

BRECHA SALARIAL

EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

CÓMO REDUCIR LA BRECHA SALARIAL



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1.	SITUACIÓN ACTUAL	2
2.	BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS	4
	LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA Salarios por género y actividades	4
	LA DIFERENCIA POR SEGREGACIÓN El acceso a determinadas profesiones, ocupaciones y cargos	8
	LA DIFERENCIA EN TÉRMINOS DE PRECARIEDAD Desempleo, empleo temporal y jornada parcial	14
3.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	20

INTRODUCCIÓN

La eliminación de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como de la diferente asunción de responsabilidad en las tareas de los cuidados por parte de ambos géneros, es un objetivo ineludible para la sociedad en su avance hacia la igualdad de todas las personas.

La desigualdad salarial de género por trabajos de igual valor y el menor grado de implicación de los hombres en las labores de los cuidados, son las dos causas más claras de la generación de brechas económicas y sociales entre mujeres y hombres.

Por esta razón es necesario que los gobiernos adopten medidas a favor de la igualdad de género y que desarrollen políticas públicas que fomenten el acceso real de las mujeres a puestos de trabajo de los que tradicionalmente han estado excluidas mediante una segregación tanto horizontal como vertical.

En los últimos tres años, los cambios legislativos llevados a cabo por el actual gobierno en materia de Planes de Igualdad (RD901/2002), de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres (RD 902/2020) y la Reforma Laboral de 2021 (RD Ley 32/2021), así como las subidas del salario mínimo llevadas a cabo en los últimos 4 años, que no solo no han destruido empleo sino que además han contribuido a reducir la precariedad, han favorecido la reducción de la brecha salarial de género en España.

Sin embargo, continúa siendo preciso adoptar nuevas medidas legislativas que avancen en la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

Porque las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las tareas de los cuidados, un trabajo sin remuneración y muchas veces invisible, que impide la verdadera igualdad en el acceso al mercado de trabajo, el desarrollo de sus carreras profesionales y en consecuencia unas condiciones económicas parejas en el momento de la jubilación.

SITUACIÓN ACTUAL

El año 2022 ha consolidado la recuperación de la economía española tras el fuerte impacto negativo de la crisis sanitaria de 2020.

Con el fin de apoyar esa recuperación del crecimiento económico de los países miembros y crear condiciones que favorezcan el empleo en un marco de sostenibilidad social y medioambiental, la UE ha dotado con 750mil Mlls € los Fondos Next Generation EU, de los que corresponden a España 60mil Mlls € en transferencias no reembolsables y hasta 80mil Mlls € en créditos a los que podrá optar, con el objetivo de transformar la economía española durante los próximos años.

En el marco de estas reformas, las transformaciones productivas derivadas de la digitalización y la servitización de la economía, han asentado el sector de Servicios Técnicos como un importante nicho de empleo, de modo que en los últimos tres años el crecimiento más rápido de la ocupación se ha registrado entre las actividades informáticas y profesionales, técnicas y de consultoría.

Además, la digitalización de las empresas en España está transformando la estructura ocupacional del mercado de trabajo, de modo que las ocupaciones elementales van perdiendo peso como consecuencia de la progresiva automatización y especialmente, en sectores como por ejemplo el de Comercio.

En este contexto y teniendo en cuenta la estructura productiva de nuestro país, donde la segregación de la actividad económica por género y ocupaciones, deja a las mujeres infrarrepresentadas en el sector tecnológico y además empleadas mayoritariamente en sectores donde el peso de las ocupaciones elementales es considerable, el actual proceso de transformación económica del país está poniendo en riesgo el avance de las mujeres hacia la igualdad laboral.

El análisis de las estadísticas de empleo y de estructura salarial, revela que las mujeres han visto incrementarse la diferencia retributiva en el sector del Comercio, de la Hostelería, de las Actividades Financieras y entre los Servicios Técnicos en las Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares. En este último epígrafe además, este empeoramiento de las condiciones retributivas de las mujeres, se ha visto agravado por el aumento de los índices de parcialidad del empleo femenino en estas actividades.

Por otra parte, se constata que la segregación horizontal se ha acentuado también tras la pandemia, de modo que el empleo femenino ha ganado aún más peso en sectores donde ya era mayoritario como el Comercio, pero sin embargo está siendo relegado en los sectores que han mostrado una evolución más positiva y que se muestran actualmente como estratégicos dentro del proceso de transformación productiva de nuestra economía; esto es, en las actividades informáticas (servicios de información, programación y consultoría) y en las actividades profesionales, científicas y técnicas (especialmente en los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería).

El problema de la falta de vocaciones femeninas en profesiones STEM, donde se ha comprobado que la brecha salarial de género es menor y donde las condiciones retributivas se sitúan por encima de la media del conjunto de la economía española, está incidiendo de forma dramática en el futuro laboral de las mujeres y obliga a la sociedad a exigir políticas públicas que favorezcan la incorporación femenina a estos estudios y el acceso posterior a estas profesionales en el mundo laboral, en igualdad de condiciones que sus compañeros.

Sin atajar este problema de raíz, veremos agravarse de nuevo la brecha salarial de género en los próximos años.

BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA

Salarios por género y actividad económica

Los últimos datos disponibles cifran la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 20,9%, lo que supone 4.721€ de diferencia entre el salario anual medio que reciben ellos (27.322€) y el de ellas (22.601€). Esta diferencia¹ se ha reducido en los últimos 3 años (22,6%; 4.804€ en 2019) por el incremento del salario mínimo, ya que las mayores diferencias retributivas entre hombres y mujeres, se constatan en los tramos de retribución más bajos, aunque también en los más altos en términos cuantitativos.

SALARIO ANUAL												
2021		Total decil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ambos géneros	25.041	25.041	6.846	12.511	15.211	17.540	19.887	22.488	25.959	30.916	37.916	61.112
Hombres	27.322	27.322	7.142	12.684	15.240	17.560	19.901	22.461	25.954	30.811	38.084	61.563
Mujeres	22.601	22.601	6.744	12.416	15.189	17.516	19.865	22.536	25.965	31.047	37.709	60.351
brecha	20,9%	20,9%	5,9%	2,2%	0,3%	0,3%	0,2%	-0,3%	0,0%	-0,8%	1,0%	2,0%
	4.721	4.721	398	267	51	44	36	(75)	(11)	(236)	375	1.212

Fuente: INE. EPA.

Esta dualidad es consecuencia de los dos problemas fundamentales causantes de la desigualdad en el mercado laboral: una mayor tasa de empleo a tiempo parcial en el trabajo de las mujeres y un menor acceso a los puestos de trabajo de mayor cualificación y de salarios más altos.

