

Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

LA BRECHA SALARIAL

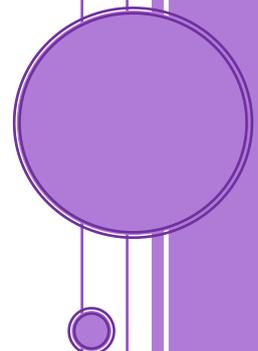
Trabajo Fin de Grado

Titulación: Contabilidad y Finanzas

Autoras: Alba Contreras Estévez y Jennifer Rodríguez Guerra

Tutor: Ángel Martín Ramos Domínguez

Julio 2021



Índice

ABSTRACT	2
1. OBJETIVOS	3
1.1. Objetivos Específicos	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. BRECHA SALARIAL	4
3.1. Concepto	4
3.2. Causas	4
3.3. Beneficios de eliminar la brecha salarial	5
3.4. Acciones por la Unión Europea para combatir la desigualdad salarial	5
3.5. Acciones implementadas por España para eliminar la brecha de género	6
4. EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL	7
4.1. Europa	7
4.2. España	7
4.3. Canarias	8
5. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	9
5.1. Factor contrato	9
5.2. Factor maternidad	13
5.3. Factor Sector	14
5.4. Factor covid	16
6. ACTUALIDAD DE LA BRECHA SALARIAL	18
6.1. Europa	18
6.2. España	19
6.3. Canarias	21
6.4. Comparativa Total Nacional - Canarias	22
7. BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR FINANCIERO	24
8. CONCLUSIÓN	26
9. BIBLIOGRAFÍA	27

RESUMEN

Las mujeres han sufrido históricamente una discriminación en el empleo, pero en la actualidad la brecha salarial se está reduciendo y estaríamos cada vez más cerca de eliminar la desigualdad salarial.

El principio de “mismo trabajo mismo sueldo” ha estado presente desde 1957 en el Tratado de Roma, artículo 119, pero en Europa las mujeres siguen recibiendo de media un 16% menos de sueldo que los hombres.

En nuestro país el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 27% para igualarse al de los hombres. Las mujeres, de media, ganan 5.726 euros menos que los hombres al año.

La brecha salarial es el resultado de una serie de factores sociales y económicos que impiden que las mujeres puedan tener una igualdad salarial en comparación con los hombres. Esto se corresponde a puestos con condiciones laborales precarias y alta temporalidad para ellas. Asimismo, es el reflejo de la falta de corresponsabilidad por parte del hombre en el ámbito doméstico y en los cuidados de mayores. Hasta que no se aborden todas las diferencias nombradas no se disminuirá la brecha salarial.

Palabras clave: brecha salarial, mercado laboral, sector financiero, Europa, España, Canarias, indicadores, desigualdad y acciones.

ABSTRACT

Historically, women have been suffering employment discrimination but, nowadays, the salary gap is narrowing and we would be closer to remove wage inequality.

Since 1957 Treaty of Rome we have present the principle “same work same wage” but in Europe women still earn an average of 16% less payment than men.

At our country women’s annual salary should be raised 27% to even men’s. Women, on average, earn 5726 euros less than men per year.

Wage gap is the result of a series of social and economic factors that prevent women from having equal payment compared to men. This corresponds to precarious working conditions and high temporary employment rate for women. Besides, the situation is a reflection of men’s lack of responsibility at domestic sphere and elderly care. Until the above differences are approached, pay gap will not be reduced.

Keywords: wage gap, labor market, financial sector, Europe, Spain, Canary Islands, indicators, inequality and actions.

1. OBJETIVOS

El objetivo general que persigue este Trabajo de Fin de Grado es analizar la tendencia y seleccionar indicadores (globales y parciales) y factores que influyen en la brecha salarial.

En particular, el estudio se va a centrar en analizar la posible existencia de desigualdades salariales y sus factores.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar en este análisis son:

- Entender el concepto de brecha salarial de género, sus causas, los beneficios que tendría eliminar la brecha salarial y las acciones que hace la Unión Europea y España al respecto.
- Conocer la evolución de la desigualdad de género en el sector financiero en Europa y España
- Profundizar en la cuantificación de la diferencia salarial

2. INTRODUCCIÓN

“Yo quiero para mí lo que quiero para otras mujeres: igualdad absoluta”

-Agnes Macphail, política canadiense-

El sector financiero ha dado un vuelco en lo que a igualdad de género se refiere. Hoy en día, son numerosas las mujeres que encabezan instituciones privadas y públicas, nacionales e internacionales, en organismos reguladores y en entidades reguladas, con la misma dedicación, diligencia y rectitud que sus predecesores masculinos.

En Europa, la presencia femenina se extiende en instituciones claves dentro de la Unión Bancaria. En primer lugar, encontramos a la francesa Christine Lagarde como presidenta del Banco Central Europeo y donde anteriormente fue directora gerente del Fondo Monetario Internacional, a Elke König siendo directora ejecutiva de la Junta Única de Resolución del Mecanismo único de Resolución, sustituyendo a Ursula Gertrud von der Leyen en el puesto de presidenta de la Comisión Europea y a Mairead McGuinness en la Comisaría de Estabilidad y Servicios Financieros y Mercado Único Europeo.

Por otro lado, en el plano público nacional, destacar a Nadia Calviño, ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital y vicepresidenta tercera del Gobierno, a Margarita Delgado, subgobernadora del Banco de España, a Montserrat Martínez, vicepresidenta de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y a Paula Conthe, presidenta de la Autoridad de Resolución Ejecutiva. Y en el plano privado dos de los más importantes bancos del país son gestionados por mujeres; María Dolores Dancausa, consejera delegada de Bankinter, y Ana Botín, presidenta del Banco Santander y recientemente nombrada presidenta de la Federación Bancaria Europea. Cargo que, por cierto, nunca había ostentado antes una mujer.

Todas estas mujeres lideran instituciones ligadas de una u otra manera al sector financiero y asumen un nivel muy exigente de responsabilidad en su puesto. Entre estas responsabilidades, no lo olvidemos, figuran precisamente las asociadas a la igualdad de género y al establecimiento de políticas y procedimientos adecuados para conseguir esta meta en sus respectivas organizaciones. En su haber está llegar hasta ahí de las primeras y desbrozar el camino. En su deber, sin embargo, está eliminar las posibles barreras existentes para asegurar que las capas más altas de las organizaciones, de la naturaleza que sean, cuentan con una representación suficiente y adecuada de mujeres. No por decreto, sino para aprovechar el enorme talento que atesoran cualificadas profesionales.

3. BRECHA SALARIAL

3.1. CONCEPTO

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la diferencia de salario entre ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Es importante diferenciar entre los términos sexo y género, y, por tanto, su significado para determinar su relación con el ámbito económico y con el funcionamiento del mercado de trabajo en particular.

Se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo.

Las sociedades se fundamentan en el sexo biológico para construir el género, pero el género en realidad depende poco del sexo biológico, ya que en su mayor medida viene determinado por el modo en que las sociedades lo configuran.

En conclusión, podemos decir que la desigualdad salarial es por género, y no por sexo, ya que existe una discriminación hacia las mujeres por sus características personales.

3.2. CAUSAS

En algunos Estados, las brechas salariales más bajas tienden a estar vinculadas a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral. Las grandes brechas a su vez tienden a estar relacionadas con altas proporciones de mujeres en el trabajo a tiempo parcial o su concentración en un número restringido de profesiones.

De media, las mujeres realizan más horas de trabajo no remunerado (cuidado de niños o tareas domésticas) y los hombres más horas de trabajo remunerado: solo el 8,7% de los hombres en la UE trabajan a tiempo parcial, frente a casi un tercio de las mujeres en la UE (31,3 %). En total, las mujeres acumulan más horas de trabajo por semana que los hombres.

Esto significa que las mujeres no solo ganan menos por hora, sino que también hacen menos horas de trabajo remunerado y que hay menos mujeres empleadas que hombres.

Las mujeres también son mucho más propensas a ser las que asumen interrupciones de carrera por cuestiones como la maternidad, el cuidado de otras personas y las responsabilidades familiares, lo que afecta negativamente a su desarrollo profesional.

Otras causas a destacar son:

- Discriminación en el lugar de trabajo, en ocasiones se dan casos en los que un hombre y mujer realizan el mismo trabajo, pero él recibe más salario.
- Diferentes salarios por sectores, pues donde predominan las mujeres, como puede ser el sector sanitario, un 80%, los salarios son más bajos que en otros ámbitos donde predomina el género masculino.
- Y por último la escasez de liderazgo de mujeres en puestos de alto nivel.

Todos estos factores hacen que la diferencia esté en 4.915 euros, según el Informe “Brecha salarial y techo de cristal”, elaborado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha).

3.3. BENEFICIOS DE ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL

El mayor beneficio sería la creación de una sociedad más justa e igualitaria. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.

También impulsaría la economía, ya que las mujeres obtendrían más recursos que se acabarían traduciendo en más gasto. Esto aumentaría la base impositiva y aliviaría parte de la carga sobre los sistemas de asistencia social.

Las estimaciones muestran que una reducción de un punto porcentual en la reducción de la brecha salarial de género daría como resultado un aumento en el producto interior bruto del 0,1%”.

