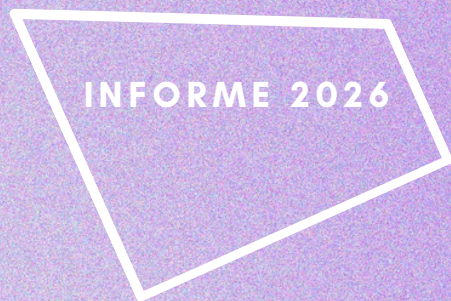


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA



Índice

Índice	1
Introducción	3
1. La brecha salarial de género en Cantabria	4
Brecha salarial de género en Cantabria	4
Dispersión salarial en Cantabria	8
Factores que inciden en la brecha salarial	10
• Edad	10
• Tipo de contrato	11
• Sector de actividad	12
Componentes del salario	13
2. La participación laboral de las mujeres en Cantabria	15
Empleo, actividad e inactividad	15
Situación profesional	18
Tipo de contrato y jornada	18
Sector de actividad y ocupación profesional	21
Participación en los puestos de responsabilidad	26
3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones	30
4. Conclusiones	34
Principales resultados	34
La brecha salarial de género en Cantabria	35
Participación laboral de las mujeres en Cantabria	36
La brecha de las pensiones	38

Introducción

En el ámbito laboral perviven varias desigualdades de género que, probablemente, alcanzan su manifestación más evidente a través de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género es un indicador estadístico que mide esta diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres y, en España, contamos con dos fuentes estadísticas para su análisis: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la Encuesta de Población Activa (EPA).

Pero la brecha, además de tener un valor estadístico, tiene su origen social en la discriminación que padecen las mujeres también en el mercado laboral, por lo que analizar las variables socio-laborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y las diferencias salariales es fundamental.

El presente informe examina la evolución de las mujeres en el mercado laboral y analiza las brechas en Cantabria, poniendo el foco en los últimos datos publicados en junio de 2025 y que hacen referencia a 2023. Entendemos la brecha como la diferencia existente entre las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras de ambos sexos. Desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral, que tiene como eje principal el fomento de la contratación indefinida en detrimento de la contratación temporal, esta es la primera vez que contamos con los datos de un año completo desde el inicio de la norma.

El trabajo se estructura en tres capítulos. El primero se centra en el estudio de la brecha salarial entre mujeres y hombres, comparándola con la media nacional y examinando las diferencias existentes en las distintas variables laborales de las que tenemos datos disponibles. El segundo capítulo, analiza la participación de las mujeres en el mercado laboral de la región considerando factores tales como la actividad, el empleo o las condiciones de trabajo. En el tercer apartado se profundiza en la brecha en las pensiones, que muestra cómo las desigualdades que sufren las mujeres durante el transcurso de su vida laboral se perpetúan hasta su jubilación.

La principal fuente de extracción de datos es la Encuesta de Estructura Salarial del INE, que permite tener las cifras necesarias para calcular la brecha salarial. Además, para estudiar la participación de las mujeres en el mercado laboral hemos extraído los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Por último, y para observar la evolución de la contratación tras la Reforma Laboral, hemos trabajado con los datos del Servicio Cántabro de Empleo.

1. La brecha salarial de género en Cantabria

La brecha salarial de género se define como la diferencia monetaria o porcentual que debería aumentar el salario de las mujeres para lograr equipararse al de los hombres y en ella inciden varios factores como son la edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad u ocupación profesional.

Los datos analizados han sido extraídos de la última Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el INE, que es la que cuenta con mayor muestra para nuestro territorio y corresponde a los datos publicados en junio de 2025, con datos de 2023.

Brecha salarial de género en Cantabria

La ganancia anual media por persona trabajadora en Cantabria durante 2023 fue de 26.568,70 euros, experimentando un aumento del 5,05% respecto al año 2022. Por género, el salario anual medio de las mujeres fue de 23.727,01 euros y el de los hombres alcanzó los 29.145,64 euros, lo que supone una diferencia de 5.418,63 euros anuales y una brecha salarial del 22,8%, resultando 0,5 porcentuales inferior a la del año precedente. Todo ello en un escenario de importante crecimiento salarial donde la ganancia media anual se incrementó en 1.227,56 euros.

Además, mientras que los salarios de las mujeres aumentaron en 1.162,90€, en el caso de los hombres, que ya partían de niveles salariales más elevados en años anteriores, el incremento fue mayor, alcanzando los 1.324,81€.

A pesar de la reducción de la brecha salarial en términos porcentuales, se constata cómo, en términos absolutos, ha vuelto a ampliarse, siendo 161,91 euros mayor que en 2022.

Tabla 1. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2014-2023

Año	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha salarial Cantabria (%)
2014	21.199,83	17.668,55	24.685,21	7.016,66	39,7
2015	21.856,81	17.955,79	25.259,83	7.304,04	40,7
2016	22.063,02	18.216,84	25.210,05	6.993,21	38,4
2017	22.390,40	19.012,20	25.249,94	6.237,74	32,8
2018	22.554,80	19.630,00	25.349,00	5.719,00	29,1
2019	23.347,52	20.600,16	25.795,43	5.195,27	25,2
2020	23.495,12	20.996,83	25.804,13	4.807,30	22,9
2021	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	26,5
2022	25.291,14	22.564,11	27.820,83	5.256,72	23,3
2023	26.568,70	23.727,01	29.145,64	5.418,63	22,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