SALARIO ANUAL	2021	2019	ASALARIADXS	2021	2019
TOTAL					
Ambos géneros	25.041,36	23.787,72	Ambos géneros	16.601,5	16.664,9
Hombres	27.322,20	26.083,44	Hombres	8.581,1	8.700,9
Mujeres	22.601,16	21.279,72	Mujeres	8.020,5	7.963,9
brecha	20,9%	22,6%	diferencia	7,0%	9,3%
	4.721,04	4.803,72		560,60	737,00
J.COMPLETA					
Ambos géneros	27.757,56	26.487,72	Ambos géneros	14.067,3	13.988,8
Hombres	28.647,84	27.413,76	Hombres	7.968,2	8.045,0
Mujeres	26.594,28	25.234,20	Mujeres	6.099,1	5.943,8
brecha	7,7%	8,6%	diferencia	30,6%	35,4%
	2.053,56	2.179,56		1.869,10	2.101,20
J.PARCIAL					
Ambos géneros	9.964,44	9.674,28	Ambos géneros	2.534,2	2.676,1
Hombres	10.086,12	9.767,28	Hombres	612,8	655,9
Mujeres	9.925,56	9.644,04	Mujeres	1.921,4	2.020,1
brecha	1,6%	1,3%	diferencia	-68,1%	-67,5%
	160,56	123,24		(1.308,60)	(1.364,20)
			parcialidad femenina	24,0%	25,4%
			parcialidad masculina	7,1%	7,5%

Fuente: INE. EPA.

En términos de remuneración anual se comprueba de igual forma que ha continuado el avance en la reducción de las diferencias salariales de género. Así, con los últimos datos disponibles, la brecha salarial de género se sitúa ahora en 5.175€² de diferencia entre la ganancia media anual de los hombres (27.643€) y la de las mujeres (22.468€), es decir, un 23% tomando como base la ganancia de las mujeres o un 18,7% en función de la de los hombres.

	Todos los sectores						Servicios					
	GANANCIA MEDIA		variación anual		brecha salarial		GANANCIA MEDIA		variación anual		brecha salarial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	s/ganancia femenina	s/ganancia masculina	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	s/ganancia femenina	s/ganancia masculina
2020	22.467,48	27.642,52	3,6%	2,6%	23,0%	18,7%	22.327,90	27.614,44	3,9%	3,4%	23,7%	19,1%
2019	21.682,02	26.934,38			24,2%	19,5%	21.498,28	26.715,74			24,3%	19,5%

Fuente: INE. EAES

Pero desagregando la información por sectores productivos, se observa que la brecha salarial es mayor en el sector Servicios que en la media de la economía española (23,7% según la ganancia femenina; 19,1% según la masculina) y un análisis más detallado en función de la actividad económica, muestra que en determinados sectores del ámbito de representación de CCOO Servicios esta evolución positiva no lo ha sido tanto.

Es el caso del sector de Hostelería, donde las mujeres han visto crecer la brecha salarial hasta un 22,5% (20,3% en 2019), los hombres perciben una ganancia media anual de 15.768€, frente a solo 12.874€ por parte de las mujeres.

Esta situación también se ha constatado en el Sector Financiero, donde la ganancia media anual femenina ha incrementado la brecha respecto a la masculina hasta un 31,8% (30% en 2019), lo que supone que las mujeres del sector hayan percibido de media 40.160€ anuales frente a los 52.921€ de los hombres.

Y dentro del conjunto de los Servicios Técnicos, las Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares muestran también una evolución negativa, habiéndose incrementado la brecha salarial hasta un 45,1% (44,3% en 2019), de forma que la ganancia media anual de las mujeres en esta actividad económica fue de 14.836€ mientras que la de los hombres ascendió a 21.523€.

²Fuente: INE. EAES 2020. Public.22jun2022.

Se han considerado los siguientes CNAEs para referenciar el ámbito de representación de CCOO Servicios:

Comercio: CNAE G; Hostelería: CNAE I; Act.Financieras: CNAE K; S.Téc: Inf.y comunic. CNAE J, Act.Inmob CNAE L, Act.Prof,cient,téc CNAE M, Act.Admtvs y serv.aux CNAE N, Otros Serv CNAE S; Act.artist,recr,entret. Juego; CNAE R

Sector de actividad	2020					Variac.2020-2019	
	Mujeres	Hombres	Dif. ganancia media anual	%brecha s/gananc femenina	%brecha s/gananc masculina	%brecha s/gananc femenina	%brecha s/gananc masculina
Media nacional	22.467,48	27.642,52	5.175,04	23,03%	18,72%	-4,9%	-4,0%
Comercio	18.243,62	24.411,89	6.168,27	33,81%	25,27%	-2,8%	-2,1%
Hostelería	12.874,08	15.767,95	2.893,87	22,48%	18,35%	10,7%	8,7%
Act.Financieras	40.159,77	52.920,77	12.761,00	31,78%	24,11%	5,9%	4,5%
Serv. Técnicos							
S.TÉC. Inf y comunic	32.227,73	37.580,51	5.352,78	16,61%	14,24%	-12,2%	-10,5%
S.TÉC. Act.inmob	20.142,44	28.191,02	8.048,58	39,96%	28,55%	-4,0%	-2,8%
S.TÉC. Act.prof,cient,técn	24.433,23	34.161,90	9.728,67	39,82%	28,48%	-5,6%	-4,0%
S.TÉC. Act.admtv y serv aux	14.835,74	21.522,75	6.687,01	45,07%	31,07%	1,8%	1,3%
S.TÉC. Otros serv	15.319,56	21.780,54	6.460,98	42,17%	29,66%	-2,6%	-1,8%
Juego (Act.Artíst,recr,entret)	16.822,41	19.934,49	3.112,08	18,50%	15,61%	-4,5%	-3,8%

Fuente: INE. EAES.

El análisis territorial de los datos revela además que la brecha salarial de género tiene valores superiores a la media nacional en varios territorios, encabezando las diferencias entre mujeres y hombres Asturias (31,2%; 23,8%), Navarra (30,2%; 23,2%) y Andalucía (27%; 21,3%). Y es que en estas 3 CCAA apenas se ha registrado variación en la ganancia de las mujeres respecto a 2019: +0% en Asturias; +0,6% en Andalucía; +1,3% en Navarra; mientras que la variación anual media en el país zha sido +3,6%. Además, tanto en Asturias como en Andalucía, la cifra de ganancia media anual está por debajo de la media nacional.

En sentido contrario, Canarias muestra la menor diferencia retributiva de género (10,9%; 9,9%), seguida de Castilla la Mancha (15,7%; 13,6%) y Baleares (16,8%; 14,4%), ya que en Canarias y Castilla la Mancha el avance de la ganancia de las mujeres es de las más elevadas del país (+4,7% en Canarias; +4,1% en Castilla la Mancha); aunque también en estas 3 CCAA la ganancia anual media continúa estando por debajo de la media del país.

Tomando en concreto el Sector Servicios, la mayor brecha salarial de género se registra en Murcia (28%; 21,9%), aunque al igual que en el conjunto de actividades, le siguen Navarra (27,5%; 21,6%) y Asturias (26,9%; 21,2%) y Andalucía (26,3%).