Si el salario de la mujer se igualase a la del hombre, la producción aumentaría y se crearían 2,3 millones de trabajo, según el séptimo informe de ClosinGap “Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo”, elaborado por PwC.

3.4. ACCIONES POR LA UNIÓN EUROPEA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD SALARIAL

El 13 de enero de 2021 se produjo un debate en el Parlamento Europeo sobre la necesidad de reducir la brecha salarial. El 30 de enero de este mismo año, se aprobó una resolución, en la que insta a la Comisión Europea a proponer medidas vinculantes sobre la brecha salarial de género y la transparencia salarial, que se apliquen tanto al sector público como al privado. La resolución exige:

- Objetivos claros para que los Estados miembros reduzcan la brecha salarial de género en los próximos cinco años (a través de un plan de acción actualizado de brecha salarial de género).
- Inversión en servicios de educación y atención a la primera infancia.
- Inversión en arreglos laborales favorables a la familia para garantizar la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral.
- Disposiciones adecuadas para mujeres mayores, tales como créditos para períodos de atención, pensiones mínimas adecuadas y prestaciones de supervivencia.
- Promover la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de toda la vida para mujeres, lo que debería facilitar el acceso a empleos de calidad y las oportunidades de reciclaje y adaptación a los cambios del mercado.

3.5. ACCIONES IMPLEMENTADAS POR ESPAÑA PARA ELIMINAR LA BRECHA DE GÉNERO

En marzo de 2019, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recogía modificaciones en materia de igualdad salarial en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se modificó su artículo 22 del ET, para establecer modelos no sexistas de clasificación profesional, el artículo 28, para incluir la definición de trabajo de igual de valor y los registros salariales. Y el artículo 64, confiriendo el derecho a la Representación Legal de los Trabajadores “a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”.

Las últimas acciones en España fueron el pasado 13 de octubre, el Real Decreto 902/2020, donde establece medidas específicas para hacer efectivo que haya una igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual establece la obligación para todas las empresas de tener un registro retributivo de toda su plantilla. Todas las empresas que vengan obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. La entrada en vigor de este Real Decreto se establece a los tres meses de su publicación, esto es, el 14 de abril de 2021.

Además, Fundación Eurofirms ha lanzado este año la campaña #Reto8M con el eslogan “Más empleo, Menos brecha”. Animan a empresas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde Naciones Unidas establece como una de las 10 prioridades para el 2021 alcanzar la igualdad de género poniendo el foco en la interseccionalidad. El reto pretende incorporar a 1.000 mujeres con discapacidad al mundo laboral, a través de contrato o becas. En España, de las 809.000 mujeres con discapacidad en edad de trabajar, solo un 16% tiene contrato, consiguen un 31% menos de contratos en relación con los hombres.

4. EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL

4.1. EUROPA

La desigualdad salarial empezó en la época de la Revolución Industrial, al trasladarse los sistemas de producción desde el hogar hasta las fábricas apareció (como máxima institución) el concepto de “mano de obra” referido a la gente que trabajaba a cambio de un salario. Esta clasificación provocó otra distinción entre quienes trabajaban a cambio de un salario y aquellos que no lo hacían (no empleados). La clase de no empleados (o desempleados) no era nueva ya que las clases privilegiadas no realizaban trabajo productivo alguno, pero la nueva categoría de desempleados no distinguía a los que no trabajaban (estudiantes, retirados o jubilados, ricos ociosos, etc.) de los trabajadores no remunerados (quienes se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado facilitando un apoyo social y emocional a la familia, a los amigos y a la comunidad). De este modo, la distinción no se basaba en el tipo de trabajo realizado, sino en el hecho de que dicho trabajo fuese remunerado. Dicha distinción tiene consecuencias muy importantes para las diferencias de género en el trabajo, puesto que en los últimos doscientos años los hombres han pertenecido en mayor medida que las mujeres a la categoría de “mano de obra”.

La industrialización crea dos nuevas distinciones entre hombres y mujeres: en primer lugar, asigna el trabajo remunerado a los hombres y el no remunerado a las mujeres, lo cual determinó que los hombres representaran la mayor parte de la fuerza de trabajo y tuvo como consecuencia que los empresarios organizaran el trabajo y los sistemas de salarios asumiendo que los trabajadores eran hombres y que sus ingresos debían sostener a las mujeres. Por otro lado, se estableció una nueva división del trabajo entre los hombres y las mujeres que constituían la “mano de obra” asignando distintos trabajos a unos y otras (*Reskin & Padavic, 1994: 18-19*).

Siglos después de la Revolución Industrial, en 1957 llegó el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo, consagrado en los Tratados. El artículo permite a la Unión Europea actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres.

4.2. ESPAÑA

El papel de la mujer durante todo el siglo pasado ha pasado por diferentes estadios a la hora de incorporarse al mercado laboral y académico. Durante la década de 1910 la mujer tenía derecho a trabajar, pero si estaba casada tenía que tener una autorización de su esposo para poder hacerlo, también podía tener acceso a los estudios, pero durante esta década el porcentaje era muy bajo ya que más del 60% de las mujeres eran analfabetas.

En la década de los 20, a partir de 1926 la ley cambió y la mujer podía cobrar directamente por su trabajo sin mediación de su pareja, pero seguía habiendo un menor número de mujeres que estudiaban y la tasa de analfabetismo seguía siendo alta en torno a un 50% de la población femenina.

En la década de los 30, con la entrada de la república y con la Constitución de 1931, se equiparán los derechos de la mujer al del hombre, las mujeres podían trabajar en

la administración y hasta llegar a ocupar cargos de diputadas o notarias, y se hizo un gran reconocimiento a la no discriminación laboral. Pero a finales de la década con el estallido de la Guerra Civil, el bando franquista le quita a la mujer el derecho a trabajar si estaban casadas. En el Fuero del Trabajo (1938) se determina que la “mujer casada quedaba liberada de trabajar en la fabricas o talleres”.

En 1957 se le prohíbe a la mujer trabajar en mataderos, canteras, industria química, construcción o la minería. La situación cambia algo durante la década de los 60 y 70, ya que en 1961 se promulga una ley sobre los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer, en la que se les permite trabajar fuera de casa si estaban casadas. Y a partir del año 1966 ya podían ejercer otros trabajos como el de juezas o fiscales (la primera mujer ocupó un cargo de este tipo en 1977), notarias (desde 1961) o diplomáticas (1962). A partir de la Constitución de 1978, la situación mejoró en el sentido de que no se podía discriminar por ser mujer (aunque en la realidad seguía habiendo discriminación y desigualdad), pero ya se podía firmar un contrato de trabajo, sacarse el carnet de conducir, pedir el pasaporte o abrir una cuenta bancaria sin tener autorización de un hombre.

En la década de los 80, seguía habiendo desigualdades ya que las mujeres no podían acceder al servicio militar ni trabajar en la minería. Pero si se hacen ciertos avances como la ley del divorcio, el poder tener la patria potestad de los hijos, el poder tener derecho a decidir a abortar en tres supuestos, medidas para conciliar la vida familiar y laboral y una reforma fiscal que permitía a los cónyuges presentar su declaración de la renta por separado.

En los años 90, todavía había puestos de trabajo que no podían ocupar, como el ser paracaidistas, legionarias o ingresar en los cuerpos especiales del ejército, pero si podían ser militares y trabajar en el sector de la minería. También durante esta década se aprobó la legislación en la que se tipifica al acosador sexual, y en el año 1999 se aprueba el Plan de Acción contra la Violencia doméstica y se introducen modificaciones en el Código Penal en materia de protección contra los malos tratos.

4.3. CANARIAS

Las condiciones de insularidad del archipiélago fueron fundamentales durante el franquismo, ya que esto condicionó a muchos a no poder emigrar fuera de las islas, y veían que se encontraban en un lugar sin salida.

Se estima que unos 130.000 canarios emigraron de las islas de manera legal como ilegal, sobre todo a América Latina, lo que dio lugar a que muchas mujeres tuvieran que incorporarse a trabajo fuera del hogar, y ser así el motor principal de ingresos de sus familias, en un tiempo convulso en el que se producían marginaciones y violencias hacia la población.

La situación política que se vivía en este momento en el archipiélago a causa del régimen franquista, que acortaba las libertades y derechos de la población, y que entendían que las mujeres debían ocupar un nuevo puesto en el plano laboral no estaba bien vista por la sociedad de la época, en la que la mujer tenía un papel establecido de antemano en el que quedaba relegada a un segundo plano en el espacio doméstico y

privado del hogar, debido a la educación de la época en la que se consideraba que la mujer debía tener un papel de sumisión.

Los derechos laborales durante la dictadura vulneraron los derechos laborales de las mujeres, y se generaron diferentes tipos de violencia, como el acoso o vejaciones, entre otros. Muchas mujeres se vieron obligadas a trabajar desde niñas y no tuvieron acceso a la escolarización y a la enseñanza.

