



Informe Brecha Salarial

Febrero 2023



**IGUALDAD REAL,
IGUALDAD SALARIAL**

#TrabajandoPorLaIgualdad
www.csif.es

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69

Contenido:

PRINCIPALES DATOS:	3
• Salario medio anual.....	4
• Histórico Salario medio anual.....	5
• Inactivos por labores del hogar.....	6
• Acceso al empleo:.....	7
• Contratación temporal:.....	8
• Contratación a tiempo parcial:.....	9
• Contratos parciales por cuidado de menores, dependientes u obligaciones familiares:.....	10
• Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados:.....	12
• Mujeres y hombres en paro:.....	13
• Datos de paro en matrimonios españoles:.....	14
• Salario medio de mujeres y hombres en ERTE:.....	15
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	16
• Contratación temporal administraciones públicas:.....	16
• Ocupados sector público jornada parcial.....	18
• Personal funcionario y laboral en excedencia por cuidado de menores/familiares y agrupación familiar.....	19
• Personal funcionario y laboral con reducción de jornada por situación familia:.....	20
• Teletrabajo:.....	21
• Planes de igualdad en las administraciones públicas:.....	22
Desde CSIF Reclamamos:	25
Indicadores analizados por CSIF:	26

Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. 22 de febrero

PRINCIPALES DATOS:

- **La brecha se sitúa en un 20%.** La brecha salarial ha disminuido un 0,41% con respecto al año anterior, a este ritmo **tardaríamos más de 48 años en eliminar la brecha salarial.**
- **Las mujeres trabajan gratis al año 73 días.**
- **La brecha en la contratación temporal** sigue ampliándose, ha aumentado un 22,5% con respecto al año pasado y **se ha multiplicado por 12 desde la pandemia.**
- Hay casi el **triple de mujeres** que hombres contratadas a **tiempo parcial.**
- **El 93 por ciento** de las personas que trabajan a **tiempo parcial por cuidado de familiares son mujeres.**
- Pese a la mejoría en el empleo, **sigue habiendo más mujeres que hombres en paro.**
- **La brecha salarial en ERTE se sitúa en el 30%.**
- En la **administración pública** hay el **doble de mujeres** que hombres con **contratos temporales.**
- En la **administración pública** el número de **mujeres funcionarias** que se acoge a **excedencias** por cuidado de menores o mayores **cuadruplica al de hombres** y **sextuplica** en el caso de **reducciones de jornada.**

ANÁLISIS CAUSAS BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:

- Salario medio anual.

Según el informe de “Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias 2021” de la Agenda Tributaria, la brecha salarial se encontraba en un 19,87%. El salario medio anual de los hombres, ascendió a 23.724 euros y el de las mujeres a 19.011 euros.

La brecha salarial ha disminuido un 0,41% con respecto al año anterior, a este ritmo tardaríamos más de 48 años en eliminar la brecha salarial.

Las mujeres trabajan gratis al año 73 días, casi dos meses y medio.

MUJERES	Asalariados	Salario Medio Anual
Total	8.877.258	19.011
Menor de 18 años	22.205	1.563
De 18 a 25 años	884.370	6.989
De 26 a 35 años	1.843.528	16.468
De 36 a 45 años	2.394.456	20.336
De 46 a 55 años	2.300.394	22.405
De 56 a 65 años	1.335.379	22.962
Mayor de 65 años	96.926	13.325

Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Agenda Tributaria 2021

HOMBRES	Asalariados	Salario Medio Anual
Total	10.096.989	23.724
Menor de 18 años	34.637	2.245
De 18 a 25 años	1.027.207	8.328
De 26 a 35 años	2.000.053	18.638
De 36 a 45 años	2.659.402	25.066
De 46 a 55 años	2.632.089	28.956
De 56 a 65 años	1.618.880	29.499
Mayor de 65 años	124.721	24.088

- Histórico Salario medio anual.

	Brecha salarial
2021	19,87 %
2020	20,28 %
2019	21,60 %
2018	22,24 %
2017	22,60 %

Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Agenda Tributaria



- Inactivos por labores del hogar

Casi el 90% de las personas inactivas por este motivo son mujeres.

Ocupación T4 2022: 417,7 hombres, frente a 2985,3 mujeres.

Ocupación T4 2021: 430,6 hombres, frente a 2966,7 mujeres.

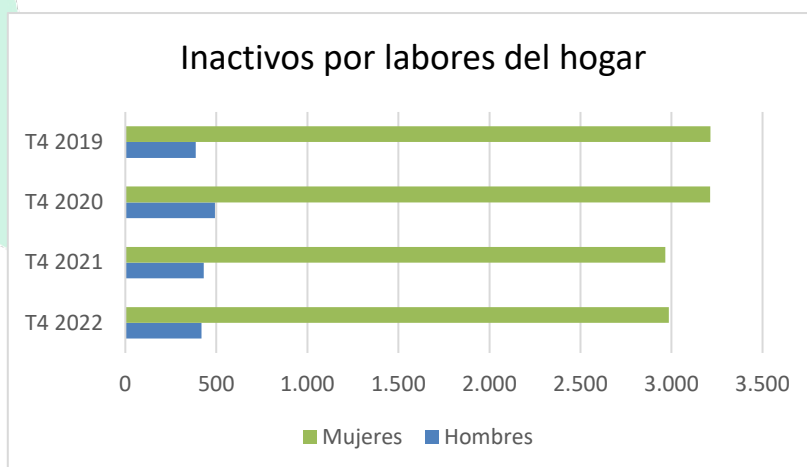
Ocupación T4 2020: 492,9 hombres, frente a 3211,7 mujeres.