GANANCIA MEDIA ANUAL	Todos los sectores		brecha salarial		Servicios		brecha salarial	
	Mujeres	Hombres	s/ganancia femenina	s/ganancia masculina	Mujeres	Hombres	s/ganancia femenina	s/ganancia masculina
Total Nacional	22.467,48	27.642,52	23,0%	18,7%	22.327,90	27.614,44	23,7%	19,1%
Andalucía	19.517,52	24.785,82	27,0%	21,3%	19.559,46	24.706,31	26,3%	20,8%
Aragón	21.365,11	26.505,70	24,1%	19,4%	21.220,60	25.384,68	19,6%	16,4%
Asturias, Princip	21.308,01	27.948,09	31,2%	23,8%	20.911,14	26.538,99	26,9%	21,2%
Balears, Illes	21.998,23	25.699,53	16,8%	14,4%	22.114,72	26.334,34	19,1%	16,0%
Canarias	20.461,63	22.697,51	10,9%	9,9%	20.490,80	23.047,80	12,5%	11,1%
Cantabria	20.996,83	25.804,13	22,9%	18,6%	20.743,76	24.778,97	19,5%	16,3%
Castilla y León	20.314,96	25.549,98	25,8%	20,5%	20.001,35	24.686,43	23,4%	19,0%
Castilla - La Mar	20.761,55	24.029,31	15,7%	13,6%	20.984,69	23.837,91	13,6%	12,0%
Cataluña	24.096,69	30.003,62	24,5%	19,7%	23.883,11	29.639,52	24,1%	19,4%
Comunitat Valen	20.165,73	25.239,04	25,2%	20,1%	20.181,49	25.424,06	26,0%	20,6%
Extremadura	18.791,05	22.071,78	17,5%	14,9%	18.990,31	22.318,37	17,5%	14,9%
Galicia	20.446,53	25.276,16	23,6%	19,1%	20.298,89	25.110,56	23,7%	19,2%
Madrid, Comuni	25.900,29	31.495,31	21,6%	17,8%	25.571,90	31.768,23	24,2%	19,5%
Murcia, Región	20.007,14	25.227,26	26,1%	20,7%	20.030,20	25.635,30	28,0%	21,9%
Navarra, Comur	24.047,13	31.317,91	30,2%	23,2%	23.627,70	30.122,58	27,5%	21,6%
País Vasco	27.125,90	33.040,10	21,8%	17,9%	26.726,92	32.478,78	21,5%	17,7%
Rioja, La	20.959,44	25.664,88	22,5%	18,3%	21.123,60	24.953,89	18,1%	15,3%

Fuente: INE.EAES.

LA DIFERENCIA POR SEGREGACIÓN

El acceso a determinadas profesiones, ocupaciones y cargos

El análisis de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres tiene un componente estructural derivado de la segregación del trabajo femenino, haciendo que éste predomine en determinados sectores productivos, así como en ocupaciones y categorías profesionales concretas. Por esta razón es necesario llevar a cabo un análisis de la evolución del empleo³ en el último ejercicio en términos de ocupación y desempleo con el fin de observar cómo ha variado la presencia de las mujeres en el mercado laboral.

Sector de actividad	OCUPACIÓN										
	promedio EPA 2022			promedio EPA 2021			VARIACIÓN EPA 2022-21				TOTAL
	Mujeres	Hombres	% empleo femenino	Mujeres	Hombres	% empleo femenino	Mujeres		Hombres		
Media nacional	9.425.423	10.965.184	46,2%	9.121.850	10.651.725	46,1%	303.573	3,3%	313.459	2,9%	617.032
Comercio	1.485.847	1.499.942	49,8%	1.463.750	1.498.350	49,4%	22.097	1,5%	1.592	0,1%	23.689
Hostelería	869.056	771.313	53,0%	776.325	685.750	53,1%	92.731	11,9%	85.563	12,5%	178.294
Act.Financieras	250.420	222.686	52,9%	253.150	234.275	51,9%	-2.730	-1,1%	-11.589	-4,9%	-14.319
Serv. Técnicos											
S.TÉC. Inf y comunic	220.496	519.541	29,8%	208.025	462.725	31,0%	12.471	6,0%	56.816	12,3%	69.287
S.TÉC. Act.inmob	88.357	75.773	53,8%	77.750	76.225	50,5%	10.607	13,6%	-452	-0,6%	10.154
S.TÉC. Act.prof,cient,técn	538.510	575.968	48,3%	544.750	543.525	50,1%	-6.240	-1,1%	32.443	6,0%	26.203
S.TÉC. Act.admtv y serv aux	571.525	472.190	54,8%	572.575	477.500	54,5%	-1.050	-0,2%	-5.310	-1,1%	-6.360
S.TÉC. Otros serv	321.857	166.456	65,9%	314.875	150.575	67,6%	6.982	2,2%	15.881	10,5%	22.863
Juego (Act.Artist,recr,entret)	169.007	258.677	39,5%	157.600	222.675	41,4%	11.407	7,2%	36.002	16,2%	47.409

Fuente: INE. EPA.

La economía española ha incrementado la cifra de ocupación en 617mil personas en 2022 y de ellas, 303.573 mujeres, lo que supone el 46,2% de la ocupación total en España (sin apenas diferencia sobre el año anterior). Pero a pesar de no llegar a ser la mitad de las personas trabajadoras en España, en el ámbito de representación de CCOO Servicios, su presencia es mayoritaria en la Hostelería (53% de la ocupación total); en el Sector Financiero (53%); y entre los Servicios Técnicos, en las Actividades Inmobiliarias (54%), las Administrativas y Servicios Auxiliares (55%) y en los Otros Servicios (66%).

Durante el último año además, el empleo femenino ha ganado peso específico dentro del Sector Financiero, ya que la destrucción de empleo derivada de los procesos de reestructuración empresarial en las entidades bancarias ha afectado en mayor grado al empleo de los hombres (-5%) que al de las mujeres (-1%).

Y de igual manera ha ocurrido en las Actividades Inmobiliarias, donde el empleo femenino incrementa más de 3 puntos su peso específico, ya que la ocupación de los hombres ha descendido levemente en el último año (-0,6%), mientras que por el contrario la de las mujeres ha crecido con fuerza (+13,6%).

Sin embargo, 2022 ha agravado un problema latente desde hace años en la estructura productiva del país: 2 de los principales nichos generadores de empleo tras la pandemia, las Actividades Informáticas por un lado y las Profesionales, Científicas y Técnicas por otro, han visto cómo la evolución del empleo femenino en estos sectores ha resultado mucho menos favorable que la del empleo de los hombres.

Así, mientras que las Actividades Informáticas y Comunicaciones generaron más de 69mil puestos de trabajo nuevos en el último ejercicio, poco más de 12mil fueron ocupados por mujeres frente a casi 57mil para los hombres. Esta dinámica, en un sector de actividad donde la mujer ya se hallaba infrarrepresentada laboralmente, el trabajo femenino pierde aún más peso específico, de modo que no llega a suponer ni un 30% del total de la ocupación en el sector.