El trabajo doméstico era considerado propio de la mujer, y no se incluía solo el ser ama de casa sino también el trabajar para terceros, como lavanderas, cocineras, niñeras o planchadoras. En el caso de la agricultura nos encontramos con casos diferentes según el tipo de plantación en la que desempeñara el trabajo la mujer, como eran las plataneras o los tomateros, en el caso de estos últimos las “empaquetadoras de tomates” ha sido uno de los trabajos que más han desempeñado las mujeres durante la dictadura en las islas, concretamente en el sureste de la isla de Tenerife. Estas mujeres realizaban jornadas laborales que rozaban la explotación, y en la que carecían de contratos laborales con los cuales poder acceder en un futuro a algún tipo de subsidio o pensión.

5. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Si las mujeres no acceden a empleos y salarios similares a los masculinos no es por propia voluntad, sino por la existencia de un conjunto de factores, barreras y discriminaciones que se lo impiden.

El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).

El salario mediano es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. El salario modal es el salario más frecuente.

El salario por hora se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.

En el año 2018, el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 78,5% y en el salario medio bruto del 78,6%.

5.1. FACTOR CONTRATO

Las mujeres tienen una doble “brecha” en relación a los hombres en términos de retribución salarial: tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres y, además, existe mayor número de mujeres trabajando a tiempo parcial. De estos dos factores resulta un salario medio anual inferior al de los hombres.

En cuanto al tipo de jornada podemos diferenciar jornada a tiempo parcial y a tiempo completo, y contrato a tiempo indefinido y temporal.

En 2018 había 4.352.000 personas con contrato de duración determinada, siendo el 49% mujeres. En cuanto al contrato de duración indefinida los hombres representan el 53% de las personas contratadas en esta situación respecto al 47% de las mujeres. La brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los contratos indefinidos que en los contratos temporales. La ganancia media anual de las mujeres con contrato temporal debería aumentar el 11% para converger con el salario de los hombres con contrato temporal. La situación es más acusada entre las personas asalariadas con contrato indefinido, donde debería aumentar el 31% para igualarse al salario medio de los hombres con contrato indefinido. Tal y como se puede apreciar es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial; esta situación deriva al tener los hombres una carrera profesional más larga y estable, lo que supone posibilidad de ascensos, promociones, mejores salarios.

Las mujeres representan el 74,3% de las personas que tienen un contrato de trabajo parcial. La EPA también ofrece los motivos por los que se elige este tipo de contrato y resultó que el 93% de las personas que prefirieron trabajar solo a media jornada por tener que cuidar de hijos o adultos enfermos eran mujeres.

En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (11,9 euros) en el año 2018 alcanzaba el 93,3% del salario por hora de los hombres (12,8 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 87,4%.

El 26% de las mujeres ocupadas con discapacidad trabajan a jornada parcial.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2018 el 89,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 85,7%.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada.

La brecha salarial total entre mujeres y hombres (27%) es menor al comparar la ganancia de hombres y mujeres en condiciones homogéneas de tipo de jornada y tipo de contrato (Tabla 1):

- Entre la población asalariada indefinida a tiempo completo el salario de las mujeres debería aumentar un 15% para equiparse al de los hombres. (Tabla 1)
- Entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial la ganancia de las mujeres debería aumentar el 21% para equiparse al de los hombres. (Tabla 1)
- Entre la población asalariada temporal a tiempo completo la ganancia femenina supera a la masculina en un 4%, en este caso la brecha salarial negativa es para los hombres. (Tabla 1)
- Entre la población asalariada temporal a tiempo parcial el salario femenino debe incrementar el 16% para equiparse al de los hombres. (Tabla 1)

Entre la población asalariada con mejores condiciones laborales (jornada completa y contrato indefinido) el salario medio masculino (31.060€) continúa siendo

claramente superior al de las mujeres (27.073€) que se encuentran en esas mismas condiciones. (Tabla 1)

Es en este tipo de empleos donde la desigualdad salarial es mayor en detrimento de las mujeres, resultado de factores laborales que siguen influyendo y explicando el salario y la existencia de brecha salarial.

Tabla 1

Salario medio (miles de €)

	Jornada Tiempo Completo	Jornada Tiempo Parcial	Total
Contrato Indefinido			
Ambos sexos	29.408	11.974	25.776
Mujeres	27.073	11.261	22.210
Hombres	31.060	13.635	28.988
Contrato Temporal			
Ambos sexos	22.596	9.552	18.056
Mujeres	23.098	8.965	17.069
Hombres	22.222	10.414	18.987
Total Contratos			
Ambos sexos	28.070	11.171	24.009
Mujeres	26.274	10.580	21.012
Hombres	29.355	12.345	26.738
Salario Hombres/Mujeres			
Duración Indefinida	115%	121%	131%
Duración Determinada	96%	116%	111%
Total contratos	131%	111%	127%

Fuente: EES2020, Instituto Nacional de Estadística

Elaboración: Propia

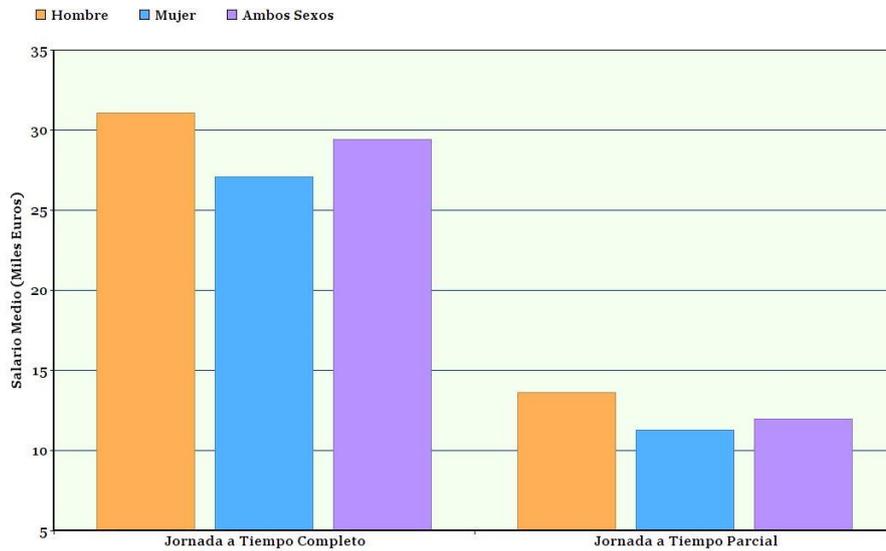
Las mujeres con jornada a tiempo parcial y contrato indefinido tienen un salario medio de 11.261 euros, frente a 13.635 euros de los hombres. Según datos de la EPA, la mayoría de la población asalariada a tiempo parcial en España lo hace involuntariamente, pero por diversas circunstancias se ve obligada a ello. (Tabla 1) y (Gráfica 1)

Analizando el contrato indefinido, el salario medio anual entre las personas asalariadas a tiempo parcial la brecha es menor que la que existe a tiempo completo. Las ganancias de los hombres equivalen a 31.060 euros, quedándose atrás el salario medio de la mujer con 27.073 euros. (Tabla 1) y (Gráfica 1)

Entre las personas asalariadas con jornada a tiempo parcial y contrato temporal, vemos una diferencia de 1.449 euros, mientras que a tiempo completo la brecha salarial negativa es para los hombres con una diferencia de 876 euros. (Tabla 1) y (Gráfica 2)