Ocupación T4 2019: 387,2 hombres, frente a 3213,4 mujeres.

Unidades: miles de personas



Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022



- Acceso al empleo:

Las mujeres siguen estando discriminadas en el acceso al empleo; según la última EPA la ocupación de ellas es un 13,6 por ciento menor. No mejora con respecto al año pasado.

Ocupación T4 2022: 10.977,7 hombres, frente a 9.486,2 mujeres.

Ocupación T4 2021: 10.830,9 hombres, frente a 9.354,1 mujeres.

Ocupación T4 2020: 10.469,8 hombres, frente a 8.874,5 mujeres.

Ocupación T4 2019: 10.808,6 hombres, frente a 9.158,3 mujeres.

Unidades: miles de personas

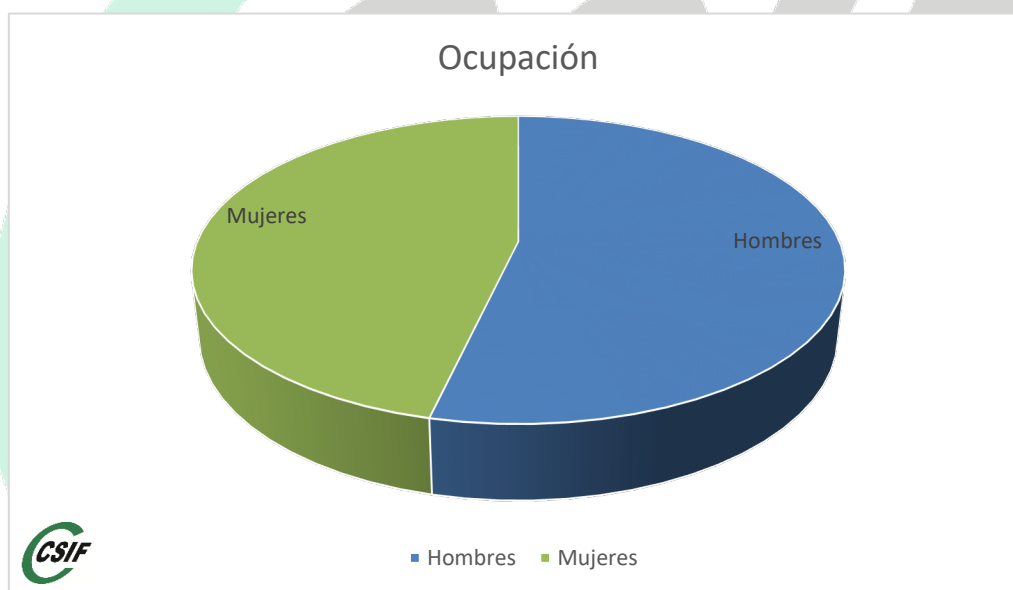


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Contratación temporal:

Hay más mujeres que hombres en este tipo de contratación.

La brecha en la contratación temporal sigue ampliándose, ha aumentado un 22,5% con respecto al año pasado y se ha multiplicado por 12 desde la pandemia.

En números absolutos la contratación temporal de hombres desciende un 31,10% con respecto al año pasado sin embargo en las mujeres desciende solo un 24,71%.

Contratación temporal T4 2022: 1.390.400 hombres frente a mujeres 1.724.300 mujeres (333.900 más)

Contratación temporal T4 2021: 2.018.000 hombres frente a mujeres 2.290.500 mujeres (272.500 más)

Contratación temporal T4 2020: 1.919.000 hombres frente a 2.081.700 mujeres (162.700 más)

Contratación temporal T4 2019: 2.185.100 frente a 2.212.800 mujeres (27.700 más)

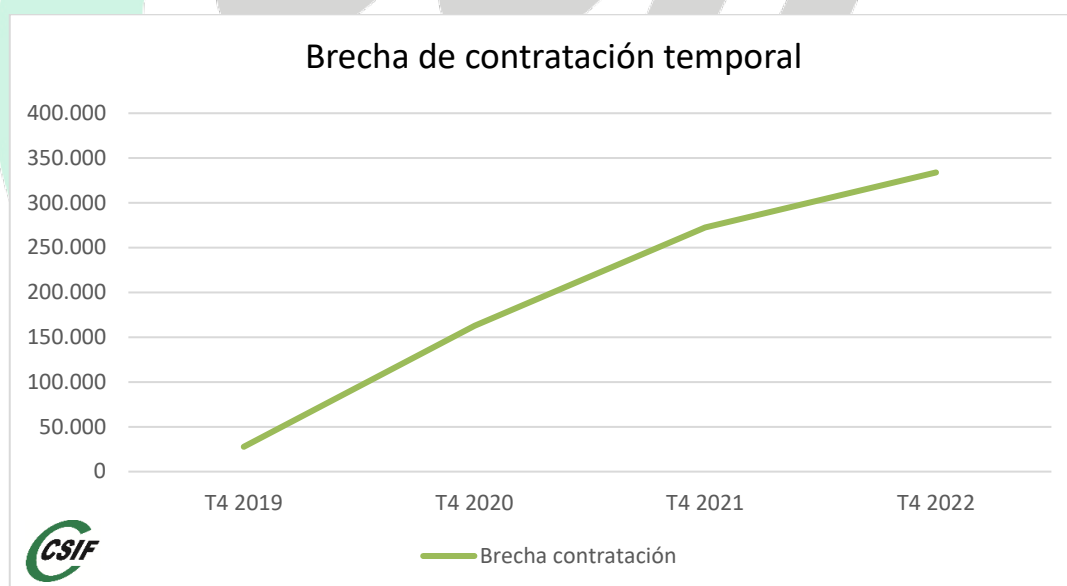


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Contratación a tiempo parcial:

Hay casi el triple de mujeres que hombres contratadas a tiempo parcial.

Jornada a tiempo parcial T4 2022: 736.100 hombres frente a 2.045.600 mujeres.

Jornada a tiempo parcial T4 2021: 667.400 hombres frente a 2.070.600 mujeres.

Jornada a tiempo parcial T4 2020: 717.400 hombres frente a 2.081.700 mujeres.

Jornada a tiempo parcial T4 2019: 762.000 hombres frente a 2.182.900 mujeres.

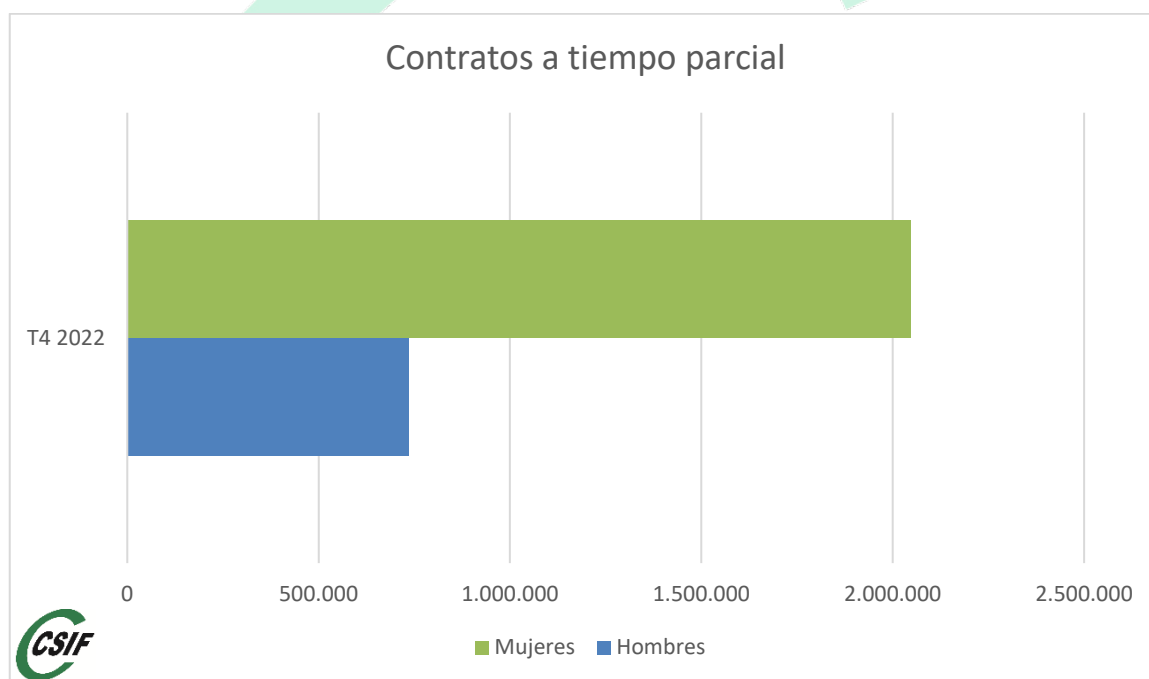


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Contratos parciales por cuidado de menores, dependientes u obligaciones familiares:

El 93 por ciento de las personas que trabajan a tiempo parcial por este motivo son mujeres. Por cada hombre hay más de 13 mujeres.

T4 2022: 25.300 hombres frente a 333.200 mujeres.

T4 2021: 17.900 hombres frente a 337.300 mujeres.

T4 2020: 17.800 hombres frente a 275.300 mujeres.

T4 2019: 18.500 hombres frente a 288.300 mujeres.