La evolución ha sido aún peor en el caso de las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, donde el saldo de 26mil nuevos puestos de trabajo generados en 2022 está conformado por 32mil hombres ocupados y con la desaparición de más de 6mil puestos ocupados por mujeres. En consecuencia, el peso específico del empleo femenino ha perdido casi 2 puntos y queda ya por debajo de la representación paritaria que tenía el año anterior.

Teniendo en cuenta que el empleo en actividades de carácter tecnológico mantiene brechas salariales de género inferiores a la media, la consecuencia es que la diferencia en el acceso a estas profesiones entre hombres y mujeres está haciendo que ellas tengan menos oportunidades en el proceso de transformación productiva que la economía española, al igual que el resto de países desarrollados en el contexto mundial ha iniciado tras la pandemia, con el fin de afrontar el reto de la sostenibilidad en el futuro.

Si efectuamos ahora un análisis desagregado por subsectores, se puede comprobar claramente cuáles son las actividades productivas específicas que han registrado una peor evolución para el empleo de las mujeres en el periodo 2019-2022.

	PROMEDIO EPA 2022					PROMEDIO EPA 2019				
	TOTAL	% ocupación por actividad sobre el total de ocupación	MUJERES	% mujeres en la actividad sobre el total de mujeres ocupadas	% mujeres ocupadas sobre el total de ocupación	TOTAL	% ocupación por actividad sobre el total de ocupación	MUJERES	% mujeres en la actividad sobre el total de mujeres ocupadas	% mujeres ocupadas sobre el total de ocupación
Total	20.391	100	9.425	100	46,2	19.779	100	9.034	100	45,7
COMERCIO	2.986	14,6	1.486	15,8	49,8	3.073	15,5	1.510	16,7	49,1
45 Venta y rep.de vehíc.de motor y motocicletas	336	1,6	56	0,6	16,7	338	1,7	53	0,6	15,7
46 Comercio al por mayor	831	4,1	304	3,2	36,6	804	4,1	281	3,1	34,9
47 Comercio al por menor, exc.vehíc.de motor y motob.	1.819	8,9	1.126	11,9	61,9	1.932	9,8	1.177	13,0	60,9
HOSTELERÍA	1.640	8,0	869	9,2	53,0	1.715	8,7	920	10,2	53,6
55 Servicios de alojamiento	417	2,0	231	2,4	55,3	408	2,1	242	2,7	59,3
56 Servicios de comidas y bebidas	1.223	6,0	638	6,8	52,2	1.308	6,6	679	7,5	51,9
ACTIV.FINANCIERAS Y DE SEGUROS	473	2,3	250	2,7	52,9	429	2,2	228	2,5	53,0
64 Servicios financ., excepto seguros y f.pensiones	253	1,2	129	1,4	50,9	245	1,2	129	1,4	52,5
65 Seguros, reaseg. y f.pensiones, exc.Seg.Soc.oblig.	156	0,8	90	1,0	57,8	129	0,7	71	0,8	55,2
66 Act.aux. a los servicios financieros y a los seguros	64	0,3	32	0,3	49,1	55	0,3	28	0,3	50,4
SERVICIOS TÉCNICOS										
62 Programac., consult. y otras act.relac.con informát.	444	2,2	105	1,1	23,7	342	1,7	88	1,0	25,7
63 Servicios de información	27	0,1	10	0,1	39,2	12	0,1	5	0,1	44,7
68 Actividades inmobiliarias	164	0,8	88	0,9	53,8	154	0,8	83	0,9	53,8
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	365	1,8	207	2,2	56,8	360	1,8	208	2,3	57,7
70 Act.de las sedes centrales; act.de consult.gest.empr.	153	0,8	75	0,8	48,9	124	0,6	64	0,7	51,5
71 Serv.téc.arquitect. e ingeniería; ensayos y análisis téc.	263	1,3	77	0,8	29,4	238	1,2	82	0,9	34,5
73 Publicidad y estudios de mercado	109	0,5	61	0,6	55,7	100	0,5	53	0,6	52,8
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	118	0,6	62	0,7	52,6	119	0,6	60	0,7	49,9
78 Actividades relacionadas con el empleo	34	0,2	27	0,3	79,1	34	0,2	22	0,2	64,4
82 Act.admt. de ofic.y otras act.aux.a las empresas	131	0,6	82	0,9	62,2	130	0,7	84	0,9	64,6
94 Actividades asociativas	116	0,6	69	0,7	59,2	115	0,6	71	0,8	61,9
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	65	0,3	24	0,3	37,5	67	0,3	29	0,3	43,1

FUENTE: INE.EPA.

Los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, donde las mujeres solo representan el 0,8% del total de la ocupación femenina en la economía española, han generado 25mil nuevos empleos en estos 3 últimos años, pero esa cifra es el resultado de 30mil nuevos empleos ocupados por hombres y de la destrucción de 5mil empleos que ocupaban las mujeres. En consecuencia, el empleo femenino en este sector ha pasado de representar el 34,5% en 2019 al 29,4% en 2022.

Pero en valor absoluto, aún es peor la evolución en las Actividades de Programación, consultoría y otras relacionadas con la informática. En este caso se han generado 103mil ocupaciones nuevas en el periodo analizado pero de ellas, solamente 18mil han sido para las mujeres. Por tanto, en un sector donde se ocupan solamente el 1,1% del total de trabajadoras del país, la tasa de empleo femenino ha bajado 2puntos y se sitúa ahora en solo un 23,7%.

Las razones por las que el acceso a estas profesiones más directamente relacionadas con la tecnología y la investigación, que resultan clave en la modernización del sistema productivo, queda limitado al ámbito de los hombres, se han diagnosticado ya en otras ocasiones.

Por un lado encontramos la escasez de vocaciones por la falta de referentes femeninos en estas materias, a pesar de que las mujeres sean mayoritarias en la universidad en términos de matrículas y cifra de personas egresadas.

Así, del total de 1.679.518 estudiantes matriculados en la Universidad Española en el curso 2020-21⁴, el 55,6%, 934mil, eran mujeres y del total de 348.922 estudiantes que egresaron, el 59,2% (206.426) fueron mujeres. Sin embargo solo un 18% (295.571 estudiantes) estaban cursando grados del área de ingeniería y arquitectura y de este total, solo un 26,6% (78.589) eran mujeres. De igual forma, del total de estudiantes universitarios, solo un 6% (109.079 estudiantes) estaban matriculados en el área de ciencias, aunque en ese total el 50,1% (54.597) eran mujeres. Pero a pesar de la dedicación minoritaria a estas áreas de estudio en el colectivo global de estudiantes universitarios, la proporción de mujeres tituladas en las disciplinas STEM⁵, es superior en España (36,2%), que en la Unión Europea (34,3%)⁶, aunque esa falta de vocaciones femeninas es absolutamente clara en las disciplinas TIC, donde ellas solo son el 16,3% del total de titulaciones en este ámbito, frente al 22% en el promedio de la Unión Europea. Actualmente, en campos como la inteligencia artificial, solo el 22% de los profesionales son mujeres⁷.