Gráfica 1

Salario medio (miles de €)
Contrato Indefinido

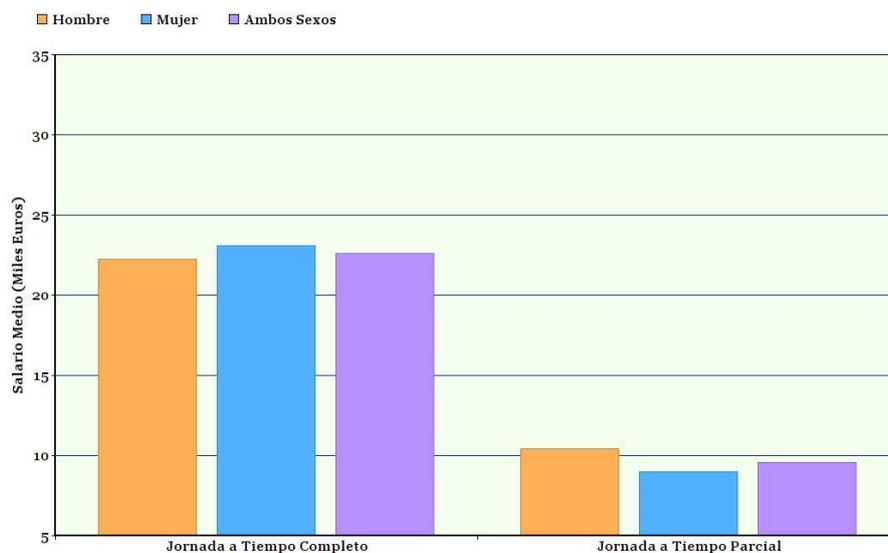


Fuente: EES2020, Instituto Nacional de Estadística

Elaboración: Propia

Gráfica 2

Salario medio (miles de €)
Contrato Temporal

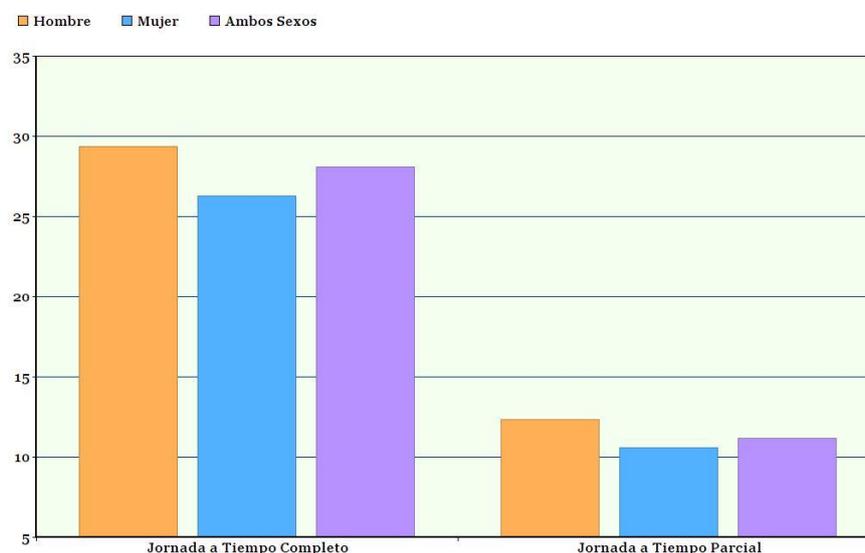


Fuente: EES2020, Instituto Nacional de Estadística

Elaboración: Propia

Gráfica 3

Salario medio (miles de €) Total Contratos



Fuente: EES2020, Instituto Nacional de Estadística

Elaboración: Propia

En resumen, el salario medio anual del total de los contratos de las mujeres asciende a 21.012 euros, frente a los 26.738 euros del hombre. El peso del tiempo parcial femenino reduce el salario anual medio de las mujeres. No hay que olvidar que las mujeres concentran el mayor porcentaje del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo. (Tabla 1) y (Gráfica 3).

5.2. FACTOR MATERNIDAD

En el estudio realizado que lleva por nombre “The Child Penalty in Spain”, se refleja que los ingresos laborales brutos de las mujeres se ven reducidos en un 11’2% durante el primer año de maternidad, mientras que en el caso de los hombres se incrementa en un 0’15%.

En el año posterior al nacimiento, las ganancias de las mujeres se ven disminuidas en un 19’5% y que continúan en el tiempo durante 10 años después del primer parto, por lo que las ganancias nunca vuelven a los niveles anteriores a la maternidad.

El Banco de España señala que la brecha salarial se cifra en un 28% con respecto a la maternidad en los ingresos de las mujeres con relación a los hombres al cabo de 10 años, esta cifra es muy similar a la de países como Suecia y Dinamarca y menor en Reino Unido, USA, Alemania y Austria.

Se produce una reducción de los días trabajados en un 9’8% tras la maternidad durante el primer año, y después de 10 años el número de días desciende en un 23%. La

probabilidad de que las mujeres trabajen a tiempo parcial aumenta en un 30% después del primer hijo, mientras que en los hombres disminuye un 8%.

Las mujeres que poseen una educación universitaria responden a la maternidad con más intensidad (trabajan de manera parcial), mientras que las no poseen una educación universitaria son más propensas a hacerlo de manera extensiva (trabajando menos).

Las mujeres que desean ser madres se enfrentan a ser despedidas, a tener jornadas parciales y al techo de cristal. Los datos de 2017, la tasa de paro de las mujeres de entre 25 y 54 años era mayor que la de los hombres en esa misma franja. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial ocupan un 28%, mientras que en el caso de los hombres solo representa un 6%. En el año 2016, un 13'1% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial debido al cuidado de niños o adultos, la mayoría de ellas en torno a un 60% no han encontrado un trabajo a jornada completa.

Las mujeres cobran menos que los hombres desde el inicio de su vida laboral, pero esta diferencia aumenta cuando la mujer decide ser madre. Muchos expertos lo llaman “factura de la maternidad”, en las mujeres de 35 años da lugar a muchas consecuencias laborales: dificultad para encontrar empleo, mayor parcialidad no deseada y una casi nula existencia de excedencias y reducciones de jornada. A partir de los 35 años, el aumento del salario de las mujeres es muy pequeño, ya que estas poseen menos pluses y menor proyección laboral.

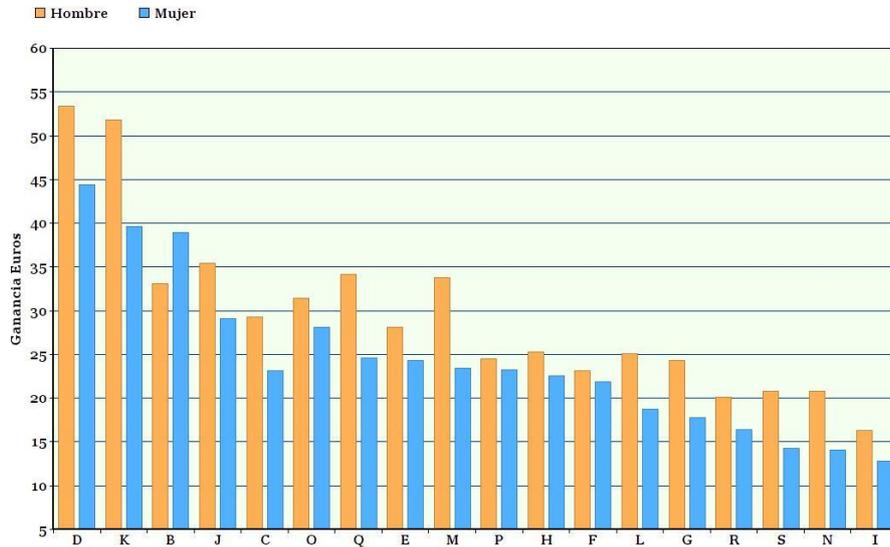
Este año se ha aprobado la principal reforma del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para incentivar la corresponsabilidad familiar, el cual consiste en completar la equiparación de permisos y el cambio de modelo: ambos progenitores tendrán 16 semanas (seis obligatorias y diez voluntarias, el esquema actual para las madres) y ya no habrá posibilidad de que las madres cedan parte de sus semanas al padre. Los permisos serán derechos individuales que no podrán transferirse. Como desde este mismo año, las seis primeras semanas serán necesariamente inmediatas al parto o la adopción, y las madres y padres podrán decidir en qué momento tomar las diez semanas restantes. Podrán hacerlo en cualquier momento del primer año de vida del bebé y podrán cogerlos de forma simultánea o bien turnarse entre ellos.

5.3. FACTOR SECTOR

Las mujeres representan el 48% de la población asalariada, esta presencia estable en el mercado laboral de las mujeres no resulta “suficiente” para contribuir a que dejen de existir sectores de actividad masculinizados y feminizados; es decir, la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad continúa variando en intensidad.

Gráfica 4

Ganancia media anual por sector de actividad



Fuente: EES2020 y EPA2018

Elaboración: Propia

- (D) Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- (K) Actividades financieras y de seguros
- (B) Industrias extractivas
- (J) Información y comunicación
- (C) Industria manufacturera
- (O) Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria
- (Q) Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales
- (E) Suministro de agua, actividades de saneamiento y gestión de residuos
- (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas
- (P) Educación
- (H) Transporte y almacenamiento
- (F) Construcción
- (L) Actividades inmobiliarias
- (G) Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- (S) Otros servicios
- (N) Actividades administrativas y servicios auxiliares
- (I) Hostelería.

Los hombres continúan concentrándose de forma mayoritaria en los sectores de construcción, transporte, industria manufacturera, suministro de agua y energía. Las mujeres son mayoría en actividades sanitarias, educación, otros servicios, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas.

El salario medio varía según los sectores. El 38% de las mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior a la ganancia media anual femenina (21.012€), frente al 15% de hombres que trabajan en sectores en los que su ganancia media es inferior a esa cantidad.

El 31% de las mujeres trabaja en sectores en los cuales su ganancia media anual se sitúa entre 21.012€ y 30.000€, frente al 63% de los hombres. Solo el 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media anual femenina supera los 30.000 euros, frente al 24% de los hombres que trabajan en sectores cuya media anual supera esta cantidad.

Dos sectores a tener en cuenta son suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado e industrias extractivas, ambos sectores masculinizados. En el primero la brecha se sitúa 7 puntos porcentuales por debajo de la media nacional y en el segundo la ganancia femenina supera un 15% la ganancia masculina. El dato negativo que consta en la ganancia de las mujeres de ambos sectores indica que la muestra utilizada era muy baja.

Un dato a tener presente es que la Encuesta de Estructura Salarial no incluye información sobre algunos sectores como agricultura, ganadería y pesca, hogares como empleadores y parte de la Administración Pública y defensa.

5.4. FACTOR COVID

En lo que respecta al impacto directo de la pandemia en el marco laboral, varios informes señalan que las mujeres han sufrido un mayor efecto en el empleo que los hombres. Así sucede en los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), en los que un 51,8% de los trabajadores afectados son mujeres, un porcentaje que se ha mantenido estable durante todo 2020, según UGT.

El informe de “Women in Work Index 2021” elaborado por PwC, mide la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de todos los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE), en la que España ha perdido 2’3 puntos en el índice general durante el 2020 hasta caer en una valoración de 54’2.