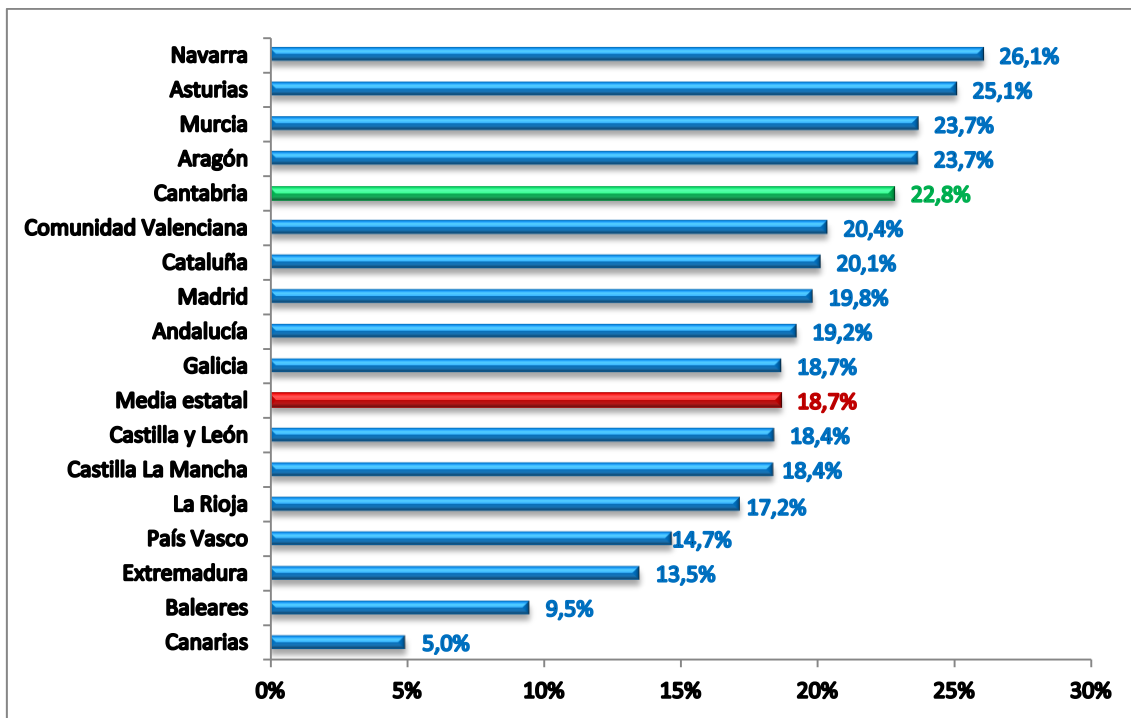
Del análisis de los datos nacionales y del resto de comunidades autónomas, se constata que la brecha salarial de género en España se redujo en 2023 hasta el 18,7%, lo que supone una disminución de 1,9 puntos porcentuales con respecto al año anterior. La brecha salarial entre nuestra región y la media estatal se amplía en 4,1 puntos porcentuales (2,7 puntos fueron en 2022), situándose Cantabria, si se compara con las demás, como la quinta Comunidad Autónoma con la brecha salarial de género más amplia, subiendo un puesto en el ranking ya que el año anterior ocupaba la sexta posición. La Comunidad Foral de Navarra encabeza la lista con la brecha más elevada, superando el 26% (26,1%), seguida por Asturias (24,3%) y Aragón y Murcia (23,7%). Por otro lado, las regiones con las menores brechas salariales de género en 2023 fueron las Islas Canarias, con un 5,0%, y las Islas Baleares, con un 9,5%.

Tabla 2. Ganancia salarial anual por comunidad autónoma, género y brecha salarial, 2023

Comunidad autónoma	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha salarial (%)
Navarra	31.199,66	27.461,86	34.623,18	7.161,32	26,1
Asturias	27.916,60	24.808,62	31.033,72	6.225,10	24,3
Murcia	25.329,87	22.474,77	27.799,19	5.324,42	23,7
Aragón	26.822,32	23.925,28	29.589,45	5.664,17	23,7
Cantabria	26.568,70	23.727,01	29.145,64	5.418,63	22,8
Comunidad Valenciana	25.632,37	23.205,68	27.933,36	4.727,68	20,4
Cataluña	29.978,69	27.240,93	32.721,58	5.480,65	20,1
Madrid	32.219,60	29.250,20	35.052,21	5.802,01	19,8
Andalucía	25.051,51	22.714,95	27.085,50	4.370,55	19,2
Galicia	25.279,15	23.153,78	27.479,85	4.326,07	18,7
Media estatal	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	18,7
Castilla y León	25.227,03	23.104,30	27.360,94	4.256,64	18,4
Castilla La Mancha	24.885,63	22.608,19	26.766,25	4.158,06	18,4
La Rioja	26.319,06	24.307,34	28.482,01	4.174,67	17,2
País Vasco	33.504,92	31.038,84	35.600,45	4.561,61	14,7
Extremadura	23.684,22	22.181,88	25.179,79	2.997,91	13,5
Islas Baleares	27.357,00	26.260,90	28.754,20	2.493,30	9,5
Islas Canarias	24.033,57	23.439,06	24.604,44	1.165,38	5,0