Por otro las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal, motivada por modelos sociales que exigen a las mujeres mayor dedicación a las tareas de los cuidados, resultan determinantes en la diferente velocidad con la que el empleo femenino está implantándose en las actividades técnicas y científicas en España. Así, mientras los hombres emplean de manera generalizada el recurso a la flexibilidad de horarios y el teletrabajo como medida de conciliación, son las mujeres las que soportan mayores índices de reducción de la jornada de trabajo, lo que supone reducción de la retribución y el incremento de las brechas salariales de género.

En consecuencia, las áreas de Informática e Ingeniería, que de por sí vienen experimentando una disminución del número de egresados en los últimos 20 años en España a pesar de que presenten los mejores indicadores de inserción laboral, están dejando de contar con la presencia de las mujeres. Y es que un 96% de estudiantes titulados en Informática y un 92% en Ingeniería, trabajan en puestos relacionados con su formación, tienen más contratos a tiempo completo, más puestos de alta cualificación y salarios netos mensuales iguales o mayores a 1.500€⁸.

Por tanto, resulta absolutamente necesario fomentar vocaciones STEM en las niñas y asegurarles después la igualdad de oportunidades como mujeres cuando se inserten en el mercado laboral, porque en estas áreas se basan los perfiles profesionales del futuro y el desarrollo tecnológico no puede privarse de la mitad del talento de la sociedad: el de las mujeres.

Pero además, resulta también absolutamente necesario facilitar el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones y categorías profesionales en las que también se encuentran infrarrepresentadas.

⁴ Fuente: Ministerio de Universidades. Datos y cifras del sistema universitario español. 2021-22.

⁵ Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)

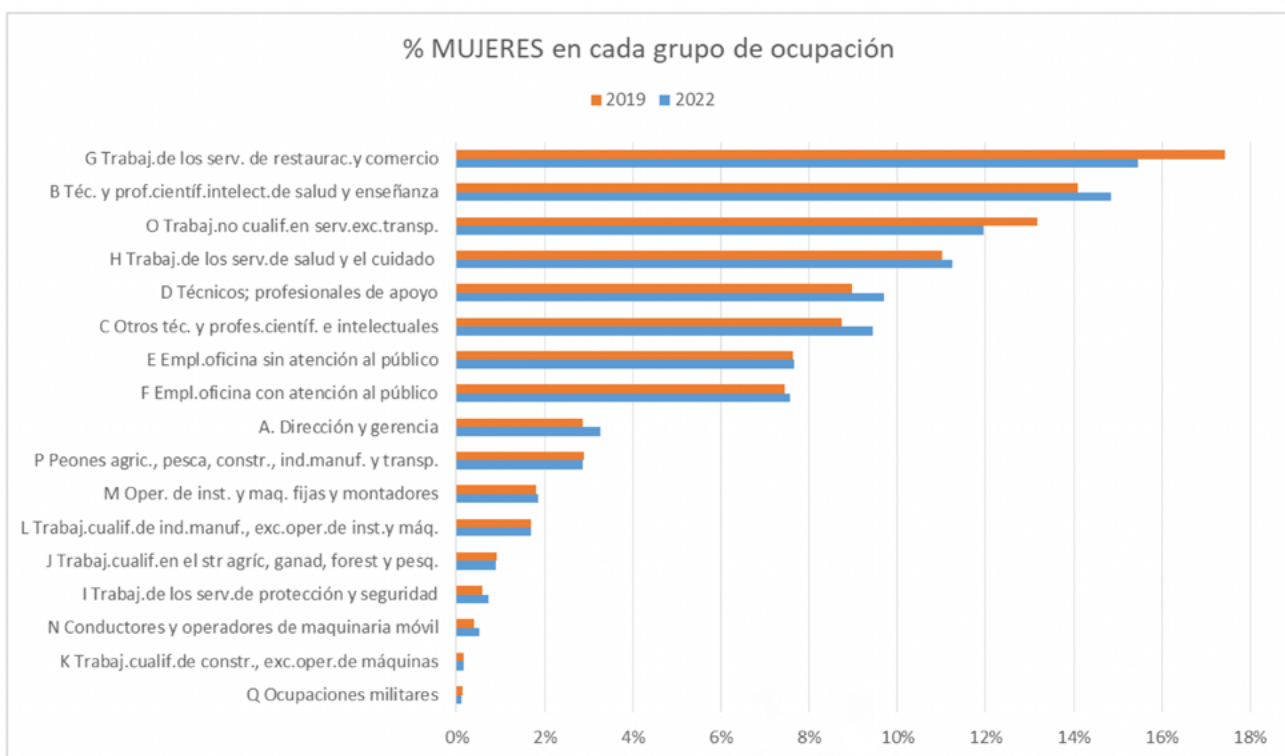
⁶ Fuente: Eurostat. Fundación CyD. Informe CyD. 2021-22.

⁷ Fuente: Fundación CyD. 11feb2023. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

⁸ Fuente: Fundación CyD. La empleabilidad de los jóvenes en España.2022.

Así, si analizamos la distribución de género del colectivo de personas trabajadoras en España en función de la ocupación que desempeñan, vemos como más de la mitad de las mujeres se concentran en solo 4 ocupaciones:

- Restauración y Comercio (1,45 Mlls de mujeres; 59% del total de personas ocupadas en este epígrafe);
- Técnicas y profesionales de la Salud y la Enseñanza (1,39 Mlls de mujeres; 71% del total de personas ocupadas en este epígrafe);
- Trabajadoras No Cualificadas en el sector Servicios (1,13 Mll de mujeres; 79% del total de personas ocupadas en este epígrafe)
- Trabajadoras de Servicios de Salud y Cuidados (1Mlls de mujeres; 79% del total de personas ocupadas en este epígrafe).



Fuente: INE. EPA.

A la destrucción de empleo provocada por la pandemia, que afectó especialmente al empleo femenino, se ha unido ahora la transformación digital de la economía como factor de cambio en la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, de forma que en los últimos 3 años han desaparecido casi 64mil puestos de trabajo femeninos de Trabajadoras No Cualificadas en el sector Servicios y otros 118mil de la Restauración y el Comercio, de los cuales más de 72mil han sido Dependientes en tiendas y almacenes y casi 46mil en los Servicios de Restauración.