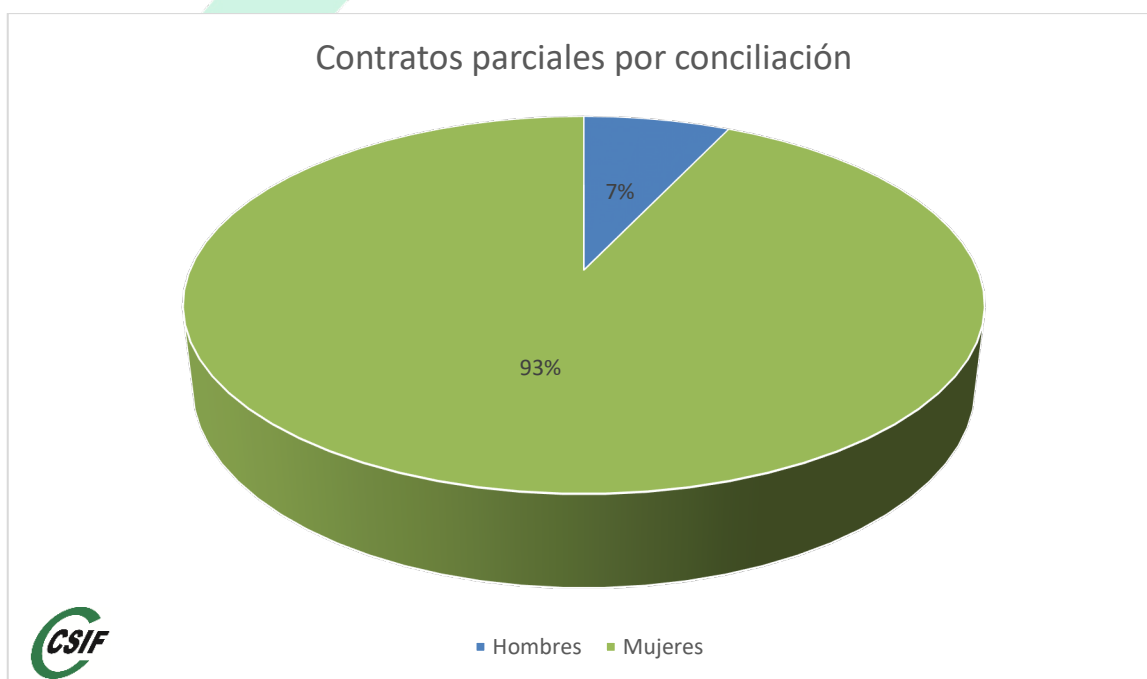


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

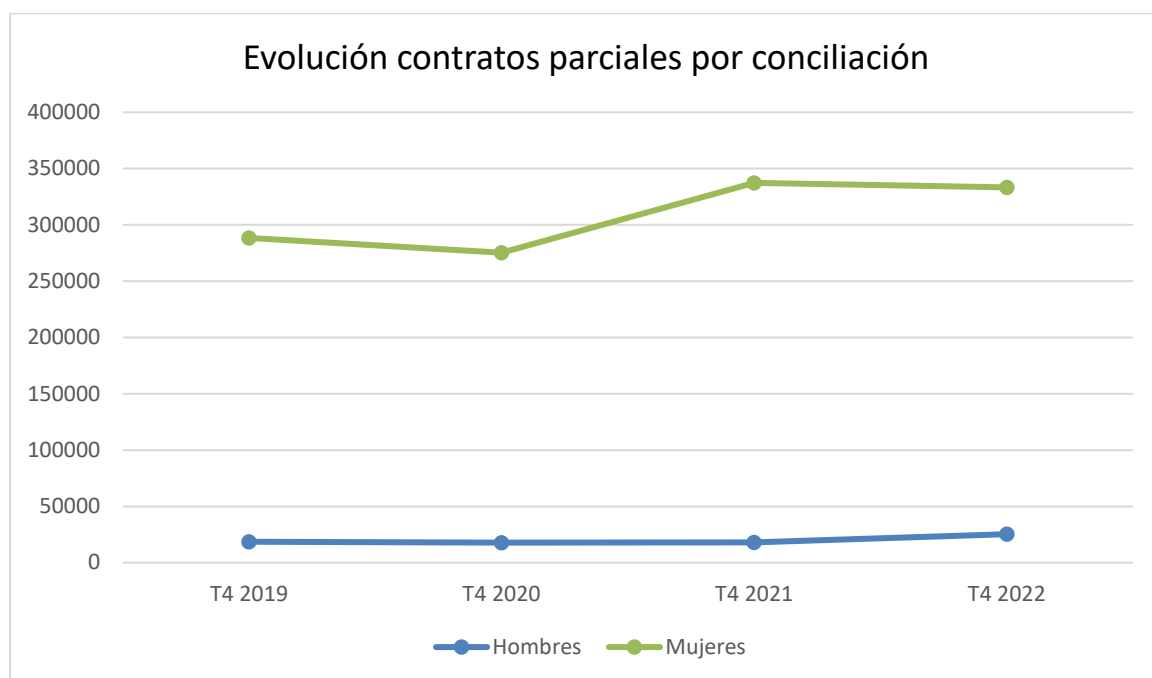


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados:

Las mujeres trabajan de media 4,7 horas menos a la semana que los hombres.

Nº medio de horas T4 2022: 34,2 horas los hombres frente a 29,5 horas las mujeres

Nº medio de horas T4 2021: 34,4 horas los hombres frente a 28,9 horas las mujeres

Nº medio de horas T4 2020: 34,8 horas los hombres frente a 29,7 horas las mujeres

Nº medio de horas T4 2019: 36,4 horas los hombres frente a 30,7 horas las mujeres