España se encuentra en el puesto 28 de los 33 países que se analizan, y se encuentra casi 8 puntos por debajo de la media internacional, lo que la ha devuelto a las cifras que tenía en 2017.

Según el informe, en 2019 las mujeres en España cobraban de media un 13% menos que los hombres. Este retroceso se produce por la llegada de la COVID en todo el mundo, los trabajos que más se han visto afectados son los desempeñados por las mujeres, entre ellos los del sector servicios.

Los cuidados son un problema para la mujer, y desde la pandemia se han incrementado: ellas han abandonado su carrera profesional para dedicarse a los cuidados de la familia y el hogar desde el comienzo de esta. Esto puede explicar que en España más de la mitad del desempleo se concentra en las mujeres. El primer año de pandemia finalizó con 263.000 mujeres más que hombres en paro (datos de la EPA), y según Eurostat fue en España donde más creció el desempleo en las mujeres.

Según Elsa Santamaria (profesora de Estudios de Psicología y directora del máster de Ocupación y Mercado de Trabajo de la Universidad Oberta de Catalunya), por todos estos motivos las mujeres tienen una mayor precariedad en el mercado laboral, aunque de manera muy desigual según los casos. Muchas mujeres han perdido sus empleos debido

a la debilidad de sus contratos; otras se han visto expuestas por el virus por el sector en el que estaban trabajando; y otras que han podido hacer teletrabajo, nos deja ver los difícil que es conciliar la vida familiar y la laboral.

Todo impide que la mujer pueda desarrollar su carrera laboral y familiar en las mejores condiciones, ya que influye en su salud y su calidad de vida. Las condiciones laborales al ser tan precarias elevan la probabilidad de perder su empleo por contagio. Según una encuesta de la Fundación Ellis las mujeres tienen más dificultades para aislarse que los hombres en caso de contagiarse de COVID, ya que tienen que seguir cuidando a la gente que tienen a su alrededor.

La octava edición del informe *#EmpleoParaTodas* de Fundación Adecco, presentado el 3 de marzo, brinda más datos preocupantes. El desempleo afecta de forma más intensa a las mujeres: un total de 1.991.400 están buscando trabajo, con una tasa de paro del 18,3%, mientras que la masculina desciende al 14,1%. El desempleo de larga duración, es decir, aquel que acumula más de 12 meses en búsqueda activa de trabajo, afecta hoy a 1.521.000 personas en España, de las cuales el 57% son mujeres. En total, anota el informe, la cronificación del desempleo roza a casi un millón de mujeres (863.200), un 12% más que el año anterior: la crisis del covid-19 ha arrastrado al desempleo de larga duración a 92.800 mujeres.

La pandemia ha afectado de manera diferente a los distintos sectores económicos. Durante la crisis económica anterior (que se centró en mayor medida en sectores como el de la construcción), se redujeron las diferencias entre ambos géneros. Pero en esta ocasión las mujeres son mayoritarias en tres de las ramas de actividad más golpeadas por la crisis del coronavirus: hostelería; actividades administrativas y servicios auxiliares. A ello se añade que la brecha de contratación temporal se ha multiplicado por seis en el último año y que hay prácticamente el triple de mujeres contratadas a tiempo parcial.

El empleo de las mujeres se concentra en cuatro sectores principales: comercio, hostelería, educación y servicios sanitarios y sociales, sectores que se encuentran implicados en la pandemia. Se observa que en los trabajos realizados por las mujeres en el sector de la hostelería se ha visto reducido, mientras que ha subido en otros sectores como el de las actividades sanitarias y de servicios sociales. Estos sectores tienen un peor comportamiento cuando hablamos de empleo, pero debido a la crisis sanitaria han aumentado la representatividad de las mujeres en los mismos salvo en el caso de la hostelería.

Un rayo de esperanza lo constituye el hecho de que las mujeres séniores son las que han tenido un mayor protagonismo entre las nuevas contrataciones. Así, frente a la destrucción de 283.800 empleos femeninos durante el último año, las mayores de 55 años son las únicas que, en términos netos, han conseguido trabajo, registrándose 95.400 ocupadas más que hace un año.

6. ACTUALIDAD DE LA BRECHA SALARIAL

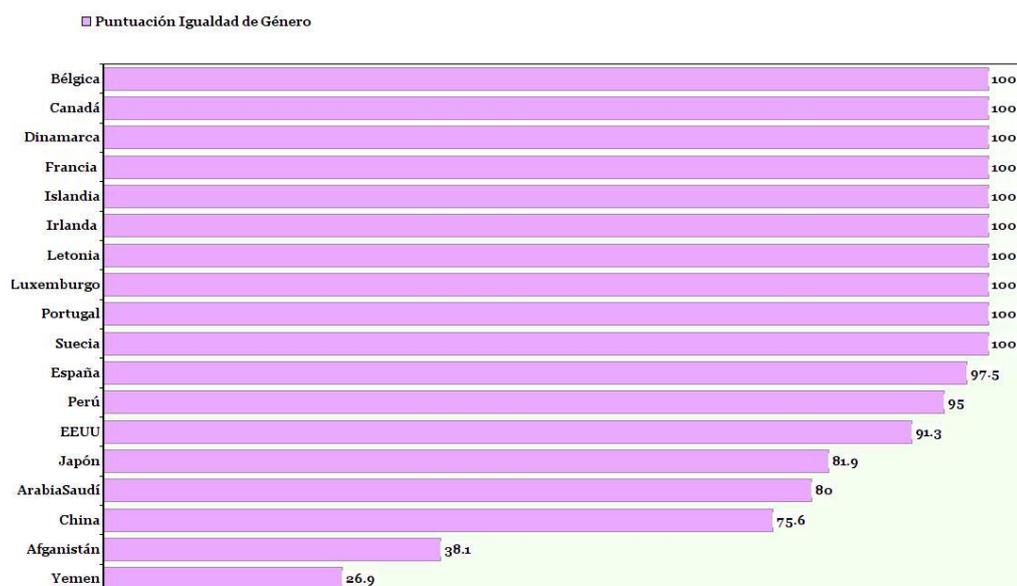
6.1. EUROPA

A pesar de las acciones implementadas por la Unión Europea, la igualdad de género no ha sido alcanzada en ninguno de los estados miembros. Según el Índice de Igualdad de Género 2020 del Instituto Europeo de Igualdad se tardará más de 60 años en lograr el objetivo.

En la Unión Europea, la brecha salarial anual es del 24%, es decir, las mujeres tienen que aumentar un 24% para igualar a los hombres. Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral europeo ha ido creciendo, la segregación de género en la educación y en el mercado laboral de la UE continúa siendo un problema, más mujeres que hombres, 31% y 8% respectivamente estudian y, posteriormente, trabajan en actividades ligadas a la salud, educación y trabajo social.

Gráfica 5

Selección de países según la puntuación



Fuente: "Women, business and the law 2021", World Bank Group

Elaboración: Propia

Según el informe 'Women, business and the law 2021', publicado recientemente por el Grupo del Banco Mundial. Bélgica, Francia, Dinamarca, Letonia, Luxemburgo, Suecia, Canadá, Islandia, Portugal e Irlanda son los únicos países que ofrecen plena igualdad de derechos para hombres y mujeres, al menos desde el punto de vista jurídico, y por ello han obtenido 100 puntos. (Gráfica 5)

Para analizar la situación legal de la mujer en cada uno de los 194 países que forman parte del estudio, se tienen en cuenta ocho indicadores: libertad de movimiento, empleo, sueldo, matrimonio, maternidad, emprendimiento, propiedades y pensiones.

España ha obtenido una calificación de 97,5, la misma que alcanzó en 2019. El único aspecto en el que se puede mejorar es el de la maternidad, categoría en la que España solo alcanza una nota de 80 sobre 100. Sin embargo, el estudio destaca que el país ha avanzado en este aspecto, al aumentar el permiso de paternidad hasta las 16 semanas, para equipararlo con el de maternidad. En el resto de ámbitos comparados en el informe, el país ha obtenido la máxima puntuación.

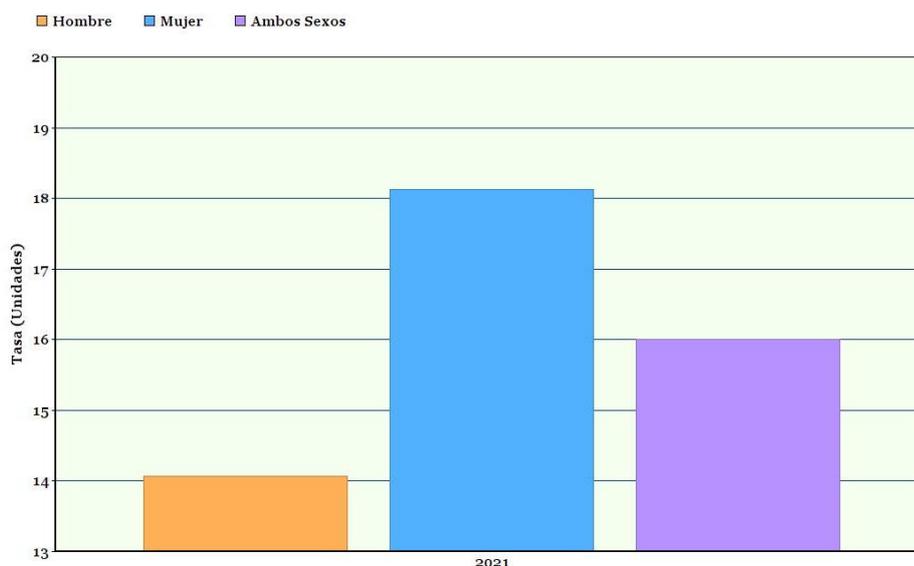
Para comprender el ritmo de mejora es útil ofrecer una estimación en años de lo lejano o cercana que queda la paridad salarial. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) considera que, de no cambiar las cosas, a la UE le faltan aún 60 años para alcanzar la "igualdad de género completa". El EIGE evalúa cada año el desempeño de la UE en conjunto y de sus países miembros, y en 2020 (referido al año 2018), el bloque suma una puntuación de 67,9 sobre 100. La mejoría promedio es de 0,5 puntos al año. A España le asigna una puntuación de 72,0, si bien sitúa el desequilibrio de género en el 17%.