	DIF.2019-2022			TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	2022	2019	2022	2019	2022	2019
G Trabaj. de los serv. de restaurac. y comercio	-215,2	-96,7	-118,5	2.478,8	2.694,0	1.023,2	1.119,9	1.455,6	1.574,1
50 Camareros y cocineros propietarios	-13,7	-12,1	-1,7	231,5	245,2	125,6	137,7	105,9	107,5
51 Trabaj. asalar. de los serv. de restaurac.	-69,6	-24,0	-45,6	821,3	890,9	402,8	426,8	418,5	464,1
52 Dependientes en tiendas y almacenes	-93,7	-21,6	-72,1	808,2	901,9	246,3	267,9	562,0	634,1
53 Comerciantes propietarios de tiendas	-29,5	-20,2	-9,3	322,6	352,1	152,7	172,8	170,0	179,4
54 Vendedores (excep. en tiendas y almacenes)	-17,5	-13,5	-4,0	120,7	138,2	67,5	81,0	53,2	57,2
55 Cajeros y taquilleros (excep. bancos)	8,8	-5,5	14,3	174,5	165,7	28,4	33,8	146,1	131,9
O Trabaj. no cualific.en servicios (excep.transp.)	-52,3	11,5	-63,7	1.419,6	1.471,9	293,0	281,5	1.126,7	1.190,4

Fuente: INE. EPA.

En sentido contrario y como impacto positivo, destaca la creación de más de 126mil nuevos empleos de mujeres como Técnicas y Profesionales de la Salud y la Enseñanza y otros 104mil como Técnicas y Profesionales de Apoyo.

Sin embargo, las mujeres tienen una presencia minoritaria en las posiciones de Dirección y Gerencia y teniendo en cuenta que estas son las mejor remuneradas, el desigual acceso a estas ocupaciones constituye otro de los factores de la brecha salarial de género y aunque esta situación se vaya corrigiendo en los últimos tiempos, en 2020 los hombres en este grupo de ocupación percibieron aún casi 11mil euros más que las mujeres.

Pero es que además en ocupaciones donde el trabajo femenino es mayoritario, como el caso del personal de Restauración y Comercio, la brecha salarial de género se incrementó con la pandemia, de forma que los hombres llegaron a percibir en 2020 3.566€ más que las mujeres (3.173€ en 2019).

	TOTAL	Mujeres	Hombres
A Directores y gerentes			
2020	58.023,75	50.788,17	61.698,18
2019	56.634,74	48.667,65	60.780,76
G Trabaj.de los servic. de restauración y comercio			
2020	16.004,18	14.682,47	18.248,13
2019	16.142,16	14.981,95	18.154,80

Fuente: INE. EAES.

LA DIFERENCIA EN TÉRMINOS DE PRECARIEDAD

Desempleo, empleo temporal y jornada parcial

Analizando también los cambios que se han producido en el mercado de trabajo en términos de precariedad, en función de los índices de desempleo, temporalidad y parcialidad, podemos comprobar cómo las transformaciones productivas que se están llevando a cabo en el país en los últimos años están afectando de forma desigual a hombres y mujeres.

En el último año la tasa de desempleo se ha reducido 2,5 puntos hasta el 14,8%; y se sitúa ya 1,6 puntos por debajo de los niveles de 2019 antes de la pandemia (16,4%); sin embargo, las mujeres siguen sufriendo tasa de paro superior a la de los hombres:

TASA DE PARO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	brecha
2022	14,8%	17,3%	12,7%	4,6
2021	17,3%	20,1%	15,0%	5,1
2019	16,4%	19,0%	14,2%	4,8

Fuente: INE. EPA.

Esta mayor incidencia del desempleo entre las mujeres, también se observa en los sectores del ámbito de representación de CCOO Servicios, especialmente en el sector de Hostelería, donde la cifra se situó en el 12,9%, pero escaló hasta el 14% en el caso de las mujeres frente al 11,6% entre los hombres. Esta situación es aún peor en el subsector de los servicios de alojamiento, donde la tasa de empleo de las mujeres (15,2%) incrementa la brecha sobre la de los hombres (10,7%).

En el sector de Comercio las tasas de desempleo también se sitúan por debajo de la media nacional y la brecha de género en este indicador también se reduce, al registrarse un 7,6% de desempleo femenino frente a un 6% masculino. Pero este diferencial es mayor en el subsector del Comercio Mayorista, donde la tasa de desempleo femenino se sitúa en el 10,6%, frente al 6,8% de desempleo masculino.

En el sector financiero se registra la menor diferencia, con una tasa de desempleo femenina del 2,3% y del 2,6% para los hombres, aunque el epígrafe de Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros recoge una tasa nula de desempleo entre los hombres pero un 3,7% entre las mujeres.

Respecto a los Servicios Técnicos destaca especialmente el caso de las Actividades Informáticas y en particular, el caso de Procesamiento de Datos, donde existe un colectivo de 15.426 personas ocupadas (8.816 hombres y 6.610 mujeres) y solo el 0,2% de los hombres está en paro, frente a un 4,1% de las mujeres.

Podríamos reseñar también el caso de una actividad donde las mujeres apenas tienen presencia laboral: la Edición de Programas Informáticos, que aunque no resulta demasiado relevante en términos cuantitativos porque en él se ocupan 9.061 personas (1.132 mujeres y 7.929 hombres), en términos relativos la diferencia entre la tasa de paro de ellas (19,8%) y de ellos (12%) sí es importante.

En sentido contrario destaca también el caso de la actividad de los Contact Center, una labor predominantemente realizada por mujeres donde se ocupan 56.533 personas (40.401 mujeres y 16.132 hombres) y que también registra un mayor diferencial entre la tasa de desempleo de ellas (15,3%) y la de ellos (11,2%).

PROMEDIO EPA 2022	TOTAL ambos géneros		MUJERES		HOMBRES	
	OCUPACION	DESEMPLEO	OCUPACION	DESEMPLEO	OCUPACION	DESEMPLEO
Total CNAES	20.390.583	14,8%	9.425.410	17,3%	10.965.173	12,7%
COMERCIO	2.985.784	6,8%	1.485.846	7,6%	1.499.938	6,0%
Vta. y Rep. Vehíc. Y Motocicl.	335.762	4,1%	56.067	4,2%	279.696	4,1%
Comercio mayorista	830.845	8,2%	303.741	10,6%	527.104	6,8%
Comercio minorista	1.819.177	6,6%	1.126.038	7,0%	693.139	6,1%
HOSTELERÍA	1.640.365	12,9%	869.055	14,0%	771.310	11,6%
Servicios de alojamiento	417.499	13,2%	230.803	15,2%	186.695	10,7%
Servicios de restauración	1.222.867	12,7%	638.252	13,6%	584.615	11,8%
JUEGO	148.184	12,7%	58.490	13,2%	89.694	12,5%
SECTOR FINANCIERO	267.902	2,4%	137.125	2,3%	130.778	2,6%
Servicios financieros	253.060	2,5%	128.802	2,3%	124.258	2,7%
Actividades auxiliares a los servicios financieros	14.842	2,1%	8.322	3,7%	6.520	0,0%
SERVICIOS TÉCNICOS	1.992.086	3,5%	896.239	4,2%	1.095.846	2,9%
Seguros	205.204	2,8%	113.296	2,3%	91.908	3,3%
Activ. Informáticas y estudios de opinión	482.526	2,6%	120.118	2,4%	362.408	2,6%
Edición de programas informáticos	9.061	13,0%	1.132	19,8%	7.929	12,0%
Programación y consultoría	444.309	2,3%	105.447	2,0%	338.862	2,4%
Proceso de datos	15.426	1,9%	6.610	4,1%	8.816	0,2%
Estudios de mercado	13.731	5,6%	6.930	3,2%	6.801	8,1%
Oficinas	1.304.355	3,9%	662.825	4,8%	641.531	3,0%
Ingenierías y arquitectura	262.637	2,6%	77.239	2,9%	185.397	2,5%
Contact Centers	56.533	14,1%	40.401	15,3%	16.132	11,2%
Otros	985.185	3,7%	545.184	4,3%	440.001	3,0%

Fuente: INE. EPA.