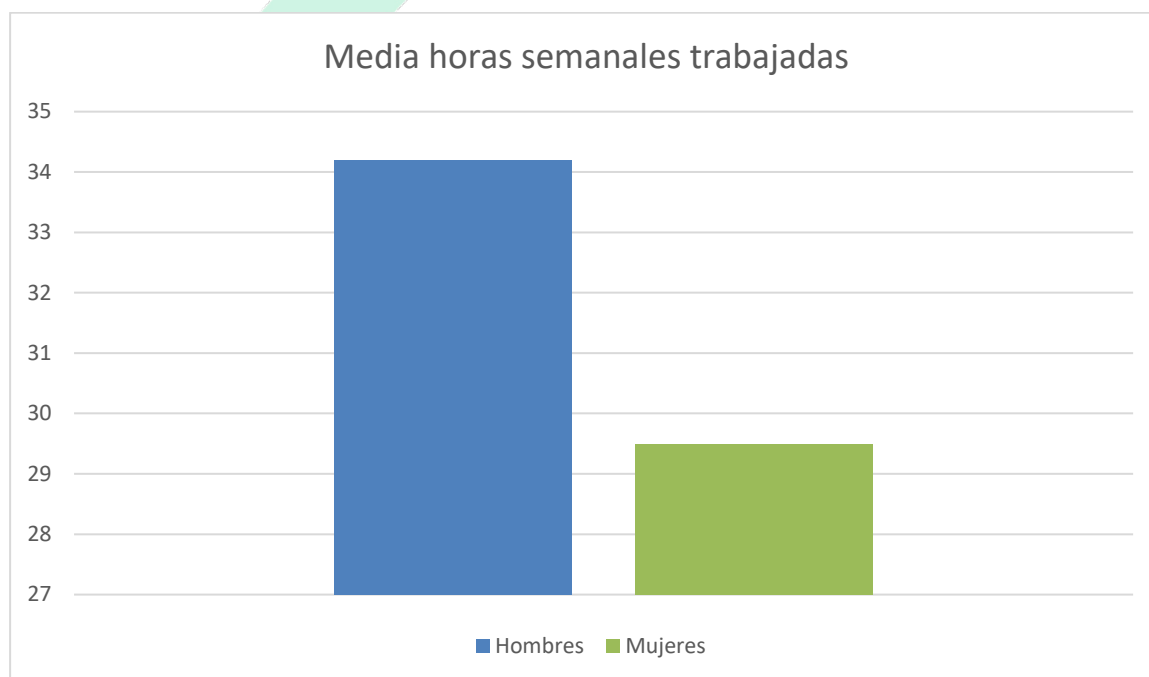


Gráfico elaborado por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Mujeres y hombres en paro:

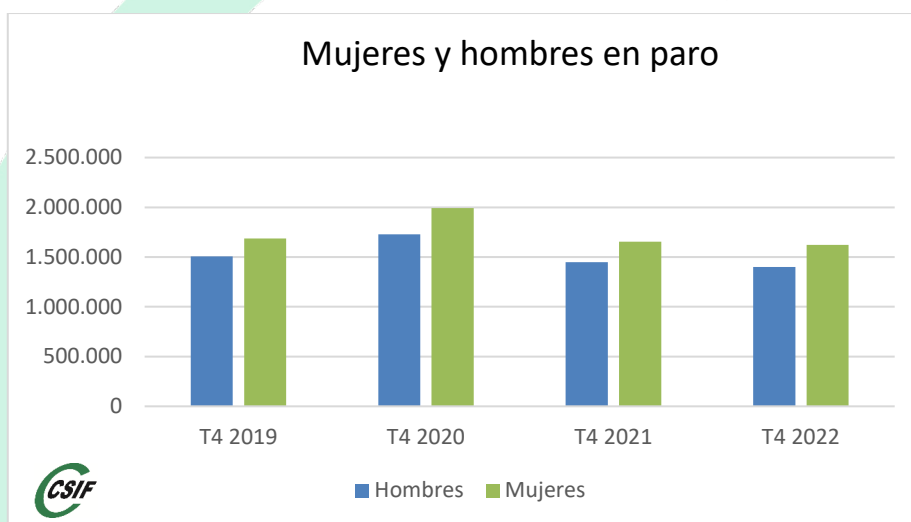
Pese a la mejoría en el empleo, **sigue habiendo más mujeres que hombres en paro.**

Hombres parados T4 2022: 1.401.000 frente a 1.623.000 mujeres.

Hombres parados T4 2021: 1.448.200 frente a 1.655.600 mujeres.

Hombres parados T4 2020: 1.728.400 frente a 1.991.400 mujeres.

Hombres parados T4 2019: 1.506.100 frente a 1.685.800 mujeres.



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Datos de paro en matrimonios españoles:

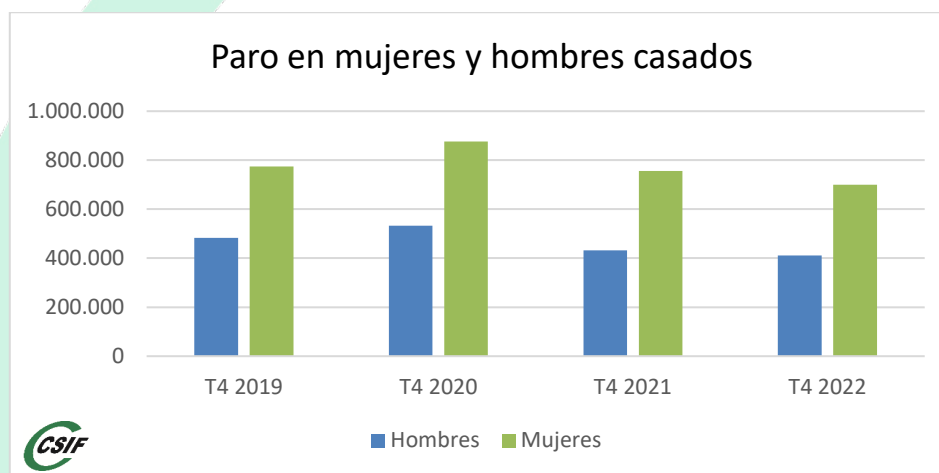
En los matrimonios españoles hay casi el doble de mujeres que hombres en paro, además esta diferencia, aunque ha disminuido en los últimos años, sigue siendo similar a la de 2019.