6.2. ESPAÑA

En el trimestre 1 de 2021, la tasa de paro de las mujeres se situó en el 18,13%, en comparación con la de los hombres, del 14,07%. En el último año la tasa de paro de las mujeres ha variado un 11,66%, mientras que la de los hombres lo ha hecho en 9,96%. (Gráfica 6)

Gráfica 6

Tasa de paro de hombres y mujeres Comparación de la tasa de paro para total, hombres y mujeres



Fuente: INE

Elaboración: Propia

Se observa con estos datos recogidos del INE que desde el período de enero hasta marzo de 2021 habría más miles de mujeres por delante que los hombres en paro. (Tabla 2)

Tabla 2
Tasa de Paro por Género

Sexo	Tasa Paro
Hombres	1.700.200
Mujeres	1.953.700
Ambos Sexos	3.653.900

Fuente: INE

Elaboración: Propia

Según los datos de Gestha a más edad, más brecha. Si nos fijamos en la brecha que existe de los 26 a los 35 años es de 2.567 euros y cuando la franja asciende de 56 a 65 años es de 7.142 euros.

Un total de 27 de las 35 empresas que integran el Ibex afirman pagar hasta un 30% menos a las mujeres que a los hombres. Además, las mujeres que ocupan puestos altos en las compañías del Ibex 35 representan el 19%. Veamos ejemplos de diferentes compañías españolas:

- ACS, Viscofan y Mediaset pagan un 25% más a los hombres en puestos directivos.
- El Corte Inglés reconoce una brecha salarial del 8,8% a favor de los hombres.
- Inditex disequilibra la balanza y ofrece un 0,8% más a las mujeres.
- En los bancos también existe brecha salarial, así lo reconocen Bankia (15,9%), Bankinter (14,01%), Sabadell (11,95%), BBVA (7,7%) y Santander (7%).
- Telefónica revela que la brecha salarial asciende hasta 21,36%.
- Iberdrola afirma que no existe brecha salarial con un porcentaje muy por debajo de los anteriores, con el 2,7%.

En el caso concreto de las diferencias en los emolumentos, Gestha pinta un panorama desalentador. Los técnicos calculan que hará falta 105 años para cerrar la brecha en España. Este objetivo estaría más cerca de lograrse en Extremadura (33 años) y remotamente lejos, de no cambiar las cosas, en Murcia, donde harían falta nada menos que 839 años para clausurar la grieta.

Al margen de las causas que la ensancharían, los técnicos explican que es en los altos tramos de renta donde se concentran los agravios de la brecha salarial. De hecho, mientras que las mujeres cobran 35 euros más que los hombres en la horquilla que oscila entre los 20.605 y los 25.757 euros de salario anual, reciben casi 31.000 euros menos cuando las retribuciones escalan por encima de los 103.000 euros al año.

En este sentido, los motivos serían la precariedad y el denominado techo de cristal, puesto que 3,4 millones de mujeres no llegarían al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), es decir, el 38,8% del total de las ocupadas. Cuando en España habría 2,9 millones de hombres -el 28,8% de los ocupados- cuyos sueldos mensuales no alcanzan los 735,9 euros del SMI de 2018.

6.3. CANARIAS

El salario medio de las mujeres en Canarias actualmente es de 19.051,01 euros frente a los 22.333,63 euros que perciben anualmente los hombres, lo que supone una diferencia salarial de 3.282,62 euros, según ha informado la secretaria de Acción Sindical, Mujeres y Juventud de CCOO en Canarias, Esther Martín.

El salario medio de las mujeres canarias debe incrementarse un 14,7% para equipararse al salario medio de los hombres en las islas. La media nacional se sitúa en un 21,4% debido principalmente a que los salarios en el archipiélago canario son de los más bajos del país, con un diferencial de 3.245,64 euros.

El incremento de los salarios en la última década ha supuesto una subida del 14,4% para los hombres, mientras el incremento salarial en las mujeres ha sido del 11,2%. En la actualidad, las mujeres cobran menos que lo que cobraban los hombres en 2008.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, aunque este tipo de contratos es mayoritariamente involuntario, está relacionado con que las mujeres ocupan más tiempo a los cuidados de las personas.

Tabla 3

Proporción de personas ocupadas en Canarias por sexo, año y tipo de jornada.

Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre

Año 2018		
Sexo	Jornada Completa	Jornada Parcial
Hombre	94,9	5,1
Mujer	81,2	18,8
Año 2020		
Hombre	94,8	5,2
Mujer	79,3	20,3

Fuente: EPA2020

Elaboración: Propia

Ha aumentado el segmento de mujeres que trabajan a tiempo parcial en detrimento de las que trabajan a jornada completa en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) las ocupadas a jornada parcial han pasado del 18,8% en 2008 al 20,3% en 2020. (Tabla 3)

Tabla 4

Distribución de Personas Asalariadas en Canarias por sexo y año con contrato fijo.

Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre

Sexo	2008	2020
Hombre	69,6	77,6
Mujer	66,6	69,5

Fuente: EPA2020

Elaboración: Propia

En las modalidades de contrato fijo o temporal también podemos encontrar resultados significativos desagregando por sexos. Siguiendo con la EPA del 4º Trimestre, figuraban 334.600 mujeres asalariadas, representando el 48,5%. De éstas, el 69,5% tenían contrato fijo frente al 77,6% de los hombres asalariados. (Tabla 4).

Los avances en igualdad por modalidad de contrato son más tenues en el caso de las mujeres. Como puede observarse, la proporción de mujeres con contrato fijo sobre el total de mujeres asalariadas es en el cuarto trimestre de 2020 igual a la de los hombres con la misma modalidad de contratación en el mismo periodo de 2008.

Tabla 5

La brecha de género en las pensiones contributivas en 2019 y 2020 en Canarias.

Año	Hombre	Mujer	Brecha	Ambos Sexos
2019	1.047,08	766,73	73%	908,58
2020	1.064,74	785,6	74%	926,09

Fuente: EPA2020

Elaboración: Propia

La unidad de medida de referencia es la pensión media.

La media en Canarias de las pensiones contributivas es de 926,09 euros, 1064,74 euros para los hombres y 785,60 euros para las mujeres, llegando por tanto la brecha al 26% en este ámbito. (Tabla 5)

La brecha salarial en las pensiones es el resultado de un modelo familiar tradicional en el que la mujer se excluía del mercado laboral para cuidar el hogar y la familia, o practicaba un desdoblamiento entre la carrera profesional y la familiar, anteponiendo la segunda a la primera. Por tanto, su participación en el mercado de trabajo y a efectos de cotizaciones, abrían el camino hacia una brecha en la pensión de jubilación y otras similares.

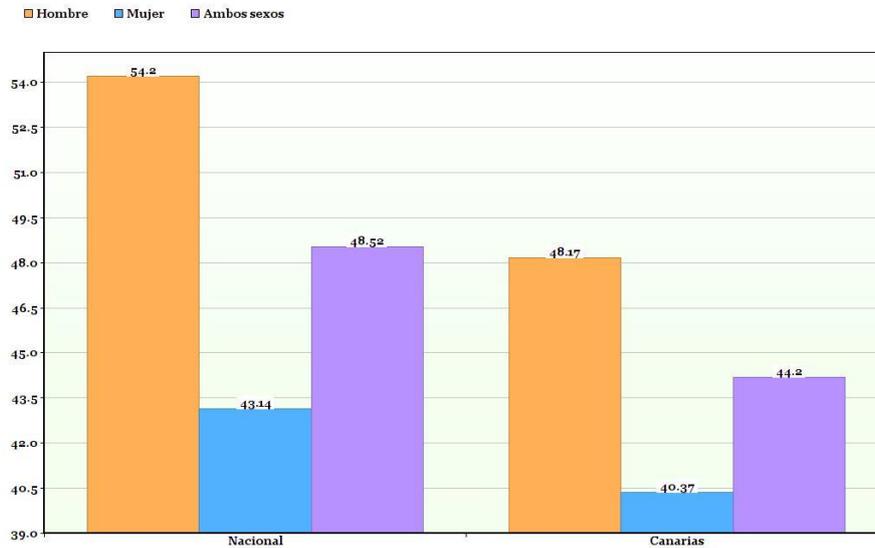
6.4. COMPARATIVA TOTAL NACIONAL - CANARIAS

En este gráfico puedes comprobar cómo se compara la tasa de empleo de hombres y mujeres en 2020, un año absolutamente mediatizado por la lucha contra la extensión del covid-19.