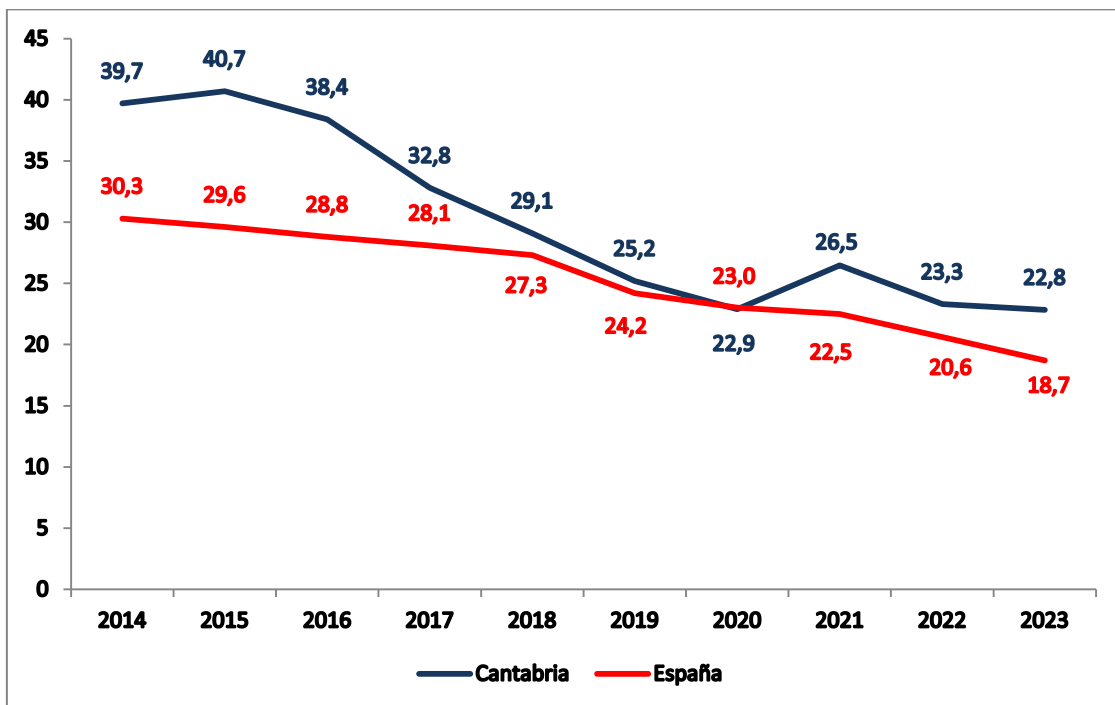
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Gráfico 1. Comunidades autónomas con mayor brecha salarial de género, 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Gráfico 2. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2014-2023 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Si analizamos la evolución de la brecha en Cantabria y en el conjunto de España, observamos cómo hasta 2016 la brecha regional es mucho mayor que la estatal. No obstante, en 2020, tras cinco años consecutivos de reducción de la brecha en nuestra comunidad, Cantabria se quedó de manera excepcional por debajo de la media estatal. Sin embargo, a partir de ahí, y en los tres años siguientes, la brecha se ha vuelto a distanciar con respecto de la media estatal.

Al abordar la comparativa de la ganancia salarial media, tanto de hombres como de mujeres en Cantabria, observamos cómo continúa siendo inferior a la media estatal. En 2023, la diferencia de salarios de las mujeres de Cantabria respecto a la media estatal fue de 1.864,30 euros al año, con una distancia del 7,9% (similar al 8,0% de 2022). En el caso de los hombres esta brecha se reduce hasta el 4,2% en 2023, frente al 5,6% de 2022. Por lo tanto, los hombres de Cantabria ganan, de media, 1.226,85 euros menos que la media española.

Tabla 3. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2014-2023 (en euros)

	Cantabria		Media estatal		Diferencia Media-Cantabria (en %)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	17.668,55	24.685,21	19.744,82	25.727,24	11,8	4,2
2015	17.955,79	25.259,83	20.051,58	25.992,76	11,7	2,9
2016	18.216,84	25.210,05	20.131,41	25.924,43	10,5	2,8
2017	19.012,20	25.249,94	20.607,85	26.391,84	8,4	4,5
2018	19.630,00	25.349,00	21.011,90	26.738,20	7,0	5,5
2019	20.600,16	25.795,43	21.682,02	26.934,38	5,3	4,4
2020	20.996,83	25.804,13	22.467,48	27.642,52	7,0	7,1
2021	21.532,96	27.233,75	23.175,95	28.388,69	7,6	4,2
2022	22.564,11	27.820,83	24.359,82	29.381,84	8,0	5,6
2023	23.727,01	29.145,64	25.591,31	30.372,49	7,9	4,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Dispersión salarial en Cantabria

Para analizar con mayor profundidad las diferencias salariales entre mujeres y hombres, hemos desagregado los datos por tramos y ganancias, de lo que extraemos tres conclusiones principales:

- Un 50% de las mujeres gana menos de 20.005,18 euros anuales. Para equiparar su salario al de los hombres en ese tramo, deberían aumentar sus retribuciones en 4.535,27 euros al año (brecha del 22,7%).
- Un 10% de las mujeres gana menos de 9.732,60 euros al año. Su salario debería aumentar en 5.479,32 euros anuales para equiparlo al de los hombres, lo que se traduce en una brecha de género del 56,3%, superando la media estatal (que es de 53,7%), siendo esta la franja donde se registra la mayor brecha.
- Un 10% de las mujeres que más gana percibe un salario de 42.061,12 o más euros al año, suponiendo una diferencia de 6.064,51 euros menos con respecto al salario de los hombres en el mismo percentil, lo que deriva en una brecha del 14,4%.

Haciendo una comparativa con los datos del año precedente, la brecha salarial de género en Cantabria ha experimentado un alarmante aumento entre el 10% de las personas con los salarios más bajos. La brecha ha crecido hasta el 56,3%, sufriendo un incremento significativo de 11,5 puntos con respecto al 44,8% registrado en 2022.

Así, las mujeres cuentan con una dispersión salarial superior a la de los hombres. El 10% de las mujeres que más dinero gana tiene un salario 4,3 veces superior a las del 10% que menos ganan, una diferencia que, en el caso de los hombres no es tan notoria (el sueldo de quien más gana es 3,2 veces superior que el del grupo que menos gana).