Pero además, la incidencia del empleo precario tampoco es igual entre hombres y mujeres. Ellas soportan también mayores índices de temporalidad y parcialidad en el empleo.

El año 2022 se cerró con un índice de empleo temporal considerablemente inferior al de años anteriores gracias a la Reforma Laboral del 2021. Sin embargo, la temporalidad sigue afectando especialmente a las mujeres trabajadoras: 19,4%⁹ de temporalidad femenina (24,5% en 2021); 17,8% de temporalidad masculina (22,8% en 2021).

En todo caso, este indicador es aún peor para las mujeres en la Hostelería, donde el 28,2% del empleo femenino es de carácter temporal (23,5% entre los hombres) e incluso más en el subsector de la Restauración (31,2% temporalidad femenina; 26,6% masculina) y también en el sector de Juego con una tasa del 34,6% entre las mujeres (27,7% en los hombres) que llega incluso al 43,3% en las Actividades Recreativas y de Entretenimiento (39,8% en los hombres).

⁹ Fuente: INE. EPA.

En el sector del Comercio la diferencia de género también se reduce en este indicador, con una tasa de empleo temporal en las mujeres del 15% (20,8% en 2021) y del 13% en los hombres (16,7% en 2021). Pero hay que destacar el subsector del Comercio Mayorista, en concreto de Alimentos, bebidas y tabaco, donde la brecha de género en términos de temporalidad se acentúa hasta una tasa del 26,1% entre las mujeres frente a un 17,8% de los hombres.

En el sector Financiero se registra una menor tasa de temporalidad (5,9% femenina; 4,8% masculina), aunque en las Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros se eleva hasta el 17,8% entre las mujeres mientras que desciende a un 3% entre los hombres.

En el epígrafe de Servicios Técnicos la brecha de género vuelve a quedar patente en un sector estratégico para la transformación productiva de la economía española como es el de la Ingeniería y Arquitectura, donde los hombres que trabajan con contratos temporales son un 10,6% frente a un 15,5% de las mujeres.

PROMEDIO EPA 2022 Total CNAES	TOTAL ambos géneros	MUJERES	HOMBRES
	TASA EMPLEO TEMPORAL		
	18,5%	19,4%	17,8%
COMERCIO	14,1%	15,0%	13,0%
Vta. y Rep. Vehic. Y Motocicl.	9,7%	6,3%	10,4%
Comercio mayorista	13,4%	16,3%	11,5%
Alimentos, bebidas y tabaco	21,6%	26,1%	17,8%
Artículos de uso doméstico	8,7%	7,9%	9,4%
Otros	7,0%	6,1%	7,4%
Comercio minorista	15,2%	15,1%	15,5%
HOSTELERÍA	26,1%	28,2%	23,5%
Servicios de alojamiento	18,8%	21,0%	16,1%
Servicios de restauración	29,1%	31,2%	26,6%
JUEGO	30,4%	34,6%	27,7%
Activ. de Juegos de azar y apuestas	16,2%	20,8%	13,8%
Activ. Recreativas y de entretenimiento	41,3%	43,3%	39,8%
SECTOR FINANCIERO	5,4%	5,9%	4,8%
Servicios financieros	5,1%	5,2%	4,9%
Actividades auxiliares a los servicios financieros	11,0%	17,8%	3,0%
SERVICIOS TÉCNICOS	11,6%	12,5%	10,9%
Seguros	7,2%	7,1%	7,3%
Activ. Informáticas y estudios de opinión	8,9%	8,2%	9,2%
Oficinas	13,8%	14,5%	13,0%
Ingenierías y arquitectura	12,2%	15,5%	10,6%
Contact Centers	23,7%	21,4%	29,5%
Otros	13,4%	13,7%	13,0%

Fuente: INE. EPA.

Respecto al empleo a tiempo parcial, el último año se cerró con un índice global del 16,6%, con una nueva reducción respecto al 17,1% de 2021 y al 17,9% registrado en 2019. Pero a pesar de esta buena evolución, la parcialidad continúa marcando negativamente la carrera profesional de las mujeres, entre las que un 27,4% trabaja a tiempo parcial frente a solo un 7,4% de los hombres. Y aunque esta brecha de 17 puntos se haya reducido, en varios de los sectores del ámbito de representación de CCOO Servicios la tasa de parcialidad muestra valores superiores a la media.

TASA DE PARCIALIDAD	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	brecha
2022	16,6%	27,4%	7,4%	20,0
2021	17,1%	28,5%	7,4%	21,1
2019	17,9%	29,6%	8,0%	21,6

Fuente: INE. EPA.

PROMEDIO EPA 2022	TOTAL ambos géneros		MUJERES		HOMBRES	
	J. PARCIAL	No deseada	J. PARCIAL	No deseada	J. PARCIAL	No deseada
Total CNAES	16,6%	52,5%	27,4%	51,0%	7,4%	57,0%
COMERCIO	17,8%	43,5%	26,8%	39,7%	8,0%	57,6%
Vta. y Rep. Vehic. Y Motocicl.	6,7%	45,7%	20,5%	41,1%	3,7%	51,1%
Comercio mayorista	6,6%	38,8%	10,7%	28,2%	4,0%	56,6%
Comercio minorista	25,6%	44,1%	32,0%	40,8%	13,5%	58,6%
HOSTELERÍA	28,5%	51,6%	35,3%	50,2%	20,4%	54,4%
Servicios de alojamiento	11,4%	59,8%	15,6%	61,1%	6,2%	55,7%
Servicios de restauración	35,6%	50,5%	43,6%	48,6%	26,2%	54,2%
JUEGO	25,6%	58,7%	37,0%	49,8%	18,2%	70,2%
Activ. de Juegos de azar y apuestas	10,8%	38,8%	23,7%	39,2%	3,8%	37,7%
Activ. Recreativas y de entretenimiento	36,9%	63,1%	45,4%	53,3%	30,7%	73,7%
SECTOR FINANCIERO	2,5%	26,3%	3,3%	24,8%	1,7%	29,5%
Servicios financieros	2,0%	34,3%	3,1%	27,6%	0,9%	60,4%
Actividades auxiliares a los servicios financieros	11,0%	0,0%	6,1%	0,0%	16,7%	0,0%
SERVICIOS TÉCNICOS	10,7%	35,7%	16,4%	34,4%	5,4%	39,4%
Seguros	10,5%	36,1%	14,3%	34,5%	4,9%	43,0%
Activ. Informáticas y estudios de opinión	5,2%	19,3%	10,3%	22,2%	3,4%	16,2%
Oficinas	13,6%	38,8%	18,3%	36,0%	7,3%	48,2%
Ingenierías y arquitectura	8,0%	22,9%	15,2%	23,6%	4,4%	21,6%
Contact Centers	26,7%	49,3%	29,6%	48,9%	19,4%	51,1%
Otros	14,0%	39,6%	17,6%	35,4%	8,0%	55,7%

Fuente: INE. EPA.