La tasa de empleo de las mujeres está en 43,14% mientras que en Canarias está en un 40,37%. El hombre, por el contrario, el despido por covid-19 le ha afectado menos, así que su tasa por empleo está por encima del 50%, con un 54,2% y en Canarias también sigue por encima de la mujer, con un 44,2% (Gráfica 7)

Gráfica 7

Tasa de empleo por sexo



Fuente: INE Elaboración: Propia

Los grupos menores de 25 años señalan una tasa de empleo de 0,65 puntos de diferencia entre hombres y mujeres en las islas, mientras que los grupos mayores de 25 años tienen una distancia de 9,06 puntos. (Tabla 6)

Tabla 6

Nacional		
Sexo	Menores de 25 años	Mayores de 25 años
Hombre	22.68	58.27
Mujer	18.52	45.9
Canarias		
Hombre	14.50	52.48
Mujer	15.15	43.42

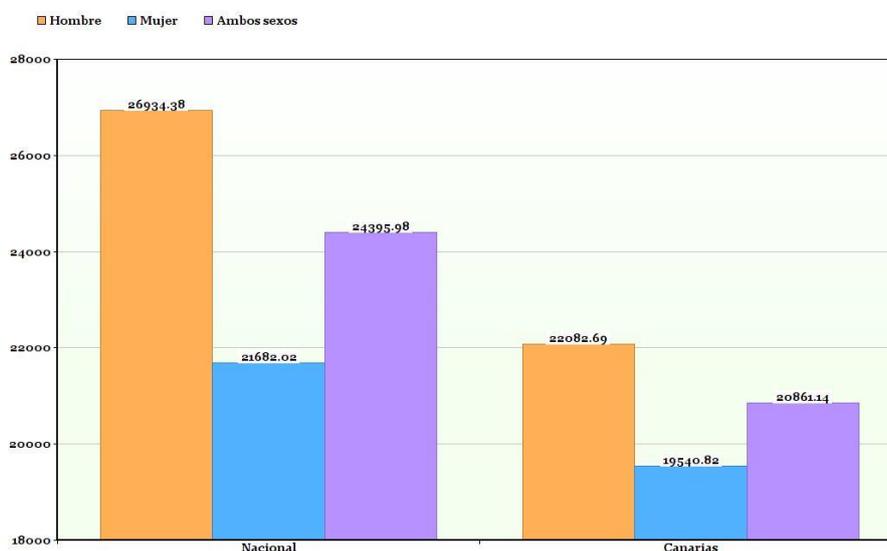
Fuente: INE Elaboración: Propia

La media de los cuatro trimestres del año 2020 expresa que incluso la tasa de empleo de los hombres canarios está por encima de la tasa de empleo de la mujer nacional.

En la siguiente gráfica muestra la diferencia de la brecha salarial comparando la media nacional con la media de Canarias.

Gráfica 8

Encuesta Anual de Estructura Salarial, Sexo, Media, 2019



Fuente: INE

Elaboración: Propia

Según el Instituto Nacional de Estadística el salario medio de Canarias está muy por debajo del salario Nacional. Las mujeres canarias cobran un salario promedio de 19.540,82 euros por debajo del salario medio nacional, siendo este de 21.682,02 euros, estando a su vez por debajo del salario medio del hombre canario con 22.082,69 euros. (Gráfica 8).

7. BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR FINANCIERO

La causa principal de semejante cataclismo laboral es la drástica reestructuración que ha protagonizado el sector financiero en la Eurozona y muy particularmente en España, donde han desaparecido 34 de las 45 cajas de ahorros existentes antes de la crisis, 27 de los 70 bancos y 20 de las 82 cajas rurales.

En total, 81 entidades de depósito han causado baja, y a ellas habrá que añadir las que desaparezcan a resultas de los procesos de concentración ya en marcha, como la absorción de Bankia por CaixaBank o la fusión de Unicaja y Liberbank, y los que puedan venir después.

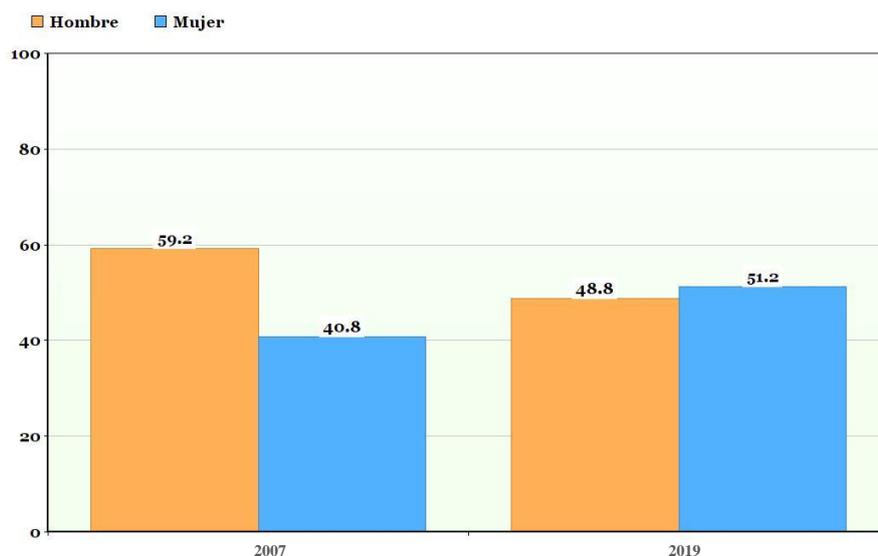
El adelgazamiento del sector financiero ha coincidido, además, con su transformación digital, que permite prestar un creciente número de servicios de forma online en vez de presencial, contribuyendo así al cierre de oficinas. De 10 por cada 10.000 habitantes en 2008 se pasó a 5,1 en 2019, aunque España está todavía por encima del resto de los países de la zona euro.

Uno de los efectos del ajuste de empleo en el sector financiero es que, al cierre de 2019, trabajaban para él un porcentaje mayor de mujeres (51,2%) que de hombres

(48,8%), cosa que no ocurría antes de la crisis (40,8% y 59,2%, respectivamente). (Gráfica 9)

Gráfica 9

Trabajadores por sexos en el sector financiero En porcentaje sobre el total de empleados



Fuente: CCOO

Elaboración: Propia

La explicación a este fenómeno estriba en que buena parte de las bajas fueron incentivadas o mediante jubilaciones anticipadas, lo que suele despertar más interés entre los trabajadores más antiguos y/o de más edad, que en el sector financiero son mayoritariamente varones.

La presencia femenina, sin embargo, no es superior en todos los tipos de entidades: sólo en las cajas de ahorros que han sobrevivido a la reestructuración se da esa circunstancia (54,2%, frente a 45,8%). En los bancos sigue habiendo más hombres (50,7%) y otro tanto ocurre en las cajas rurales (51,9%).

En las entidades financieras el salario de las mujeres es de un 51'32% menos que el de los hombres. Hay escasez de mujeres en los puestos de alta dirección, por lo que existe una doble discriminación: salarial y profesional. Solo hay un 25% de presencia femenina en los consejos de administración y no más de un 60% de las firmas españolas no tiene una mujer en sus puestos directivos.

El problema es que esa mayoría no se replica en los puestos de responsabilidad, que continúan copados por profesionales varones. La situación menos mala se da en CaixaBank, donde un 53,9% de los mandos intermedios y un 38,9% de los directivos son mujeres. En Santander, BBVA y Sabadell la presencia femenina se sitúa en torno al 35% y al 25%, respectivamente. Sobre Bankia, el informe de CCOO ofrece un único dato para esas dos categorías: el 42,7%.

La menor representación en los puestos de responsabilidad es uno de los factores que explica la brecha salarial en el sector financiero. La retribución media de las mujeres es de 38.521,06 euros anuales, frente a los 50.049,17 que cobran los hombres, con una diferencia del 23,03%.

En el sector financiero y aseguradoras las mujeres cobran de media 33.024€ al año, lo que supone 17.118€ menos que los hombres. El estudio realizado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda, concluye que el salario medio de las mujeres en el sector financiero se debería incrementar un 52%.

Los empleados bancarios cobran de media en España 11.300 euros anuales más que las mujeres. En 2018 los hombres ganaron 59.200 euros brutos frente a los 47.900 euros de las mujeres, esto nos da una diferencia de salario del 23% entre ambos géneros. Aunque los bancos poseen políticas de igualdad, lo cierto es que existen diferencias en el salario de ambos géneros, los altos cargos siguen ocupados por hombres.

El banco Santander es uno de los bancos que más énfasis está haciendo en el campo de la igualdad. Su presidenta dice que todavía queda mucho que hacer para poder reducir la brecha salarial y que hay que incrementar la presencia de mujeres en los niveles ejecutivos. El banco Santander quiere que entre el 40% y el 60% de su consejo de administración este conformado por mujeres en el 2021, frente al 33% actual. En el resto de las entidades sucede lo mismo, las diferencias de salario están entre el 10% y el 30%.