Tabla 4. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2023

	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Media	26.568,70	23.727,01	29.145,64	22,8%
Percentil 10 (10%)	11.806,49	9.732,60	15.211,92	56,3%
Cuartil inferior (25%)	16.803,37	14.836,07	19.590,31	32,0%
Mediana (50%)	22.628,22	20.005,18	24.540,45	22,7%
Cuartil superior (75%)	33.109,54	30.142,85	35.543,83	17,9%
Percentil 90 (90%)	45.410,51	42.061,12	48.125,63	14,4%
Media estatal				
Media	28.049,94	25.591,31	30.372,49	18,7%
Percentil 10 (10%)	11.466,88	9.421,49	14.481,46	53,7%
Cuartil inferior (25%)	16.632,97	14.977,44	18.766,38	25,3%
Mediana (50%)	23.349,00	21.177,99	25.088,03	18,5%
Cuartil superior (75%)	34.991,64	32.648,05	37.151,90	13,8%
Percentil 90 (90%)	49.836,00	46.370,71	53.191,64	14,7%

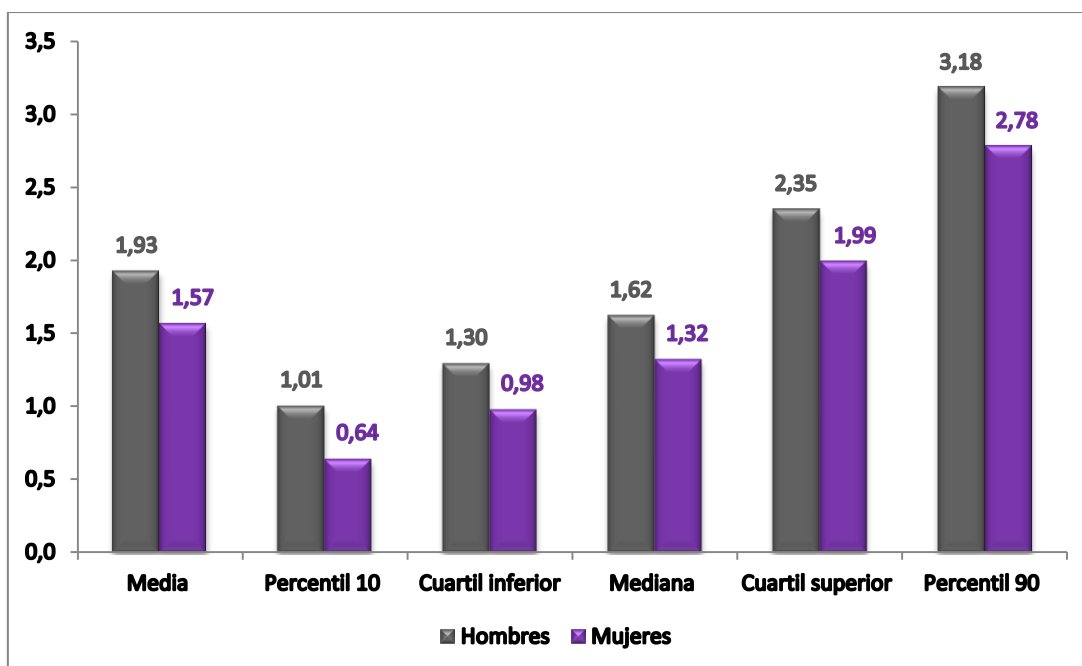
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Tomando como referencia el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que en 2023 fue de 1.080 euros brutos en 14 pagas (15.120 € anuales), el salario medio de las mujeres de Cantabria representó 1,6 veces el SMI, mientras que los hombres casi lo duplicaron (1,9 veces el SMI).

De la distribución salarial en Cantabria, extraemos los siguientes datos:

- Un 10% de las mujeres de Cantabria tiene un salario que dista del importe del SMI, siendo 0,6 veces su valor (9.732,60 euros) y 5.387 euros inferior al SMI. El 10% de los hombres que gana menos dinero sí consigue llegar al SMI, situándose 91,92 euros por encima (15.221,92 euros), lo que se traduce en una brecha salarial del 56,3%.
- Una de cada cuatro mujeres de Cantabria no consigue alcanzar el SMI (0,98), con 283,93 euros menos, percibiendo un salario de 14.836,07 euros, mientras que el salario de los hombres es 1,3 veces el SMI, alcanzando una retribución de 19.590,31 euros.
- El 10% de las mujeres que más cobra tiene un salario 2,78 veces el SMI (42.061,12 euros), frente al 10% de los hombres que tiene un salario 3,2 veces superior al SMI (48.125,63 euros).

Gráfico 3. Distribución salarial en función del SMI de mujeres y hombres en Cantabria, 2023 (número de veces sobre el SMI)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

Factores que inciden en la brecha salarial

Analizamos la edad, el tipo de contrato o sector de actividad como factores que inciden en la brecha salarial.

- **Edad**

En los empleos de la población joven, la brecha retributiva es más reducida debido a la alta precariedad generalizada vinculada a la edad y los bajos salarios. Sin embargo, con el paso de los años esta brecha se va ampliando hasta alcanzar el 33,2% en nuestra comunidad para las personas entre 45 y 54 años, muy superior a la brecha estatal situada en el 21,5%, es decir, los salarios de las mujeres de esa franja de edad en Cantabria son 8.133,46 euros menores que los de los hombres.

Tabla 5. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad, en Cantabria y Estado, 2023

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Menos de 25 años	*15.077,02	-	*14.663,00	-
De 25 a 34 años	22.731,62	*21.569,45	*23.808,04	10,4%
De 35 a 44 años	25.359,21	22.952,16	27.706,06	20,7%
De 45 a 54 años	28.823,84	24.485,15	32.618,61	33,2%
55 y más años	28.777,38	25.845,41	31.495,75	21,9%
Media estatal				
Menos de 25 años	14.944,35	13.409,09	16.191,49	20,8%
De 25 a 34 años	23.376,19	22.123,74	24.523,07	10,8%
De 35 a 44 años	27.880,75	25.446,00	30.183,61	18,6%
De 45 a 54 años	30.692,82	27.672,88	33.617,60	21,5%
55 y más años	31.114,19	27.936,57	34.179,41	22,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

*: Cifra sujeta a gran variabilidad debido al bajo número de observaciones muestrales existentes.

-: Sin datos.

- **Tipo de contrato**

También se registran diferencias entre mujeres y hombres respecto al tipo de contrato. En 2023 las mujeres con contrato indefinido cobraron, de media, 23.208,10 euros, frente a los 29.905,58 euros de los hombres, lo que supone una brecha cercana al 30% (exactamente es del 28,9%), siendo además muy superior a la brecha estatal.