Así, en Hostelería la cifra de empleo femenino a tiempo parcial es del 35,3% y de ella el 50,2% es de carácter no deseado. Además este índice se ha agravado en el último año (34,5% en 2021; 20,4% en los hombres). Es el subsector de la Restauración el que registra una tasa de parcialidad más acusada (43,6% femenina; 26,2% masculina).

En el sector de Juego la parcialidad en el empleo femenino alcanza el 37% y también más de la mitad (50,2%) es no deseada, aunque la situación ha mejorado respecto al año anterior (38,8% en 2021; 18,2% en los hombres).

En Comercio las mujeres trabajan en un 26,8% a tiempo parcial pero hay una menor proporción de parcialidad no deseada (39,7%); y además la situación también ha mejorado en el último año

(27,8% en 2021) pero en este sector es donde se constata una brecha de género más acusada, porque la tasa de empleo a tiempo parcial entre los hombres es solo del 8%.

En el capítulo de los Servicios Técnicos son las actividades de los Contact Center las que muestran una brecha de género mayor en términos de parcialidad, con una tasa del 29,6% entre ellas frente al 19,4% de los hombres, si bien es cierto que el índice de parcialidad no deseada en el trabajo femenino en esta actividad no llega a la mitad (48,9%).

De igual forma, de nuevo aparece señalado el capítulo de las actividades de Ingeniería y Arquitectura, donde las mujeres que trabajan a tiempo parcial son el 15,2% frente al 4,4% en el caso de los hombres.

El problema del empleo a tiempo parcial se agrava al analizar el grado de parcialidad no deseada (52,5%), que a pesar de haber descendido respecto al dato de 2019 antes de la pandemia (54,9%), se ha incrementado en el último año entre los contratos en la modalidad fijo-discontinuo, en casi 6mil hombres pero en más de 21mil mujeres.

AMBOS GÉNEROS	2019		2021		2022			
	Asalariados s. privado	% del total	Asalariados s. privado	% del total	Asalariados s. privado	% del total	Var. Anual	Var. Prepand.
TOTAL	13.448.014		13.176.485		13.763.188		4,5%	2,3%
Completa	11.042.449	82,1%	10.928.960	82,9%	11.479.354	83,4%	5,0%	4,0%
Parcial	2.405.565	17,9%	2.247.525	17,1%	2.283.834	16,6%	1,6%	-5,1%
Parcial no deseada	1.321.020	54,9%	1.256.484	55,9%	1.198.261	52,5%	-4,6%	-9,3%
INDEFINIDOS	9.962.476	74,1%	10.072.303	76,4%	11.213.378	81,5%	11,3%	12,6%
Completa	8.572.476	86,0%	8.751.677	86,9%	9.716.593	86,7%	11,0%	13,3%
Parcial	1.389.999	14,0%	1.320.626	13,1%	1.496.785	13,3%	13,3%	7,7%
Parcial no deseada	652.303	46,9%	625.027	47,3%	703.583	47,0%	12,6%	7,9%
TEMPORALES	3.485.538	25,9%	3.104.181	23,6%	2.549.810	18,5%	-17,9%	-26,8%
Completa	2.469.973	70,9%	2.177.283	70,1%	1.762.761	69,1%	-19,0%	-28,6%
Parcial	1.015.566	29,1%	926.898	29,9%	787.049	30,9%	-15,1%	-22,5%
Parcial no deseada	668.717	65,8%	631.457	68,1%	494.677	62,9%	-21,7%	-26,0%
Fijos-Discontinuos	351.441	3,5%	329.842	3,3%	484.220	4,3%	132.779	
Completa	253.056	72,0%	237.326	72,0%	350.787	72,4%	97.731	
Parcial	98.386	28,0%	92.516	28,0%	133.433	27,6%	35.047	
Parcial no deseada	54.639	55,5%	55.714	60,2%	81.992	61,4%	27.352	

HOMBRES							
Fijos-Discontinuos	134.449	2,5%	130.299	2,4%	193.020	3,1%	58.570
Completa	119.937	89,2%	115.545	88,7%	169.246	87,7%	49.309
Parcial	14.512	10,8%	14.754	11,3%	23.774	12,3%	9.262
Parcial no deseada	7.440	51,3%	7.824	53,0%	13.350	56,2%	5.909
MUJERES							
Fijos-Discontinuos	216.992	4,7%	199.543	4,4%	291.200	5,7%	74.208
Completa	133.119	61,3%	121.781	61,0%	181.541	62,3%	48.423
Parcial	83.873	38,7%	77.762	39,0%	109.659	37,7%	25.786
Parcial no deseada	47.199	56,3%	47.890	61,6%	68.642	62,6%	21.443

FUENTE: INE.EPA.

Por tanto, el tiempo de jornada en el empleo se configura como uno de los que más influyen en la brecha salarial de género, de modo que, si el diferencial entre la ganancia femenina y masculina se sitúa en una media del 23% en función de la que perciben las mujeres (o del 18,7% en función de la que perciben los hombres), en el empleo a tiempo parcial la brecha se cuantifica en el 13,7% mientras que en el empleo a jornada completa es un 8,9%.

Ganancia media anual	TOTAL	Mujeres	Hombres	Brecha s/ganancia femenina	Brecha s/ganancia masculina	variación anual		
						TOTAL	Mujeres	Hombres
Total								
2020	25.165,51	22.467,48	27.642,52	23,0%	18,7%	3,2%	3,6%	2,6%
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	24,2%	19,5%			
Jornada completa								
2020	28.881,22	27.466,76	29.918,94	8,9%	8,2%	1,7%	2,0%	1,4%
2019	28.412,13	26.939,88	29.501,75	9,5%	8,7%			
Jornada parcial								
2020	11.642,50	11.152,67	12.685,74	13,7%	12,1%	2,2%	2,4%	2,1%
2019	11.395,49	10.892,24	12.421,50	14,0%	12,3%			

Fuente: INE. EAES.

22 DE FEBRERO

Día de la igualdad salarial



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN