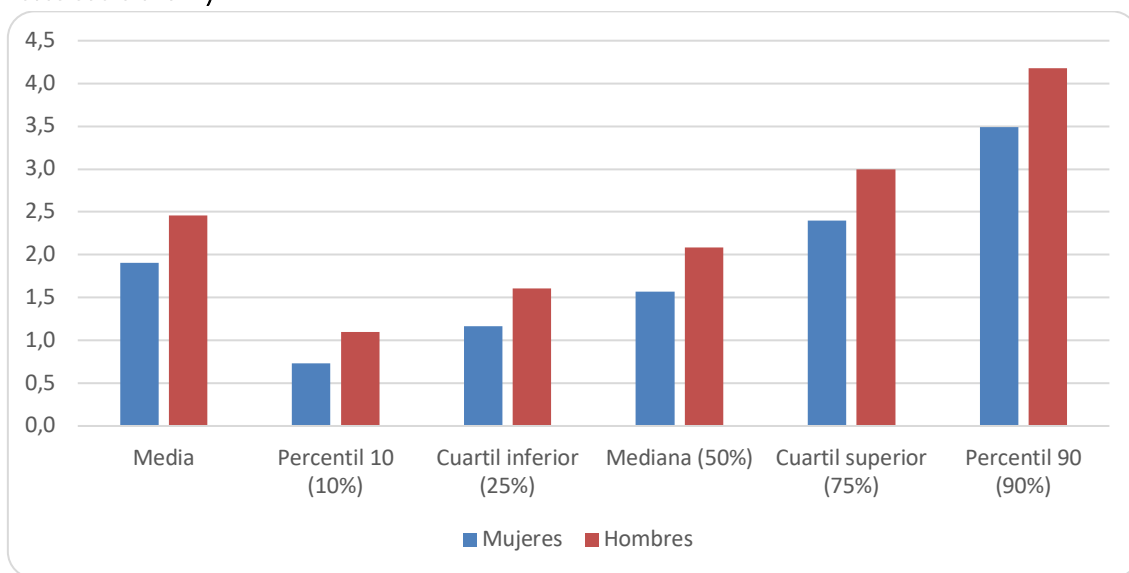
*SMI 2018: 735,9 euros mensuales; 10.302,6 euros anuales (14 pagas).

En 2018, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fue de 735,9 euros mensuales, 10.302,6 euros anuales (en 14 pagas). Considerando este valor, se puede señalar que el salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,9 veces el SMI en 2018, mientras que el de los hombres es 2,5 veces.

La Encuesta de Estructura Salarial incorpora -para el conjunto del estado- la distribución salarial por tramos del SMI. Esta información no está disponible para las Comunidades Autónomas, en los datos publicados en la web. En todo caso, utilizando los datos publicados, la distribución salarial de hombres y mujeres en Cantabria permite constatar que:

- La mitad de las mujeres tiene un salario que apenas supera el SMI (1,2 veces), mientras que la mitad de los hombres tiene un salario que dobla el SMI (2,1 veces)
- Un 10% de las mujeres gana un poco menos que el SMI, pues su salario medio representa 0,7 veces el SMI, mientras que en el caso de los hombres es 1,1 veces.
- Y que un 10% de las mujeres gana 3,5 veces el SMI, frente a los hombres que en este grupo ganan 4,2 veces más que el SMI.

Gráfico 14. Distribución salarial en función del SMI de mujeres y hombres en Cantabria, 2018 (número de veces sobre el SMI)



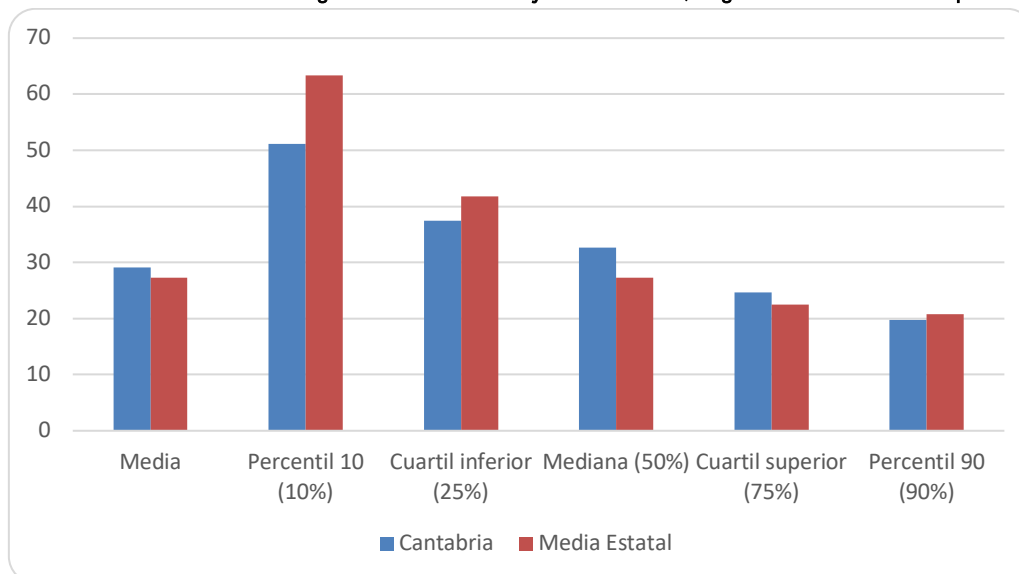
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

Si comparamos la distribución salarial en Cantabria con la media estatal es posible constatar que en 2018:

- La principal diferencia con respecto a la media estatal se produce en los tramos intermedios y superiores de la distribución. La brecha salarial del 50% y el 75% de las mujeres que más ganan en Cantabria es superior a la media estatal.
- En cambio, en el caso de las mujeres que menos ganan (10% inferior de la distribución), la relación es inversa y, por tanto, tienen una brecha inferior a la media estatal.
- Como consecuencia de ello, la brecha salarial media en Cantabria (29,1 puntos) es 1,8 puntos superior a la media estatal (27,3 puntos).

Igualmente, si comparamos estos datos con los de años precedentes, se observa que se ha registrado una cierta mejora de los salarios de las mujeres en los tramos inferiores (en 2016, el 10% de las mujeres que menos ganaban en Cantabria registraban una diferencia de 13,5 puntos con respecto a la media estatal).

Gráfico 15. Brecha salarial de género en Cantabria y media estatal, según indicadores de dispersión, 2018 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2020.

A la luz de estos datos, se pone en evidencia que, por una parte, se han reducido las diferencias con respecto a las brechas en los tramos de salarios más bajos y que, por otra parte, en el tramo medio-alto de la distribución las diferencias con respecto a la media estatal siguen siendo destacables.

Factores que inciden en la brecha salarial

En este apartado se van a analizar los datos disponibles para valorar la influencia de algunos factores social laborales como la edad, el tipo de contrato o jornada, sector de actividad u ocupación, entre otros, en el salario de mujeres y hombres y las diferencias entre ellos.

La fuente principal de información ha sido la Encuesta de Estructura Salarial anual, así como de su edición cuatrienal, por ser esta la fuente con un mayor volumen de datos disponibles en relación con los salarios. Sin embargo, es difícil conocer en detalle el impacto que cada uno de ellos, dadas las limitaciones todavía existentes de dicha fuente de información¹⁰.

Edad

En términos generales, la brecha salarial de género mantiene una tendencia ascendente a medida que aumentan los tramos de edad, tanto en Cantabria como a nivel estatal. Analizando la situación en Cantabria, se observa como la brecha salarial en el grupo de 35 a 44 años fue del 24,4% en 2018, y de 28% en el siguiente tramo de edad (de 45 a 54 años). En estos tramos queda reflejada de forma clara la desigualdad salarial que se configura a lo largo de la carrera profesional como consecuencia de varios factores, si bien destaca especialmente la interrupción de la carrera profesional de las mujeres para llevar a cabo tareas de cuidado de

¹⁰ En la actualidad, la Encuesta de Estructura Salarial proporciona datos de las ganancias salariales de mujeres y hombres para diversas variables (tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación profesional, etc.), para las cuales se necesitaría conseguir un mayor nivel de desagregación y menor variabilidad de los datos. En algunos casos, dado el escaso número de observaciones la variabilidad de los datos es bastante elevada.

menores o dependientes. Esto, a su vez, provoca la interrupción de los procesos de promoción, antigüedad y otras condiciones laborales que generan desigualdad retributiva.

Para entender la gravedad de esta situación, es necesario tener en cuenta que en estos tramos de edad antes mencionados, se encuentran el 31% y 28% del total de mujeres asalariadas, las cuales representan casi el 47% de la población asalariada en dichas franjas de edad.

Tabla 9. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s./ Edad (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total Mujeres (EPA)
Cantabria						
Todas las edades	22.554,8	19.630,0	25.349,0	25,4	47,0	100,0
Menos de 25 años	1.2763,7*	52,0	4,2
De 25 a 34 años	18.289,2	17.265,4*	19.307,4*	11,2*	45,5	18,8
De 35 a 44 años	22.549,7	19.690,5	25.199,6	24,4	46,8	31,3
De 45 a 54 años	24.350,8	20.871,9	27.679,6	28,0	46,7	27,9
55 y más años	25.062,8	2.1336*	28.398,1	28,2*	48,5	17,8
Media estatal						
Todas las edades	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3	47,8	100,0
Menos de 25 años	12.418,0	10.735,8	13.723,6	27,8	47,3	5,7
De 25 a 34 años	19.350,1	17.549,4	21.101,4	20,2	48,1	21,1
De 35 a 44 años	24.380,7	21.537,5	27.001,3	25,4	47,7	30,8
De 45 a 54 años	26.417,0	22.829,6	29.619,0	29,7	47,7	27,0
55 y más años	27.150,9	23.232,4	30.620,5	31,8	47,6	15,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2021.

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

En términos absolutos, las mujeres de 25 a 34 años en Cantabria ganan 17.265 euros anuales, 2.042 euros menos que los hombres. Un dato que hay que tomar con cierta cautela, debido a su variabilidad. En el caso de las mujeres de 35 a 44 años, el salario medio tendría que subir 5.509 euros para ganar lo que ganan los hombres de su misma edad, y, en la franja de 45 a 55 años, la subida salarial debería ser de 6.808 euros anuales.

Tipo de contrato

Atiendo al tipo de contrato, las mujeres con contrato indefinido en Cantabria representan el 72,4% de las asalariadas y reciben un salario medio anual de 20.382 euros en 2018. En comparación con los hombres con contrato indefinido, quienes reciben un salario medio anual de 27.109 euros, existe una diferencia de 7.723 euros anuales, lo que traduce en una brecha salarial del 33%.

En cuanto a las contrataciones temporales, existe una brecha salarial de género del 10,1%, que en valores absolutos equivale a 1.810,4 euros anuales, sin embargo, este dato debe interpretarse teniendo en cuenta la gran variabilidad a la que está sujeta.

Comparando con la media a nivel estatal, los salarios medios de las mujeres tanto con contratos indefinidos como temporales son más elevados que en Cantabria. Sin embargo, la brecha salarial en contratos temporales es más elevada a nivel estatal, situándose en un 11,2%.

Tabla 10. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. / T. Contrato (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total (EPA)
Cantabria						
Total	22.554,8	19.630,0	25.349,0	29,1	47,0	100,0
Indefinido	23.840,1	20.382,2	27.109,4	33,0	45,6	72,4
Temporal	17.739,4	16.881,3*	18.591,7	10,1*	51,2	27,5
Media estatal						
Total	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3	47,8	100,0
Indefinido	25.775,6	22.210,2	28.987,9	30,5	47,2	72,3
Temporal	18.056,2	17.069,2	18.987,4	11,2	49,4	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2021.

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

Tipo de jornada

El tipo de jornada es una variable muy relevante en la brecha salarial. De acuerdo con los datos disponibles¹¹, el salario medio de las mujeres con empleos a tiempo completo fue de 23.765,1 euros anuales en 2018. Esto significa que su salario debería aumentar 3.607,2 euros, es decir, un 15,2%, para igualar al salario medio de los hombres con jornadas a tiempo completa, el cual equivale a 27.372,3 euros anuales. En el caso del tiempo parcial, el salario medio de las mujeres fue de 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. Sin embargo, estos datos están sujetos a gran variabilidad.