En cuanto a las diferencias entre las personas adscritas a un contrato temporal, la situación cambia. Las mujeres de Cantabria con contrato temporal tienen un salario de 4.814,23 euros superior al salario de los hombres, mientras que si analizamos los datos a nivel estatal vemos cómo las mujeres en esta situación también ganan más que los hombres pero con una distancia mucho menor, pues cobran 1.337,27 euros más que ellos.

Tabla 6. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2023

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Total	26.568,70	23.727,01	29.145,64	22,8%
Indefinido	26.764,59	23.208,10	29.905,58	28,9%
Temporal	25.044,08	*27.321,84	*22.507,61	-17,6%
Media estatal				
Total	28.049,94	25.591,31	30.372,49	18,7%
Indefinido	28.305,53	25.477,50	30.853,63	21,1%
Temporal	25.835,44	26.386,16	25.049,33	-5,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

*: Cifra sujeta a gran variabilidad debido al bajo número de observaciones muestrales existentes.

- **Sector de actividad**

La brecha salarial también se perpetúa en todos los sectores de actividad.

En el sector servicios, donde hay una mayor presencia de mujeres, el salario medio de éstas se sitúa en 23.422,50 euros, frente a los 27.465,39 euros de los hombres, lo que supone una brecha del 17,3%, ligeramente inferior al 17,7% del año anterior. También es inferior a la media estatal, que se sitúa en el 19,4%.

En la industria, por otro lado, donde la diferencia aún es mayor, la brecha salarial se ha reducido hasta el 25,5% (33,1% en 2022), con un salario medio de 27.540,75 euros para las mujeres, frente a los 34.563,10 euros de los hombres. A pesar de esta reducción, es considerablemente superior a la media estatal, que en 2023 se situó en el 19,6%.

Tabla 7. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad en Cantabria y media estatal, 2023**

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Total sectores	26.568,70	23.727,01	29.145,64	22,8%
Industria	33.085,69	*27.540,75	34.563,10	25,5%
Construcción	*25.201,38	-	*25.555,04	-
Servicios	25.168,30	23.422,50	27.465,39	17,3%
Media estatal				
Total sectores	28.049,94	25.591,31	30.372,49	18,7%
Industria	31.545,36	27.601,46	33.003,77	19,6%
Construcción	25.469,87	25.326,53	25.489,41	0,6%
Servicios	27.635,50	25.422,64	30.366,58	19,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2025.

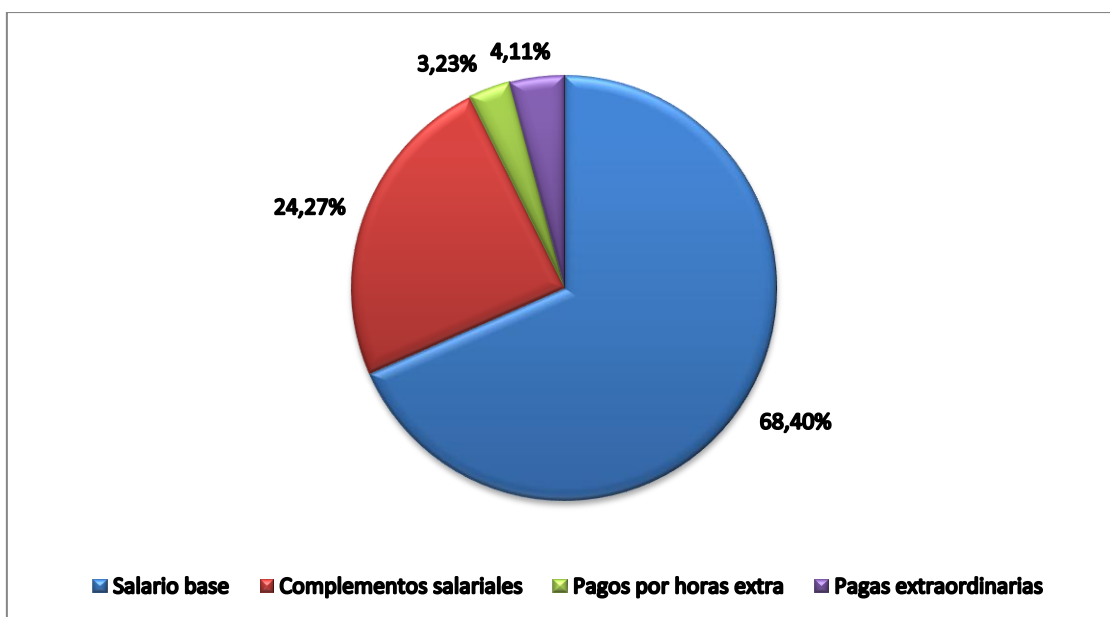
*: Cifra sujeta a gran variabilidad debido al bajo número de observaciones muestrales existentes.

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

Componentes del salario

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2022 (último dato disponible) proporciona información sobre el salario mensual desagregado por sus distintos componentes. La mayor parte de esta desigualdad se concentra en el salario base, que por sí solo explica el 68,40% de la brecha salarial (268,81 euros). Este dato evidencia que la discriminación retributiva no se limita a conceptos variables o complementarios, sino que afecta al núcleo central de la estructura salarial. Los complementos salariales, por su parte, representan el 24,27% de la brecha (95,37 euros mensuales), contribuyendo de forma significativa a la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que en muchos casos remuneran factores tradicionalmente masculinizados del trabajo, como el esfuerzo físico o la penosidad. Las pagas extraordinarias representan el 4,11% de la brecha (16,15 euros) y las horas extra el 3,23% (12,68 euros).

Gráfico 4. Distribución porcentual de la brecha salarial por sus componentes en Cantabria, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrianual, INE, 2026.