BBVA, Bankinter y Bankia no ofrecen información sobre la remuneración media de hombres y mujeres, sino que lo agrupan por colectivo de edad o categoría. La remuneración media de los hombres en el BBVA asciende a 76.500 euros frente a los 57.000 euros de las mujeres. En Bankinter el sueldo medio masculino es de 56.500 euros frente a los 42.800 euros del femenino. En Bankia, en cambio, sólo hay dos mujeres que poseen cargo en el consejo de administración. También encontramos diferencias en los bancos más pequeños, no solo en los grandes. Según un estudio de PwC, el sueldo de las mujeres debería incrementarse en unos 46.000 millones de euros en términos absolutos para equipararse a los hombres, que cobran un 14,7% más la hora de trabajo.

Las plantillas siguen siguiendo un patrón claro, las mujeres representan una minoría en los puestos de poder. Solo hay dos bancos con mujeres en sus puestos ejecutivos, el resto de ellas son trabajadoras que representan una mayoría en relación a los hombres y en el que sigue existiendo una brecha salarial.

El Santander que se encuentra presidido por Ana Botín, el porcentaje de mujeres en el consejo de administración supera el 30%. En esta entidad, las mujeres ocupan un 54,5% de un total de 202.713 trabajadores, pero que en los puestos más altos ocupan un menor porcentaje.

8. CONCLUSIÓN

La brecha salarial muestra la existencia de diferentes ganancias entre mujeres y hombres, y, además, refleja las barreras todavía existentes que impiden la igualdad laboral.

Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo: en todas las comunidades autónomas, en el empleo público y en el empleo

privado, en todas las ocupaciones, en todos los sectores, en todos los tramos de edad, en todos los niveles de cualificación. En todo.

El sector donde la mujer recibe un menor salario es el de la agricultura, ganadería y pesca, donde no llega a los 5.000€, y que tendrían que aumentar en un 66% sus retribuciones para llegar al salario que perciben los hombres. La brecha aumenta con la edad, siendo mayor en las edades donde se concentra la maternidad y el cuidado de los mayores, las mayores diferencias se concentran en los 65 años, en la que se supera la brecha de los 11.400€. Las causas de la brecha se deben por una parte a que ocupan trabajos precarios, con jornadas parciales y sueldos anuales por debajo de 7.400€; por otro lado, el techo de cristal, que más allá de los 60.000€ apenas ocupan un tercio de los puestos de trabajo.

Hay que incluir cláusulas de acción para la promoción y formación de las mujeres, hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas, y fomentar la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad de hombres y mujeres. Urge combatir las discriminaciones culturales, sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres, y, por último, políticas de empleo que garanticen la extensión del empleo de calidad.

No existe ninguna duda de que hay una gran brecha salarial de género en nuestro país. Para combatir esta desigualdad hay que insistir en actuar con recursos, estrategias y políticas de igualdad sobre los factores causantes de esta brecha. Así, de esta forma, se corregirá hasta su total y definitiva erradicación.

9. BIBLIOGRAFÍA

⁽¹⁾ República/agencias, (2020). El banco de España confirma que el mercado laboral penaliza a las mujeres por tener hijos. *República de las ideas*.

<https://www.republica.com/2020/07/16/el-banco-de-espana-confirma-el-mercado-laboral-penaliza-a-la-mujer-por-tener-hijos/#>

⁽²⁾ Aragón L., (2018). Los datos muestran como el mercado laboral sigue viendo la maternidad como una amenaza. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20180203/44466252655/mercado-laboral-ve-maternidad-amenaza.html>

⁽³⁾ Villar C., (2021). La pandemia echa por tierra el avance de la mujer hacia la igualdad laboral en España. *Economía digital*.

<https://www.economiadigital.es/economia/la-pandemia-echa-por-tierra-el-avance-de-la-mujer-hacia-la-igualdad-laboral-en-espana.html>

⁽⁴⁾ Fresnada D., (2021). Más paro, más ERTE y más precariedad: las cifras que las mujeres soportan por la pandemia, también sin ella. *Web de RTVE*

<https://www.rtve.es/noticias/20210308/mujeres-pandemia-mas-paro-precariidad/2080457.shtml>

⁽⁵⁾ Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. *INE*

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20tipo%20de%20jornada,la%20jornada%20a%20tiempo%20parcial.

(6) Valls A., (2021). ¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral? *EPOS*

<https://www.epos-ett.com/index.php/historia-laboral-de-la-mujer/>

(7) Hernández S., (2020). Las mujeres canarias en el franquismo. *Alegando! Magazine*

<https://alegando.com/las-mujeres-canarias-en-el-franquismo/>

(8) Larrañeta A., (2018). La maternidad ensancha, todavía más, la brecha salarial de las mujeres en España. *20 minutos*

<https://www.20minutos.es/noticia/3267124/0/mujeres-brecha-salarial-maternidad/>

(9) C.S., (2020). Una de cada cinco mujeres en España ha perdido su trabajo por ser madre. *El Español*

https://www.elespanol.com/mujer/actualidad/20200929/mujeres-espana-perdido-trabajo-madre/524448102_0.html

(10) Communications. (2020). El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha ampliado la brecha de género en España según BBVA Research. BBVA (Vida y cultura)

<https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>

(11) (2021). Comprender la brecha salarial de género: definición y causas. *Noticias Parlamento Europeo*

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

(12) Rizo C., (2021). Un buen momento para las mujeres en el sector financiero. *El Economista Blog*

<https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11086978/03/21/Un-buen-momento-para-las-mujeres-en-el-sector-bancario.html>

(13) Camacho M., (2021). Todo lo que quieres saber sobre la brecha salarial de género en España en 2021. *Factorial Blog*

[https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/#:~:text=Como%20hemos%20comentado%20anteriormente%2C%20en,Ministerio%20de%20Hacienda%20\(Gestha\).](https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/#:~:text=Como%20hemos%20comentado%20anteriormente%2C%20en,Ministerio%20de%20Hacienda%20(Gestha).)

(14) Vicesecretaria general. (2020). Es urgente legislar sobre la discriminación salarial hacia las mujeres. *UGT*

https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2020_-_ok_finalpru.pdf

(15) Tamayo K., (2020). La brecha global de género- Reporte 2020. *Observatorioviolencia.org*

<https://observatorioviolencia.org/brecha-global-de-genero-reporte-2020/>

(16) Gutiérrez R., (2021). Objetivo: la igualdad real (y salarial) en las empresas. *Abogacía Española Consejo General*

<https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/objetivo-la-igualdad-real-y-salarial-en-las-empresas/#:~:text=Todas%20las%20empresas%20que%20vengan,14%20de%20abril%20de%202021>

(17) (2021). Los salarios en Europa, datos y gráficos. *Epdata*

<https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>

(18) (2021). Las mujeres en España, en datos y gráficos. *Epdata*

<https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

(19) Europa Press. (2020). La brecha salarial en Canarias es de 2.374 euros anuales. *El Dia*

<https://www.eldia.es/economia/2020/01/14/brecha-salarial-canarias-2-374-22490034.html>

(20) Urdiales G., (2021). El covid-19 aumenta la brecha salarial de género en España. *El Economista*

<https://www.eleconomista.es/noticias/noticias/11083239/03/21/El-covid19-aumenta-la-brecha-salarial-de-genero-en-Espana.html>

(21) Varela F., (2021). 7 datos que muestran la brecha laboral entre mujeres y hombres y cómo ha impactado el coronavirus. *Business Insider*

<https://www.businessinsider.es/7-datos-muestran-brecha-laboral-mujeres-hombres-823487>

(22) Camacho M., (2021). Todo lo que quieres saber sobre la brecha salarial de género en España en 2021 + video. *Factorial Blog*

<https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/>

(23) (2021). Acabar con la brecha salarial una cuestión de justicia que no puede esperar más. *Gaceta Sindical*

<https://www.ccoo.es/651ef47f1682df74d9eb09a5c29f8d9b000001.pdf>

(24) Europa Press (2021). Las mujeres en Canarias cobran de media 3.300 euros menos al año que los hombres. *La Provincia*

<https://www.laprovincia.es/sociedad/2021/02/19/mujeres-canarias-cobran-media-3-35125982.html>

(25) Mena M., (2021). La plena igualdad de género solo existe en diez países. *Statista*

<https://es.statista.com/grafico/17224/paises-con-leyes-mas-igualitarias-para-las-mujeres/>

⁽²⁶⁾ Requena A., Álvarez P., (2019). Así serán los permisos por paternidad y maternidad año a año hasta 2021. El Diario

https://www.eldiario.es/economia/permisos-paternidad-ano_1_1671257.html

⁽²⁷⁾ Secretaria de las mujeres, (2021). Informe de brecha salarial Canarias. CCOO

<https://www.ccoo.es/fcd56f02802baf56f1269e390a1620bc000001.pdf>

⁽²⁸⁾ Tasa de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma (2020) INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942#!tabs-tabla>

⁽²⁹⁾ Encuesta anual de estructura salarial, sexo y comunidad autónoma, media (2019) INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942#!tabs-tabla>