No se puede obviar que, en 2018, en Cantabria el 29,2% de las mujeres asalariadas trabajan a tiempo parcial, porcentaje ligeramente superior a la media estatal (25,3%). Con respecto al total de jornadas a tiempo parcial debe tenerse en cuenta que el 83,4% de estas están realizadas por mujeres en Cantabria, frente al 75,6% a nivel estatal. Esta notable diferencia entre hombres y mujeres puede explicarse por la distribución de los roles de género. Si se observan las causas del trabajo a tiempo parcial, en primer lugar, aparece el no haber encontrado un trabajo a tiempo completo para ambos sexos. Sin embargo, 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.

¹¹ Por tipo de jornada, los datos disponibles a este nivel de desagregación de la Encuesta de Estructura Salarial son los referidos a 2018 de la Encuesta Cuatrienal.

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

Segregando la información por sectores de actividad, se aprecian notables diferencias en los salarios medios de mujeres y hombres. En el sector servicios en Cantabria existen una brecha salarial del 24%, siendo el salario medio de las mujeres de 19.377,3 euros anuales y el de los hombres de 24.031,1 euros anuales. Este dato es especialmente relevante teniendo en cuenta que el 90,9% de las mujeres asalariadas en Cantabria lo están en el sector servicios. A nivel estatal, la brecha es ligeramente mayor, situándose en un 27%, es decir, las mujeres deberían percibir 5.607,8 euros anuales más para equiparar su salario al de los hombres.

Por otro lado, en industria las diferencias son mucho más llamativas. La brecha salarial en Cantabria es del 32% y solo el 7,1% de las mujeres asalariadas se sitúan en este sector.

Tabla 12. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad** en Cantabria y media estatal, 2018 (en euros)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. /Sector	% de Mujeres Asalariadas s. /Total
Cantabria						
Total sectores	22.554,8	19.630,0	25.349,0	29,1	47,0	100,0
Industria	27.924,4	22.288,3*	29.410,9	32,0*	18,9	7,1
Construcción	22.188,7*	..	22.223,9*	..	12,2	1,5
Servicios	21.284,9	19.377,3	24.031,1	24,0	56,8	90,9
Media estatal						
Total sectores	24.009,1	21.011,9	26.738,2	27,3	47,8	100,0
Industria	28.096,6	23.602,1	29.678,4	25,7	26,2	8,3
Construcción	22.971,1	21.919,0	23.118,3	5,5	9,6	1,1
Servicios	23.325,6	20.765,4	26.373,2	27,0	55,9	89,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2021.

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

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

Complementos salariales

La composición del salario de mujeres y hombres es otra variable que permite observar de forma clara la brecha salarial. El salario puede estar compuesto por multitud de conceptos, sin embargo, en esta ocasión 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.

En Cantabria, el salario de las mujeres debería aumentar, en términos absolutos, 382 euros mensuales para equiparse al de los hombres. Esto se traduce en una brecha salarial del 26%. No obstante, esta cifra se ve superada en los conceptos de complementos salariales, donde se sitúa 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. En este último caso, es importante analizar 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), ya que las cantidades no son tan elevadas como en el resto de los conceptos, pero la diferencia porcentual entre mujeres y hombres es muy llamativa.

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.

Sin pretender restar importancia a los conceptos salariales anteriores y la brecha salarial existente en ellos, si debe tenerse en cuenta que el grueso del salario total lo compone el salario base, comprendiendo más del 70% de la remuneración total y, por lo tanto, explicar, en buena medida, la brecha salarial. En el caso de Cantabria, de los 382 euros mensuales de diferencia salarial: 255 euros provienen del salario base, 117 euros de los complementos salariales y 9,7 euros del pago de horas extraordinarias.

En cuanto a los complementos salariales no es posible una mayor desagregación que permita observar la tipología de esto por existir un gran abanico de complementos, así como una terminología muy variada que dificulta su comparación. Sin embargo, como se aprecia en la tabla, favorecen el aumento de las diferencias salariales, pues muchos de ellos retribuyen conceptos como una mayor flexibilidad, un menor absentismo, etc. lo cuales, en muchos casos, están sujetos a parámetros discrecionales. Esto sucede sobre todo en los puestos directivos y técnicos medios altos, en los que hay menor presencia de mujeres y donde se les retribuye menos que a los hombres.

A lo anterior, cabe añadir las consecuencias salariales de las interrupciones de las trayectorias profesionales, así como la menor participación en procesos de promoción, que sufren, en mayor medida, las mujeres debido al reparto desigual de los cuidados. De ello se deriva la pérdida o reducción de la percepción de algunos complementos salariales como antigüedad, absentismo o promoción.

En comparación con la media estatal, donde la brecha salarial es del 24,1%, siendo ligeramente menor que en Cantabria. Desagregando por conceptos salariales, destaca una mayor brecha a nivel estatal en los complementos salariales, donde se sitúa en un 34,9%, que, en términos absolutos equivale a 154,4 euros mensuales de diferencia.

Tamaño y tipo de control de la empresa

Otra variable relevante a la hora de analizar la brecha salarial es el tamaño de las empresas atendiendo a la plantilla. En las empresas de mayor tamaño (más de 200 personas trabajadoras) la brecha salarial es más reducida, situándose por debajo de la media, tanto en Cantabria (25,7%) como a nivel estatal (25,2%). Mientras en las empresas de menor tamaño, la brecha salarial se sitúa por encima de la media.

En el caso de Cantabria, destacan las empresas de 50 a 199 personas trabajadoras, donde la brecha es del 53,7%, lo que en valores absolutos se traduce en más de 10.000 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres.

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.

En el caso de la media estatal, la brecha es inversamente proporcional al tamaño de la empresa. A mayor número de personas trabajadoras, menor es la brecha salarial entre mujeres y hombres. En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras es del 38,3%; de 50 a 199, del 31,3%; y en las de más de 200, del 25,2%.

Para concluir el análisis de los factores que influyen en la brecha salarial es relevante observar cómo afecta el control de la empresa, es decir, si esta es de titularidad pública o privada, a la diferencia salarial de hombres y mujeres.

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.

Destaca la gran diferencia entre la brecha salarial en la empresa pública y la empresa privada, tanto en Cantabria como en el resto del estado. Mientras la brecha salarial en el sector público se sitúa en torno al 10%, cifra muy reducida en comparación con la media (27,3% a nivel estatal y 29,1% en Cantabria), en el sector privado, supera ampliamente la media, 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 a las que se enfrentan las mujeres en sus últimos años de vida laboral, que se reflejan en diversos ámbitos (desde inactividad no voluntaria, la precariedad y parcialidad del empleo, así como la brecha salarial) castigan enormemente a las mujeres de cara a las pensiones futuras.

Por ello, para entender mejor la brecha de género en el sistema de pensiones en el presente apartado se plantea analizar, en primer lugar, en qué condiciones diferentes acceden mujeres y hombres a este sistema y como estas afectan a la distribución y cuantía de las pensiones. En segundo lugar, se realiza el análisis de las diferencias existentes entre hombres y mujeres con respecto al tipo de pensión (contributiva, no contributiva), así como a las brechas resultantes de las cuantías de las pensiones.

Brechas de género en el grupo de 55 a 64 años

La tabla 16 recoge las principales tasas del mercado de trabajo en el tramo de edad de 55 a 64 años, ya que es la trayectoria laboral la que condiciona la percepción de las principales pensiones del sistema (jubilación, incapacidad, viudedad, etc.), principalmente los últimos años de vida laboral.

Comenzando por la tasa de actividad, se observa una diferencia de casi 20 puntos porcentuales en Cantabria, siendo la de las mujeres del 53,6% y la de los hombres del 72,7%. Datos muy similares, aunque ligeramente inferiores en comparación con la media estatal.

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	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	62,9	53,6	72,7	65,3	57,4	73,4
Tasa de ocupación	58,7	49,9	68,1	57,3	49,7	65,2
Tasa de paro	6,7	6,9	6,6	12,2	13,4	11,3
Tasa de parcialidad	13,1	24,3	4,6	11,4	20,6	4,1
Tasa de temporalidad	13,7	16	11,8	13,5	13,8	13,3

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

La tasa de ocupación en Cantabria, sin embargo, se encuentra ligeramente por encima de la media estatal, lo que se traduce en un mayor porcentaje de personas de 55 a 64 años con una ocupación. No obstante, la diferencia entre hombres y mujeres continúa siendo muy llamativa. La tasa de ocupación de las mujeres se sitúa en el 50%, mientras la de los hombres en el 68%. No así en la tasa de paro, donde la distancia entre hombres y mujeres se reduce, siendo de 0,3%. Sumado a ser mayor en el caso de las mujeres (6,9% frente a 6,6% en hombres). Cabe añadir que, en comparación con la media estatal, Cantabria presenta una tasa de paro muy reducida, situándose en casi la mitad: 6,7% de tasa de paro en Cantabria, frente a 12,2% en el resto del Estado.

Por último, también resulta relevante analizar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en los últimos años de vida laboral. La tasa de parcialidad, como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, condiciona notablemente el empleo de las mujeres y consecuentemente sus pensiones. Las mujeres de 55 a 64 en

Cantabria presentan una tasa de parcialidad del 24,3%, frente al 4,6% de los hombres, es decir, una brecha de género de casi 20 puntos porcentuales. Esto se traduce en que casi una de cada cuatro mujeres de 55 a 64 años en Cantabria trabaja a tiempo parcial. A nivel estatal, las diferencias entre sexos también son muy amplias, sin embargo, las tasas de parcialidad son ligeramente más reducidas tanto para hombres como mujeres.

En el caso de la tasa de temporalidad, la brecha no es tan amplia, aunque sí existe: las mujeres presentan una tasa de temporalidad del 16%, frente al 11,8% de los hombres, es decir, 4,2% de diferencia. A nivel estatal, sin embargo, se observa una brecha muy reducida, del 0,5%, ya que la tasa de temporalidad de las mujeres es menor que en Cantabria (13,8%) y la de los hombres es mayor (13,3%). Si bien, de todas formas, permanece superior la tasa de las mujeres.

Asimismo, junto a las condiciones de empleo, debe tenerse en cuenta la brecha salarial por tramos de edad, analizada en el segundo apartado. En ella, se observa como el salario medio de las mujeres de 55 y más años es de 21.336 euros anuales, frente a los 28.398 euros anuales de los hombres de 55 y más años. Diferencia de 7.062 euros anuales, que se traduce en una brecha salarial del 28,1%. Esta diferencia en los salarios de los últimos años repercute de forma directa en el cálculo de la cuantía de las pensiones, produciendo una intensificación de la brecha de género.

Brechas de género en las pensiones

Todas estas diferencias entre sexos en las condiciones de trabajo tienen como consecuencia unas diferencias mucho más pronunciadas en el sistema de pensiones. Las mujeres perciben un mayor número de pensiones tanto en Cantabria como en el Estado. El 51,4% de las pensiones en Cantabria es percibida por mujeres, sin embargo, si desagregamos por tipo de pensión la distribución es muy desigual.

Las mujeres perciben en mayor medida que los hombres las pensiones definidas como de derecho derivado, es decir, las que se perciben por la existencia de una relación familiar como son las de viudedad, orfandad o a favor de familiares. Mientras los hombres son mayoría en la percepción de pensiones conocidas como de derecho propio, es decir, a las cuales se accede por haber desarrollado una carrera profesional, cuando esta ya no es posible continuarla por razones como la edad o una enfermedad o accidente (jubilación e incapacidad permanente).

Tabla 17. Número de pensiones por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2019.

	Cantabria			Media estatal		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total pensiones	141.940	72.959	68.980	9.801.016	5.077.348	4.723.604
Jubilación	87.168	32.323	54.845	6.094.290	2.359.759	3.734.489
Incapacidad Permanente	13.373	4.313	9.060	960.706	350.858	609.847
Viudedad	35.590	33.252	2.337	2.363.223	2.176.150	187.056
Orfandad	4.518	2.161	2.357	339.620	161.009	178.607
A favor de familiares	1.291	910	381	43.177	29.572	13.605

Fuente: Seguridad Social, 2021.

Las principales pensiones del sistema por su volumen de beneficiarios son jubilación, incapacidad permanente y viudedad, donde las mujeres representan el 37%, el 32% y el 93,4% de los pensionistas, respectivamente. Es decir, las mujeres, si bien componen la mayor parte de los pensionistas, la distribución es muy desigual entre las distintas pensiones, especialmente en las pensiones de derecho propio.

Tabla 18. Pensión media por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2019 (euros y %)

	Cantabria				Media estatal			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Total pensiones	1.051,76	809,9	1.307,58	61,4	996,73	794,94	1.213,64	52,7
Jubilación	1.217,99	875,28	1.419,97	62,2	1.144,61	867,82	1.319,51	52,0
Incapacidad Permanente	1.024,51	887,14	1.089,90	22,9	978,2	883,76	1.032,54	16,8
Viudedad	747,59	765,07	498,88	-34,8	715,44	733,16	509,4	-30,5
Orfandad	441,65	439,49	443,64	0,9	405,95	405,3	406,53	0,3
A favor de familiares	630,52	638,89	610,53	-4,4	579,92	593,86	549,64	-7,4

Fuente: Seguridad Social, 2021.

Asimismo, resulta relevante analizar la pensión media de hombres y mujeres en las distintas pensiones y la brecha prestacional existente. En primer lugar, la pensión media de las mujeres a nivel global en Cantabria es de 809,9 euros mensuales y la de los hombres de 1.307,58 euros mensuales, lo que supone una diferencia de 497,68 euros mensuales y una brecha del 61,4%, mucho mayor que las brechas salariales de apartados anteriores. A nivel estatal, las pensiones medias de hombres y mujeres son ligeramente inferiores que en Cantabria y también se reduce la brecha, situándose en el 52,7%.

Analizando las pensiones de forma individual, se observa como las pensiones con un mayor importe, tanto para hombres como para mujeres, son las pensiones de derecho propio: jubilación e incapacidad permanente.

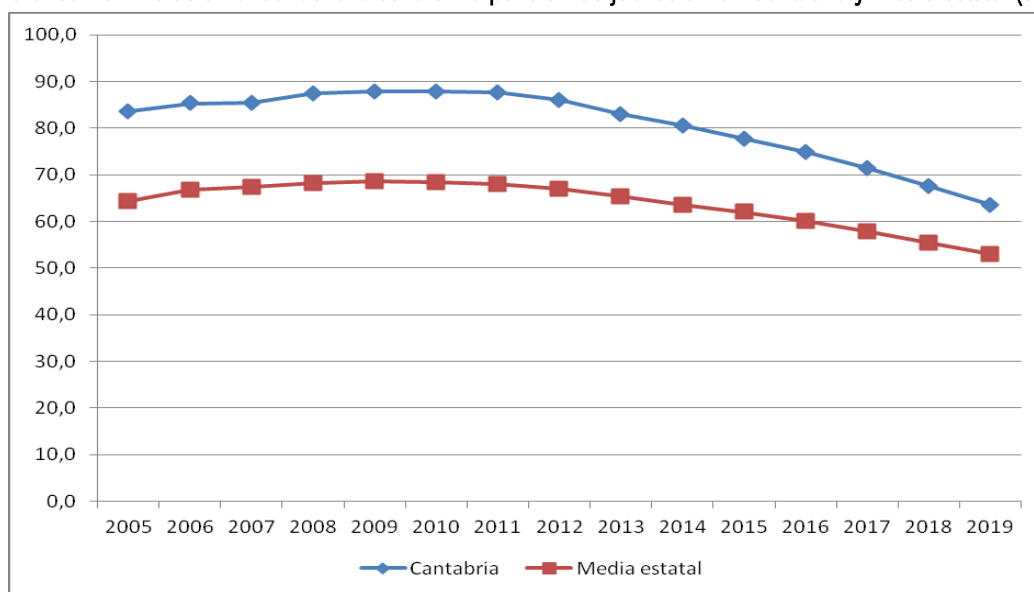
La pensión de jubilación en Cantabria presenta una brecha del 62,2%, cifra por encima de la media estatal (52%). La pensión media de jubilación de las mujeres es de 875 euros y la de los hombres de 1420 euros. En cuanto a la pensión media de incapacidad permanente, la brecha se sitúa en el 22,9%, también por encima de la brecha a nivel estatal (16,8%), siendo la pensión de las mujeres de 887 euros mensuales y la de los hombres de 1090 euros.

Al contrario de las anteriores, la pensión media de viudedad es superior en el caso de las mujeres, concretamente un 34,8%, lo cual se explica debido a ser una pensión de derecho derivado, calculada a partir de las bases de cotización del cónyuge. Por lo tanto, las pensiones de viudedad de las mujeres se calculan en su mayoría a partir de las bases de cotización de hombres (relación heterosexual), quienes perciben un mayor salario. Esto da como resultado una pensión media de viudedad de las mujeres de 765 euros mensuales y la de los hombres es de 499 euros.

Se ha considerado relevante analizar la brecha en la pensión de jubilación por ser esta la más importante del sistema de pensiones y ser la que se deriva directamente del desarrollo de la vida laboral, afectando en esta pensión de forma más notables las desigualdades producidas en el mundo laboral.

En el gráfico 16 se muestra la brecha en la pensión de jubilación en Cantabria y la media estatal desde 2005 a 2019. A grandes rasgos se observa como la brecha en Cantabria se ha mantenido a lo largo del tiempo por encima de la media estatal, si bien 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. Es decir, a lo largo del tiempo se ha reducido de forma paulatina, exceptuando los años de crisis. 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.

Gráfico 16. Evolución anual de la brecha en la pensión de jubilación en Cantabria y media estatal (%)



Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social, 2021.

En cuanto a la evolución de la brecha en Cantabria, en 2005 se situaba en un 83,6% y a fecha de 2019, se encuentra en un 60,8%, es decir, una reducción de 22,8 puntos porcentuales. Si bien de 2005 a 2012, la brecha en Cantabria continuaba aumentando debido a la crisis económica, hasta situarse en un 86,1% en 2012. A partir de ese momento, la brecha comenzó a reducirse.

Para concluir el análisis de la brecha de género en las pensiones, quedaría observar las diferencias de género que aparecen en las pensiones no contributivas. No existe una diferencia en lo que se refiere a la cuantía al no establecerse esta en función de las cotizaciones del empleo. Las pensiones no contributivas tienen la finalidad de suplir la falta de ingresos al no poder acceder a una pensión contributiva por no alcanzar las cotizaciones necesarias para ello. Por ello, estas son fijadas en función de otros parámetros, con la misma cuantía para hombres y mujeres, siendo de 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 2019.

	Cantabria			Media Estatal		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	7.093	2.470	4.623	451.146	293.205	157.941
PNC Jubilación	2.957	2.290	667	204.729	153.802	50.927
PNC Invalidez	3.339	1.752	1.587	189.373	96.993	92.380

Fuente: IMSERSO, 2021.

No obstante, si se observan claras diferencias entre el número de personas beneficiarias del sistema de pensiones no contributivo. Las mujeres, tanto en Cantabria como a nivel estatal, suponen la mayoría de las pensionistas. En Cantabria, el 65% de las beneficiarias del sistema no contributivo son mujeres, lo que en valores absolutos supone 4.623 mujeres frente a 2.470 hombres.

Diferenciando por tipo de pensión, 2.290 mujeres perciben la pensión no contributiva de jubilación, frente a 667 hombres, es decir, el 77,4% de las personas que perciben esta pensión son mujeres. Este volumen de mujeres tan elevado viene a explicarse por ser muchas las mujeres que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva. El cuidado de menores y personas dependientes, como ya se ha mencionado anteriormente, interrumpe o, en el peor de los casos, paraliza las carreras profesionales de las mujeres, que no alcanzan el mínimo de tiempo de trabajo remunerado necesario para acceder al sistema de pensiones.

En cuanto a la pensión no contributiva de invalidez, las diferencias entre hombres y mujeres no son tan llamativas, pese a mantenerse superior el número de mujeres beneficiarias (1.752 frente a 1.587 hombres).

4. Conclusiones

Principales resultados

En 2014 Cantabria registraba la segunda mayor brecha de género de todas Comunidades Autónomas en España. Desde entonces, ha ido reduciendo de forma muy notable la brecha (11 puntos porcentuales), hasta situarla en un 29,1% en 2018, ocupando la octava posición en el ranking. A pesar de ello, la brecha salarial en Cantabria todavía se encuentra por encima de la media estatal (27,3%).

El presente trabajo parte de la premisa sobre la cual brecha salarial de género tiene su base en la desigual participación de mujeres y hombres en el empleo, de la que se derivan condiciones salariales marcadamente desiguales. Para ello, se han utilizado los últimos datos publicados de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2018), así como con los datos procedentes de la *Encuesta de Población Activa* (2019).

En análisis ha permitido examinar los diversos factores que ayudan a explicar la brecha salarial: la menor participación laboral, la ruptura de las trayectorias laborales, una elevada parcialidad del empleo o una desigual participación en los complementos salariales. Todo ello sin perder de vista que existe un reparto desigual reparto del trabajo de cuidados y que existen diversas discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

Participación laboral de las mujeres en Cantabria

- En Cantabria, únicamente un 43,9% de las mujeres en edad de trabajar tiene un empleo en 2019, frente a los hombres que alcanzan el 55,3% de los hombres.
- Esta desigualdad tiene su base en la participación laboral: sólo un 49,3% de las mujeres en edad de trabajar participan activamente en el mercado de trabajo (tasa de actividad), frente a los hombres cuya tasa de actividad se sitúa en un 61,2% en 2019.
- Estas diferencias se aprecian también en relación con el paro, las mujeres reflejan una tasa de paro del 16%, mientras que en el caso de los hombres se situaba en un 12,5% en ese mismo año.
- La brecha existente en relación con la actividad descansa en una desigual distribución del trabajo remunerado y de los cuidados. Por clase de inactividad, las mujeres presentan un mayor peso dentro de la categoría de “labores del hogar” (31,7%), mientras que los hombres en la de “jubilado” (62,7%).
- Si analizamos las razones de la inactividad, se aprecia que un 21,6% de las mujeres inactivas dicen tener responsabilidades familiares o personales y un 4% afirman estar al cuidado de menores o adultos enfermos o personas con discapacidad. En el caso de los hombres, ambos motivos sólo alcanzan el 1,6%, lo cual da cuenta de la enorme desigualdad.
- Las mujeres presentan una mayor presencia en el empleo por cuenta ajena (88,2% del empleo de las mujeres es por cuenta ajena), frente al 80,4% de los hombres. Conviene recordar que la iniciativa privada requiere de recursos de tiempo y económicos a los que las mujeres tienen menor acceso en un contexto de escasa corresponsabilidad en los cuidados y desigualdad laboral

- La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres: la tasa de temporalidad de las mujeres fue del 28% en 2019, frente al 21,7% de ellos. Como en años anteriores, en 2019 esta brecha se incrementa, tanto por la fuerte reducción de la temporalidad de los hombres como del aumento del de las mujeres.
- El empleo de las mujeres se ve igualmente afectado en mayor medida por la parcialidad. En 2019, el 25,9% de las mujeres ocupadas en Cantabria tenían una jornada parcial frente al 5,3 de los hombres. Atendiendo a las razones de la parcialidad, el alto grado de involuntariedad del empleo parcial de las mujeres (entre las mujeres supone el 47%, frente a los hombres que es el 45%). En este sentido, es llamativo que de las 17, mil personas que tiene un contrato a tiempo parcial por no haber podido encontrar uno a tiempo completo el 81,9% eran mujeres. Un porcentaje superior en el caso de las mujeres que lo tienen por cuidado de niños o personas dependientes (95,8% de 4,6 mil personas).
- Desde el punto de vista sectorial y ocupacional se pone en evidencia una marcada segregación horizontal y vertical del empleo de las mujeres. Desde el punto concentran el 56,5% del empleo en el sector servicios, frente a los hombres que tiene una presencia relevante en este sector (53,5%), pero mayor peso en el resto.
- Desde el punto de vista ocupacional, se refleja claramente el “techo de cristal”, pues en la categoría de “Directores y Gerentes”, las mujeres sólo concentran el 2,7% del empleo, frente al 6,6% de los hombres. Las mujeres tienen más presencia en “Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, (32,4%) así como en la de “Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales” (22,7%). Los hombres en cambio se concentran en la de “Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción” (22%),
- Las mujeres presentan, por tanto, un menor peso de las mujeres en los puestos de responsabilidad. Trabajan en puestos como empleadas con jefes y sin subordinados, en mayor medida (75,9%) que los hombres (63,3%). En cambio, los puestos de dirección o encargado/a -puestos que suelen implicar tener empleados a cargo- son ocupados en mayor medida por los hombres.
- En los puestos de responsabilidad, es necesario destacar que las mujeres representan únicamente el 26,8% de los consejos de administración de las empresas del sector público; un porcentaje 2 puntos porcentuales inferior al registrado en la edición anterior. Ninguna de ellas está dirigida actualmente por una mujer. En los colegios profesionales de Cantabria, hay un 38,4% de las mujeres en las juntas de gobierno (1,4 puntos inferior a la edición anterior). Únicamente 7 de los 29 colegios profesionales está presidido por una mujer.

La brecha salarial de género en Cantabria

- En 2018, el salario medio de las mujeres en Cantabria era de 19.630 euros anuales, mientras que el de los varones era de 25.349 euros. Con ello, la brecha salarial de género -entendida como el porcentaje que deberían subir los salarios de las mujeres para alcanzar al de los hombres- se situó en un 29,1%. Esto supone una reducción de la brecha de 3,7 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

- Desde 2010 Cantabria destaca por haber registrado una brecha salarial muy por encima de la media estatal. En los últimos años ha tenido una evolución positiva lo que le ha permitido ir acercándose a la media estatal. En 2018 estaba 1,8 puntos por encima de la brecha en el conjunto del Estado, ocupando la octava posición en el ranking del Estado
- El crecimiento más acusado del salario medio de las mujeres ha hecho asimismo que se reduzca su distancia con el salario medio de las mujeres en el conjunto del Estado; una distancia que se cifra en un 7% en 2018.
- La distribución salarial de hombres y mujeres permite destacar que:
 - La mitad de las mujeres gana menos 16.163,3 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar 5.281,9 euros para alcanzar al de los hombres (brecha del 32,7%).
 - Un 10% de las mujeres gana menos de 7.500,6 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar 3.842,5 euros (brecha del 51,2%).
 - Un 10% de las mujeres gana 35.985,6 o más euros anuales. Aquí la diferencia con respecto a los hombres es mucho mayor, concretamente 7.090 euros anuales (brecha del 19,7%).
- La distribución de los salarios de las mujeres en Cantabria presenta una mayor dispersión que los hombres. En este sentido, se observa que el grupo de las mujeres que más gana (10%) tiene un salario 4,8 veces superior al grupo que menos gana (10%). En el caso de los hombres, esta relación supone 3,8 veces.
- En 2018, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fue de 735,9 euros mensuales, 10.302,6 euros anuales (en 14 pagas). Considerando este valor, se puede señalar que el salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,9 veces el SMI en 2016, mientras que el de los hombres es 2,5 veces.
- Con relación al SMI, se puede apuntar la siguiente distribución:
 - La mitad de las mujeres tiene un salario que apenas supera el SMI (1,2 veces), mientras que la mitad de los hombres tiene un salario que dobla el SMI (2,1 veces)
 - Un 10% de las mujeres gana un poco más que el SMI, pues su salario medio representa 0,7 veces el SMI, mientras que en el caso de los hombres es 1,1 veces.
 - Y que un 10% de las mujeres gana 3,5 veces el SMI, frente a los hombres que en este grupo ganan 4,2 veces más que el SMI.
- Considerando diversos factores, se puede constatar, en primer lugar, que la brecha aumenta según la edad. Así, por ejemplo, la brecha salarial en el grupo de 25 a 34 años fue del 45,5% en 2018, mientras que en el grupo de 55 y más años se situó en el 48,5%.

- Por tipo de contrato, el salario de las mujeres con contrato indefinido debería aumentar un 33% en 2018; un porcentaje que es todavía superior a la media estatal (30,5%). En la contratación temporal, las diferencias entre hombres y mujeres son menores, resultado una brecha del 10%¹².
- Por tipo de jornada, el salario de las mujeres con contrato a tiempo completo debería subir un 15,2%. Cantabria registra, por tanto, un porcentaje superior a la media estatal (11,7%). Como rasgo estructural, el empleo a tiempo parcial en Cantabria concentra 29,2% del empleo de las mujeres, siendo éstas la mayor parte de las personas con este tipo de jornada: representan el 83,4% del total.
- Respecto a los sectores de actividad, la brecha salarial del sector servicios (24%), donde se concentra el 90,9% del empleo de las mujeres, se situó en un 24% en 2018. En otros sectores la brecha es superior, pero la presencia de las mujeres en el empleo también, como por ejemplo en la industria donde tiene una brecha de 32%, pero concentran el 7,1% del empleo.
- De la misma forma, el análisis de la composición del salario permite destacar que:
 - El salario base de las mujeres debería aumentar un 26% para alcanzar el de los hombres. No obstante, es en los complementos salariales donde se aprecia una mayor brecha (27,2%%).
 - El 30% de la diferencia salarial en nómina entre hombres y mujeres corresponde a los complementos salariales, mientras que un 66,8% al salario base y un 2,5% al pago de horas extras.
 - Esto significa que si el salario base de las mujeres hubiera aumentado 255,1 euros (un 24,5%), la brecha salarial se podría reducir hasta el 7,3%; o si los complementos hubieran aumentado 117,3 euros (27,2%), esto habría hecho reducir la brecha hasta el 16,7% en 2018.
- Existen diferencias de la brecha con respecto al tamaño empresarial. En Cantabria, las empresas de 50 a 200 trabajadores registraron una brecha del 53,7% en 2018, frente al 25,7% de las de 200 y más trabajadores. En ambos casos, se superaron los niveles de la media estatal.
- Por último, la brecha salarial de género presenta unos niveles superiores en las empresas del sector privado que en las del público. En el sector privado se cifró en un 45% en 2018, mientras que la del sector público fue del 10,5%. Cantabria presenta una mayor diferencia con la media estatal (38,3%), tenencia que no sucede en el sector público (10,8%).

Brechas de género en los últimos años de la vida laboral (55-65 años)

- Se aprecian diferencias notables entre hombres y mujeres en esta etapa de la vida laboral, que influyen en las pensiones futuras. Respecto a la participación, las mujeres en los últimos años de su vida laboral presentan una diferencia de casi 20 puntos porcentuales en Cantabria, siendo la de las mujeres del 53,6% y la de los hombres del 72,7%.

¹² Porcentaje que es necesario apuntar como aproximación, debido a la gran variabilidad de los datos de salarios de las mujeres con empleo temporal.

- Respecto a las condiciones de empleo, destaca igualmente que las mujeres de 55 a 64 en Cantabria presentan una tasa de parcialidad del 24,3%, frente al 4,6% de los hombres, es decir, una brecha de género de casi 20 puntos porcentuales.
- Finalmente, el salario medio de las mujeres de 55 y más años es de 21.336 euros anuales, frente a los 28.398 euros anuales de los hombres de 55 y más años. Diferencia de 7.062 euros anuales, que se traduce en una brecha salarial del 28,1%. Esta diferencia en los salarios de los últimos años repercute de forma directa en el cálculo de la cuantía de las pensiones

Brechas de género en las pensiones

- El 51,4% de las pensiones en Cantabria es percibida por mujeres, sin embargo, si desagregamos por tipo de pensión la distribución es muy desigual. Las mujeres perciben en mayor medida que los hombres las pensiones definidas como de derecho derivado, es decir, las que se perciben por la existencia de una relación familiar como son las de viudedad, orfandad o a favor de familiares.
- La pensión media de las mujeres en Cantabria es de 809,9 euros mensuales y la de los hombres de 1.307,58 euros mensuales, lo que supone una diferencia de 497,68 euros mensuales y una brecha del 61,4%, mucho mayor que las brechas salariales.
- Por tipo de pensión, destaca que la pensión media de jubilación de las mujeres es de 875 euros y la de los hombres de 1420 euros. En cuanto a la pensión media de incapacidad permanente, la brecha se sitúa en el 22,9%.
- En cambio, la pensión media de viudedad es superior en el caso de las mujeres, concretamente un 34,8%, lo cual se explica debido a ser una pensión de derecho derivado, calculada a partir de las bases de cotización del cónyuge. Por lo tanto, 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 765 euros mensuales y la de los hombres es de 499 euros.
- Respecto a las pensiones no contributivas, en Cantabria, el 65% de las beneficiarias del sistema no contributivo son mujeres, lo que en valores absolutos supone 4.623 mujeres frente a 2.470 hombres. Por tipo de pensión, 2.290 mujeres perciben la pensión no contributiva de jubilación, frente a 667 hombres, es decir, el 77,4% de las personas que perciben esta pensión son mujeres. Este volumen de mujeres tan elevado se explica por ser muchas las mujeres que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva.

Líneas de actuación

Dado que la brecha salarial de género hunde sus raíces en las diversas desigualdades que hombres y mujeres experimentan en el ámbito laboral y social, las políticas públicas que se ponen en marcha abarcan una amplia gama de medidas y actuaciones en diversos ámbitos.

El informe de brecha salarial 2021 de la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de la C.S. de CC.OO. (SMICCOO), realizan un repaso de las herramientas y medidas recientemente aprobadas que pueden contribuir de forma decisiva a eliminar la brecha salarial en las empresas. A continuación, se resumen sus principales contenidos señalados por el citado informe¹³.

En el marco del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, a finales de 2020 se adoptaron dos herramientas clave para la lucha contra la brecha salarial de género:

- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

El RD 902/2020 persigue garantizar la transparencia salarial en las empresas y en los convenios mediante el derecho a la información retributiva. Esto supone conocer las retribuciones reales en las empresas, las diferencias retributivas y los motivos que las sustentan, proponiendo en su caso medidas que las corrijan. Para ello, se articulan diversas herramientas, como un registro y auditorías salariales, de carácter obligatorio en todas aquellas empresas que tengan plan de igualdad. Igualmente se contemplan sistemas de valoración de los puestos de trabajo de la clasificación profesional recogida en convenio colectivo, así como el derecho a la información de las personas trabajadoras.

Como recuerda el informe de la SMICCOO, este principio de transparencia salarial se encuentra regulado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 28), por el cual todo trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La puesta en marcha de este reglamento requiere la adopción de los siguientes criterios y pautas:

- **Adecuación**, entendiendo que los factores valorados deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación;
- **Totalidad**, considerando todas las condiciones que definen el puesto de trabajo, sin infravalorar ni invisibilizar ninguna de ellas;

¹³ Secretaría Confederal de las Mujeres e Igualdad de la C.S.CC.OO. (2021): *Ahora sí toca. Cuentas claras para acabar con la brecha salarial*. C.S.CC.OO.

- **Objetividad**, a partir de mecanismos que identifiquen los criterios o factores utilizados en la fijación de una determinada retribución, que no dependan de factores o valoraciones sociales basadas en estereotipos de género.

La negociación colectiva debe asegurar que se respetan estos criterios en los factores y condiciones que determinan los salarios en cada grupo y nivel profesional. Esto requiere asegurar la ausencia de discriminación directa e indirecta en la delimitación de los grupos profesionales, así como la perseguir la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución.

Los dos instrumentos más relevantes que el RD 902/2020 contempla son los siguientes:

- **El registro salarial**, que es obligatorio en todas las empresas y que debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla. De forma concreta, el registro debe incluir la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
- **La auditoría retributiva**, obligatoria en todas las empresas que tengan plan de igualdad. Se concibe como instrumento de transparencia y requiere que se realice la evaluación de los puestos de trabajo existentes en la empresa tanto en relación con el sistema retributivo como al sistema de promoción. Entre otros aspectos, debe dar cuenta de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa, modalidad de contratos, etc. Toda auditoría debe disponer de un plan de acción con objetivos y actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, además de incorporar un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

De forma complementaria a estas medidas puestas en marcha, se pueden plantear medidas en diversos ámbitos de actuación¹⁴:

Político

- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo.

¹⁴ Ámbitos político y laboral recogidos en el último informe de brecha salarial de la C.S. de CC.OO. Secretaría Confederal de las Mujeres e Igualdad de la C.S.CC.OO. (2021): *Ahora sí toca. Cuentas claras para acabar con la brecha salarial*. C.S.CC.OO.

Laboral

- En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- En los procesos de promoción a igualdad de condiciones establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Fomentar las fórmulas que permitan la flexibilidad del tiempo de trabajo y la jornada con el objetivo de hacer posible la conciliación corresponsable de hombres y mujeres como principal alternativa a las reducciones de jornada.
- Establecimiento de itinerarios formativos especializados en materia de igualdad de oportunidades para los agentes sociales, especialmente las personas responsables de la negociación colectiva.

Cuidados

- El camino hacia la equiparación salarial requiere de un compromiso decidido por la revalorización de los cuidados como cimiento socioeconómico. Es por ello que, tanto las políticas públicas como el sector empresarial, han de asumir la responsabilidad de negociar y aplicar medidas para ello. El papel de los agentes sociales es clave para asegurar que el cuidado ocupa la valoración social que le corresponde.

En suma, desde Comisiones Obreras se plantea la necesidad de impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, “lo que tendrá efectos positivos en las mujeres más propensas a condiciones precarias, medida que beneficia en especial a las mujeres, cuando en igualdad de capacidad y mérito se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres”¹⁵.

¹⁵ Ibid.