Hombres parados T4 2022: 411.500 frente a mujeres 700.200 (288.700 más).

Hombres parados T4 2021: 431.400 frente a mujeres 756.200 (324.800 más).

Hombres parados T4 2020: 532.300 frente a 876.100 mujeres (343.800 más).

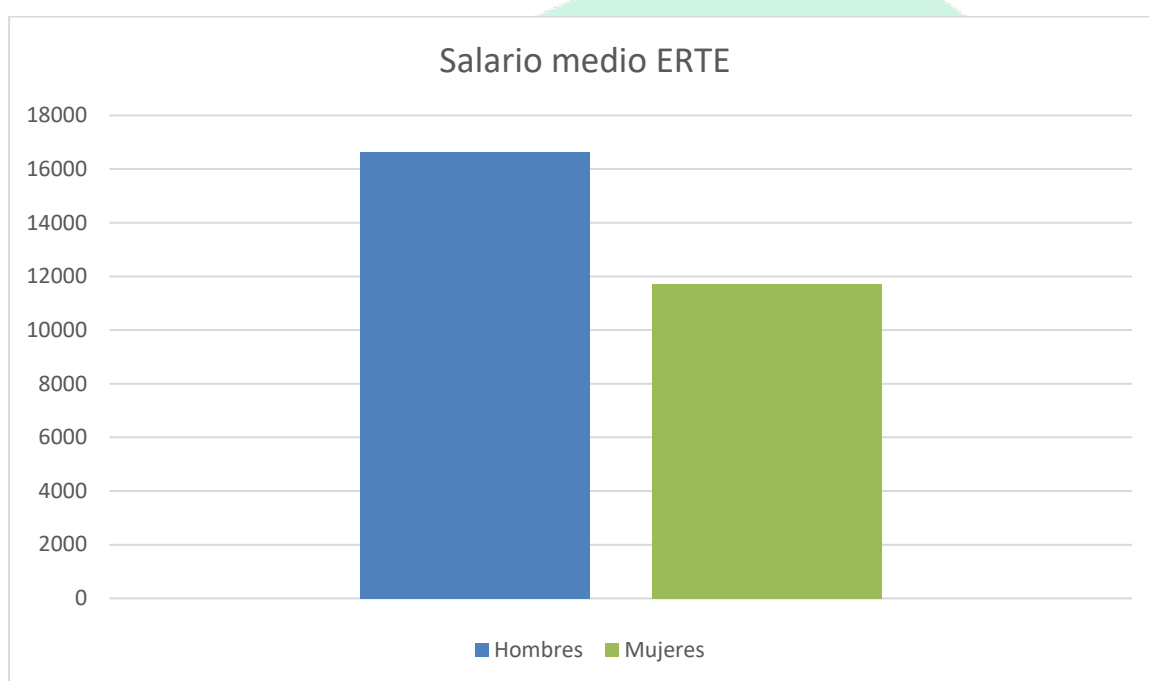
Hombres parados T4 2019: 483.500 frente a 773.900 mujeres (290.400 más).



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022

- Salario medio de mujeres y hombres en ERTE:

El salario medio de los hombres en ERTE en 2021 es 16.645 euros y el de las mujeres 11.725 euros. **Hay 4920 euros de diferencia por lo que la brecha salarial es del 29,6%.**



Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Agenda Tributaria 2021

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Analizamos a continuación la situación actual de la administración pública:

- Contratación temporal administraciones públicas:

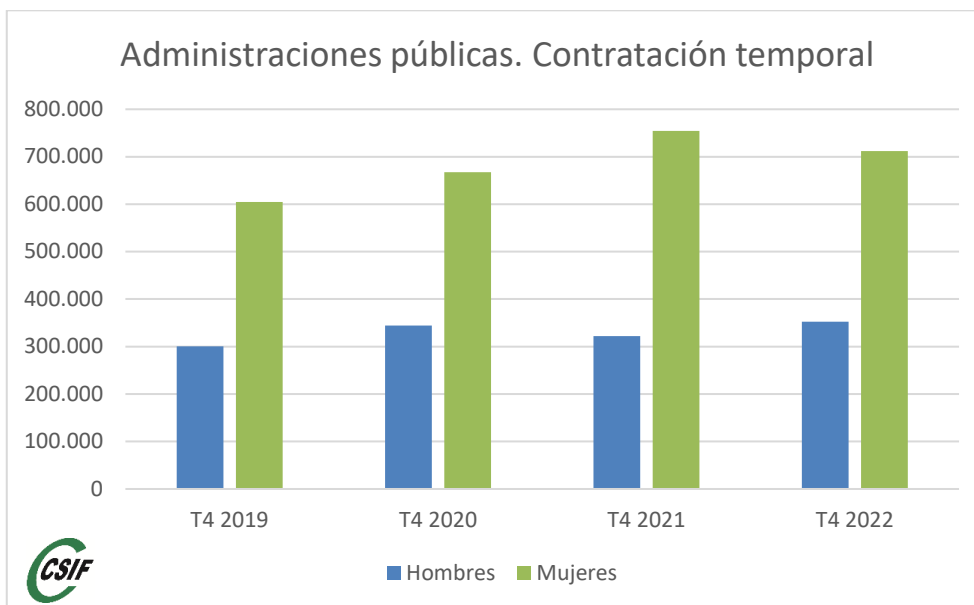
Hay el doble de mujeres que hombres con este tipo de contratación.

Contratos temporales en el sector público T4 2022: 352.300 hombres frente a 712.000 mujeres (359.700 más)

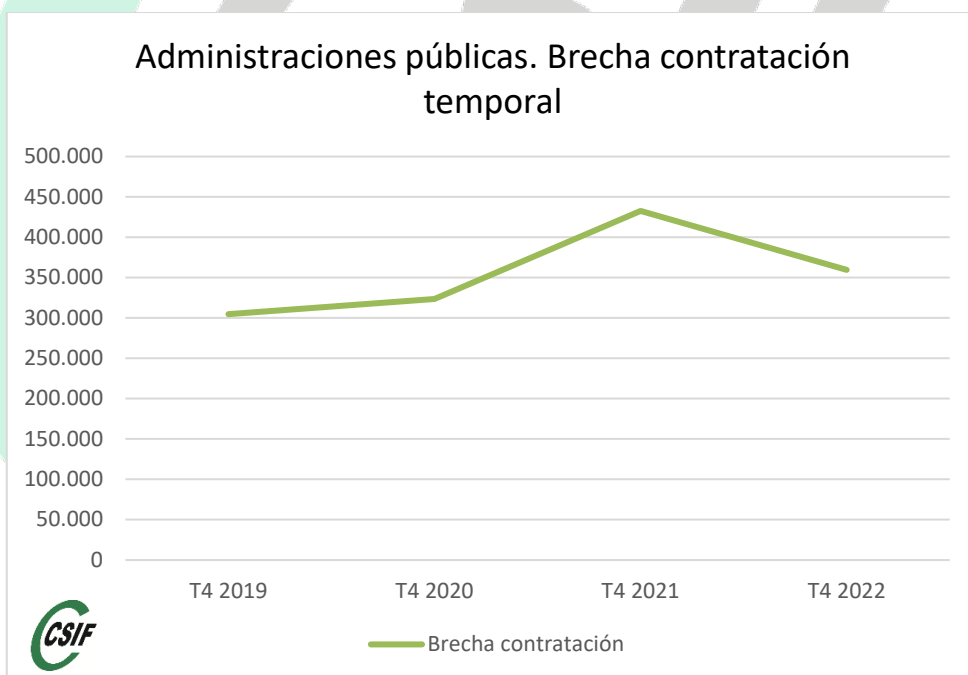
Contratos temporales en el sector público T4 2021: 321.800 hombres frente a 754.400 mujeres (432.600 más)

Contratos temporales en el sector público T4 2020: 344.100 hombres frente a 667.500 mujeres (323.400 más).

Contratos temporales en el sector público T4 2019: 300.300 frente a 605.000 mujeres (304.700 más).



Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022



- Ocupados sector público jornada parcial

Hay más mujeres que hombres con jornada a tiempo parcial. De todos estos contratos, **el 74,1% son mujeres** frente al 25,9% de hombres. La brecha entre mujeres y hombres a tiempo parcial aumenta con respecto al año pasado. Por cada hombre hay 2,85 mujeres con este tipo de jornada.

Sector público	2022 T4	2021 T4	2020 T4
Hombres	52,3	52,8	44
Mujeres	149,3	147,9	150,5

Gráficos elaborados por CSIF a partir de datos de la encuesta de población activa T4 2022



- Personal funcionario y laboral en excedencia por cuidado de menores/familiares y agrupación familiar

- *En cuanto a personal funcionario:*

Con carácter general, el número de mujeres que se acoge a estas medidas es 2,4 veces el de hombres.

En cuanto a excedencia **por cuidado de hijos**, la proporción de mujeres que lo solicitan **es cuatro veces mayor a la de hombres.**

Hay un total de 237 hombres frente a 573 mujeres. Datos Informe impacto de género. PGE 2023. Elaborado con datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022

- *En cuanto al personal laboral:*

El número de mujeres que solicita este tipo de excedencia en el total del personal laboral es 3,6 veces el número de hombres.

Hay un total de 91 hombres frente a 325 mujeres. Datos Informe impacto de género. PGE 2023. Elaborado con datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022

- Personal funcionario y laboral con reducción de jornada por situación familia:

- En cuanto a personal funcionario:

El número de mujeres que solicita este tipo de jornada casi **sexuplica el de hombres**.

En 5 supuestos de los 8 existentes solo son mujeres las que se acogen a estas modalidades de reducción de jornada.

Hay un total de 295 hombres frente a 1683 mujeres. Datos Informe impacto de género. PGE 2023. Elaborado con datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2022.

- En cuanto al personal laboral

Nos encontramos con una proporción muy elevada de mujeres que solicitan estas jornadas reducidas motivadas por situaciones de cuidado familiar.

En el ámbito de todos los Convenios **la proporción es más de 4,5 veces superior en el caso de las mujeres**.

Hay un total de 95 hombres frente a 432 mujeres. Datos Informe impacto de género. PGE 2023. Elaborado con datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las administraciones Públicas. Enero 2022

- Teletrabajo:

Más mujeres se acogen a la modalidad de teletrabajo (tanto al 20% o al 100% de la jornada) incluso sube algo con respecto al año pasado (un 0,83)

	Porcentaje efectivos totales AGE		Personal en activo que presta servicios en modalidad presencial (3a) 100%		Personal en activo que presta servicios en modalidad presencial (3b) distancia 20%		Personal en activo que presta servicios en modalidad no presencial (cuarta) Enfermedad personal o cuidado hijos covid	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Mujeres	50,95	50,90	46,44	46,27	58,24	58,66	57,32	56,07
Hombres	49,04	49,10	53,55	53,73	41,75	41,34	42,67	43,93

Elaboración propia CSIF. Datos AGE. Mayo 2022

- Planes de igualdad en las administraciones públicas:

Desde CSIF seguimos denunciando la falta de datos para poder realizar un análisis exhaustivo de la situación de las AAPP de nuestro país. **Aún hay Comunidades Autónomas que no cuentan con Planes de Igualdad** para todos sus empleados y empleadas públicas, **así como múltiples entidades locales** que carecen de ellos.

Los empleados y empleadas públicas no cuentan por lo tanto con directrices para abordar cuestiones tan relevantes como la brecha salarial, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, la conciliación o medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo o la violencia de género.

Por ello desde CSIF, instamos al Ministerio de Igualdad que exija el cumplimiento de la ley también por parte de las administraciones públicas de las Comunidades Autónomas tal y como marca el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional séptima:

Planes de igualdad:

“1. Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Así mismo reivindicamos la necesidad de poner en marcha el III Plan de Igualdad de la AGE cuya implantación lleva dos años de retraso.

Además, exigimos la creación de normativa específica similar al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para realizar auditorías retributivas en las administraciones públicas.

La auditoría retributiva resulta una herramienta necesaria y previa para poder proceder a establecer las medidas efectivas de eliminación de cualquier discriminación retributiva. Es por ello que en los planes de igualdad de los ámbitos del personal funcionario al servicio de las administraciones públicas no se están incluyendo medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, tal y como se establece en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Al no incluirse la auditoría retributiva prevista en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, y siendo esta auditoría una herramienta imprescindible para evaluar y establecer las medidas oportunas, no se está pudiendo concretar las mismas.

Además, es clara la relación entre falta de corresponsabilidad y conciliación y la brecha salarial, por ello instamos al Gobierno a no desaprovechar la oportunidad de legislar en este ámbito en la futura Ley de Familias.

Desde CSIF hemos realizado alegaciones al Anteproyecto que ayuden a mejorar la falta de conciliación y corresponsabilidad que existe actualmente en el ámbito laboral, entre ellas:

- Oferta universal de plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil.
- Creación de un permiso denominado “bolsa de horas de libre disposición” que consista en la disposición de un número de horas (hasta un 5 % de la jornada anual), dirigida de forma justificada al cuidado y atención de personas mayores, personas con discapacidad, hijos o hijas menores y menores sujetos a tutela o acogimiento.

- Solicitamos que, en el caso de las reducciones de jornada por motivos de cuidado de menores o familiares, se reconozca a efectos de acceso a la pensión de jubilación como si se hubiera realizado el trabajo al 100% de la jornada por la que se esté contratado/a (asimilando la situación en el caso de excedencia por cuidado de hijos/as)



Desde CSIF Reclamamos:

- Análisis y evaluación anual de la brecha salarial de género tanto en administraciones públicas como en empresas privadas, con especial atención a la retribución por trabajo de igual valor.
- Implantación de medidas de conciliación sin pérdida retributiva. Hemos hecho aportaciones en este sentido al anteproyecto de ley de familias.
- Creación de plazas para escuelas infantiles de 0 a 3 años de carácter público y gratuito.
- Fomento de la corresponsabilidad mediante campañas formativas y de sensibilización.
- Creación de la figura del delegado/a sindical especializada en Igualdad y contra la violencia de género en cada centro de trabajo que pueda velar por el cumplimiento de la Igualdad dentro del ámbito laboral.
- Integración del enfoque de género en las administraciones públicas.
- Creación de normativa específica similar al RD 902 para realizar auditorías retributivas en las administraciones públicas.
- Negociación y puesta en marcha de Planes de Igualdad todavía pendientes tanto en empresa privada como en administraciones públicas, así como de protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Creación de un registro oficial de Planes de Igualdad de Administraciones Públicas.

Indicadores analizados por CSIF:

- Seguridad Social. Enero 2023
- Informe impacto de género. PGE 2023.
- EPA. Cuarto trimestre 2022
- Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Agenda Tributaria 2021
- Boletín Estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas. Enero 2023



CSIF



Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

C/ Fernando el Santo, 17. 28010 Madrid Telf.: 91 567 44 69