Tabla 8. Distribución de la brecha salarial por sus componentes en Cantabria, 2022

Cantabria	Bruto mujeres (€)	Bruto hombres (€)	Brecha salarial (€)	Distribución brecha (%)
Salario base	1.185,34	1.454,15	268,81	68,40
Complementos salariales	479,62	574,99	95,37	24,27
Pagos por horas extra	2,28	14,96	12,68	3,23
Pagos extraordinarios	36,79	52,94	16,15	4,11
Salario bruto mensual	1.704,03	2.097,04	393,01	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrianual, INE, 2026.

2. La participación laboral de las mujeres en Cantabria

El análisis de la participación laboral de mujeres y hombres en Cantabria permite visibilizar las desigualdades que afectan a las mujeres en su desarrollo profesional, además de evidenciar las brechas laborales que constituyen la principal causa de la disparidad salarial y las retribuciones más bajas que perciben ellas.

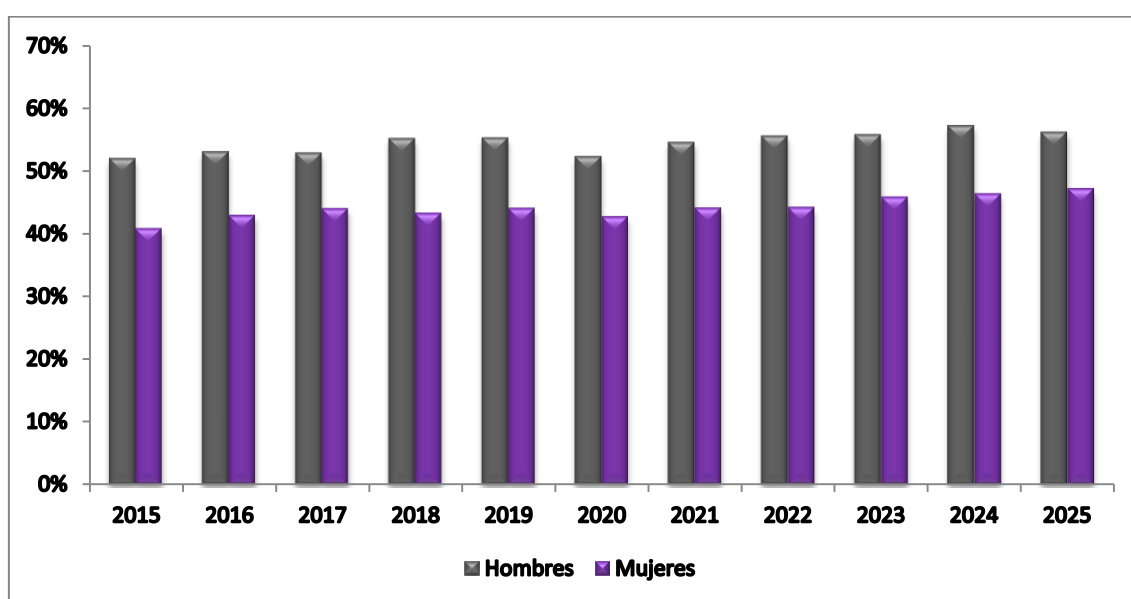
A lo largo de este apartado se van a analizar los principales indicadores del mercado de trabajo de la región, utilizando para ello los datos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA) al cierre de 2025.

Empleo, actividad e inactividad

La ocupación de las mujeres en Cantabria en el año 2025 es del 47,01%, frente al 56,18% de ocupación que presentan los hombres. Crece, por tanto, el empleo femenino un 0,8% respecto al año 2024 y lo hace por quinto año consecutivo, representando este dato en nuestra región la tasa más elevada de empleo en las mujeres en la serie histórica. Por el contrario, en el caso de los hombres, la tasa de empleo cae un 1,02% respecto al año anterior.

Situando los datos de Cantabria respecto del contexto estatal, la brecha de la tasa de empleo en la región se sitúa en valores ligeramente inferiores a la media estatal, que en 2025 fue del 10%.

Gráfico 5. Tasa de empleo de mujeres y hombres, 2015-2025



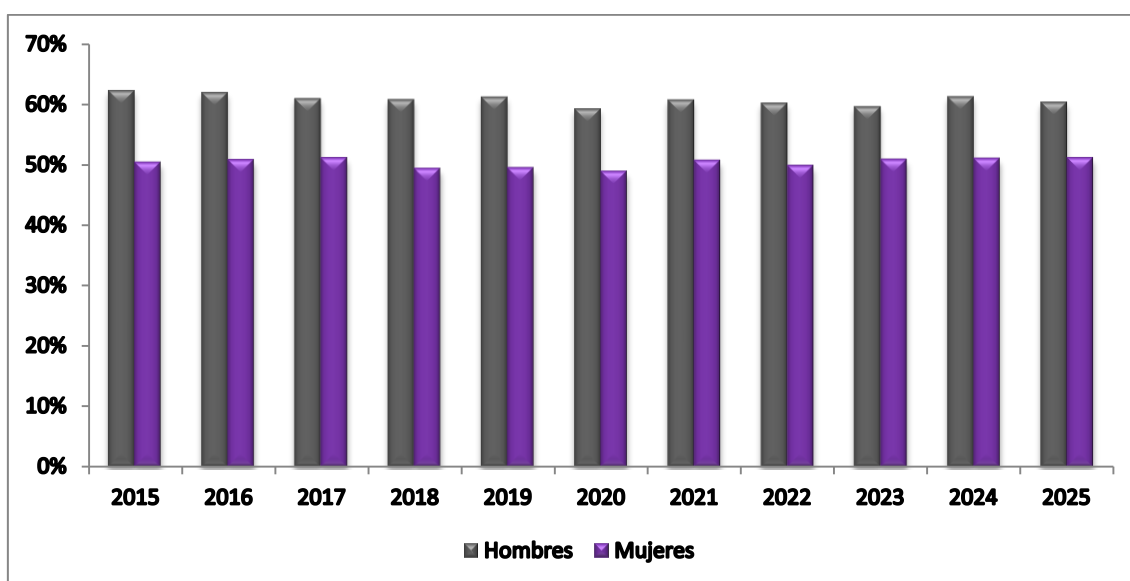
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se manifiestan en diferencias en la participación en el mercado de trabajo, así como en su disposición para buscar empleo. En Cantabria, sólo una de cada dos mujeres en edad laboral, lo que representa el 51,01%, está activa en el mercado de trabajo (tasa de actividad), y un 7,85% se encuentra en búsqueda activa de empleo (tasa de paro). En comparación, los hombres tienen una tasa de actividad del 60,32% y una tasa de paro del 6,88%. La brecha de 9,31 puntos porcentuales en la tasa de actividad se produce por la desigual participación laboral entre ambos géneros. Aunque la diferencia en la tasa de paro es menor (0,97puntos), ésta sigue afectando negativamente a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Especialmente preocupantes son las dificultades que tienen para encontrar empleo las mujeres mayores de 45 años, que en diciembre de 2025 ya suponían el 34,89% de personas en situación de desempleo de la región.

En comparación con 2024, la situación de los hombres empeora ligeramente, con menores tasas de actividad y empleo y un incremento del paro, lo que reduce la brecha de género en actividad al 9,31%, es decir, 1,04 puntos menos que el año anterior.

Gráfico 6. Tasa de actividad de mujeres y hombres, 2015-2025



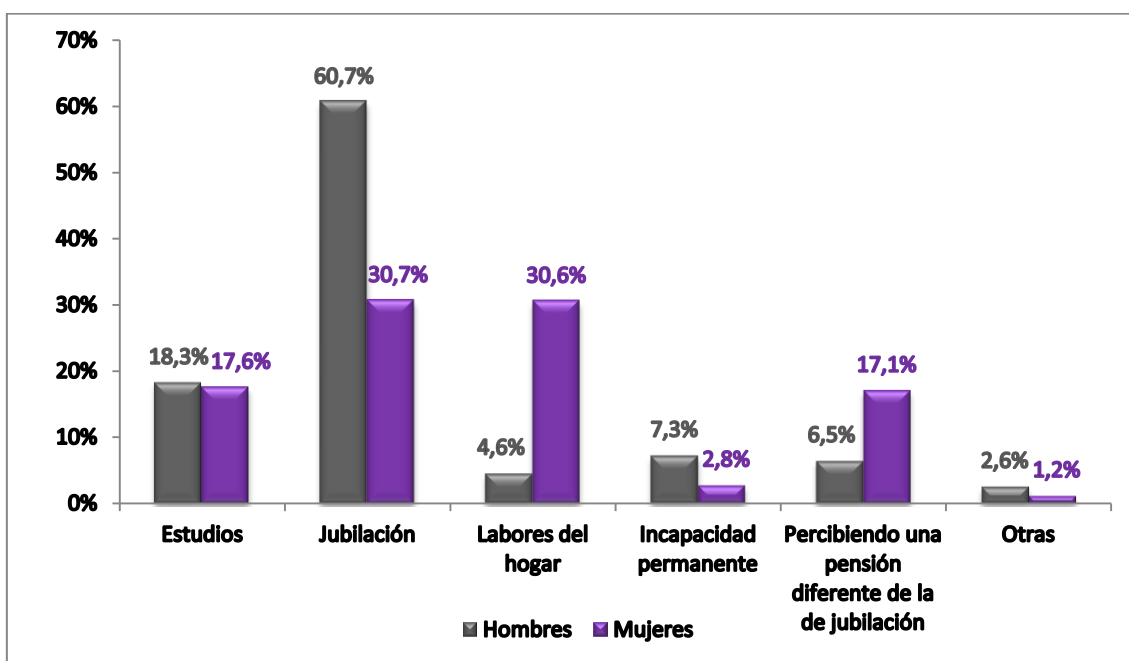
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Analizando los motivos por los que una persona decide no participar activamente en el mercado laboral, se ponen de manifiesto las profundas diferencias entre ambos sexos. Si bien en el año 2025 el principal motivo de inactividad, tanto en hombres como en mujeres, fue la jubilación, los porcentajes son muy diferentes entre ambos; mientras que 6 de cada 10 hombres inactivos lo son por estar jubilados (60,7%), en el caso de las mujeres las jubilaciones solo representan el 30,7% de las mujeres inactivas. Esto se debe, principalmente, al alto porcentaje de mujeres que se encuentran inactivas por atender las labores del hogar, un 30,6%, frente al 4,6% de hombres inactivos por atender las mismas labores.

Si se considera que el 72,90% de las excedencias por cuidado de familiares en Cantabria en 2024 fue solicitado por mujeres, porcentaje que se eleva hasta el 85,71% en el caso de las excedencias por cuidado de hijos, se constata que siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes interrumpen sus trayectorias profesionales para asumir responsabilidades familiares y/o domésticas. Esta realidad pone de manifiesto una desigualdad persistente y difícilmente aceptable, que tiene además consecuencias directas en el ámbito económico, ya que estas interrupciones laborales derivan en periodos de cotización más cortos, redundando este hecho en el acceso a pensiones de menor cuantía o de carácter no contributivo.

Esta situación no ha experimentado una mejora significativa en los últimos años. En 2007, las excedencias solicitadas por mujeres para el cuidado de familiares representaban ya el 71,79% del total. Aun habiendo transcurrido casi dos décadas, siguen siendo las mujeres las que asumen los cuidados, perpetuándose una situación de desigualdad respecto a los hombres que resulta evidente a la vez que preocupante.

Gráfico 7. Principales clases de inactividad en Cantabria por género, 2025

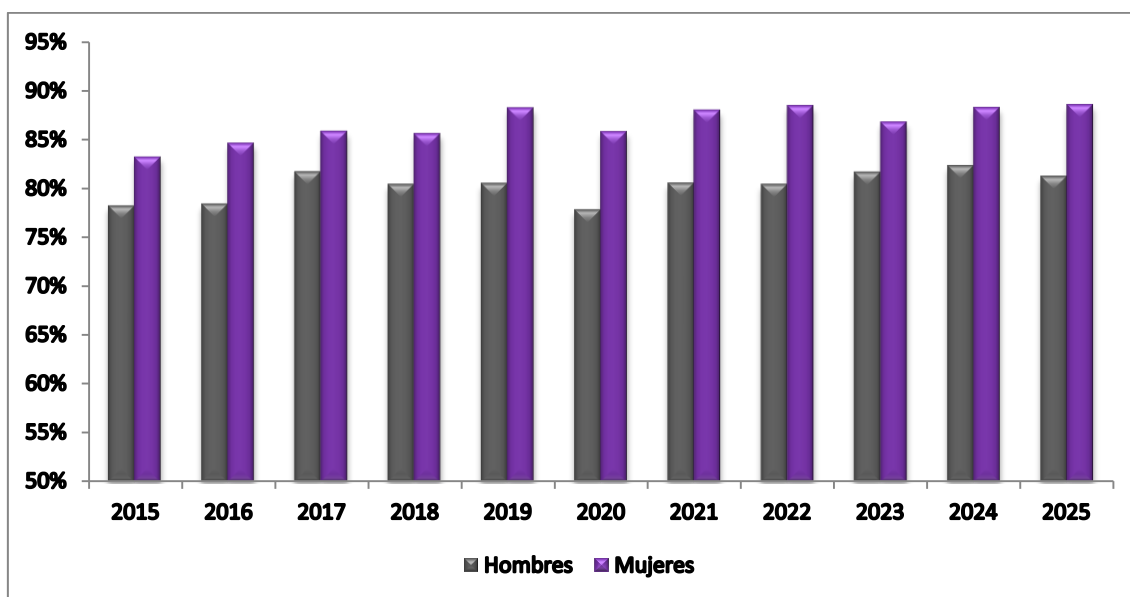


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Situación profesional

El 88,22% de las mujeres ocupadas en Cantabria trabaja por cuenta ajena frente al 81,17% de los hombres, lo que supone una mayor tasa de salarización de las mujeres, situándose la brecha de género por encima del 7% (7,05%) y aumentando con respecto al año 2024 donde la brecha era del 5,96%. En comparación con la media estatal, observamos cómo en el conjunto de España la brecha es menor y se sitúa en el 6,50%.

Gráfico 8. Porcentajes personas asalariadas segregado por sexo, 2015-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Tipo de contrato y jornada

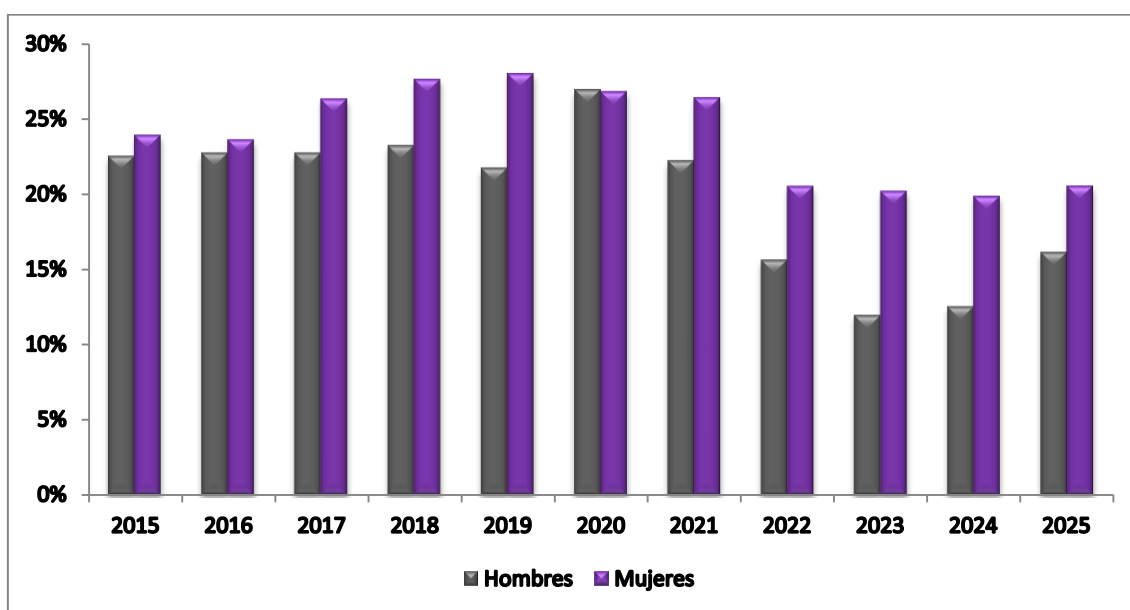
Es la temporalidad en el empleo una de las situaciones que más sufren las mujeres de Cantabria, provocando una gran inestabilidad y siendo uno de los principales motivos de la brecha laboral de género existente.

La apuesta por contratos indefinidos en lugar de los temporales fue una de las puntas de lanza de la Reforma Laboral. Como prueba de ello, en 2024 las tasas de temporalidad de las mujeres alcanzaron su mínimo histórico, quedándose en el 19,85%. Pero la tendencia ha sufrido un retroceso con el aumento del empleo temporal, tanto en mujeres como en hombres.

En 2025, la temporalidad femenina aumentó hasta el 20,53%, 0,68 puntos más que en 2024. La temporalidad masculina, más baja inicialmente, subió de forma más notable, pasando del 12,53% al 16,13% (3,6 puntos más). Esto redujo la brecha de género al 4,4%, aunque la reducción no es positiva, ya que se produce por el aumento de la temporalidad en ambos sexos, especialmente entre los hombres.

A nivel estatal, las tasas de temporalidad son menores: 17,59% en mujeres y 13,15% en hombres, con una brecha de 4,44 puntos, casi igual a la regional, pero con tasas de temporalidad más baja en ambos casos.

Gráfico 9. Porcentaje de hombres y mujeres con empleos de carácter temporal, 2015-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

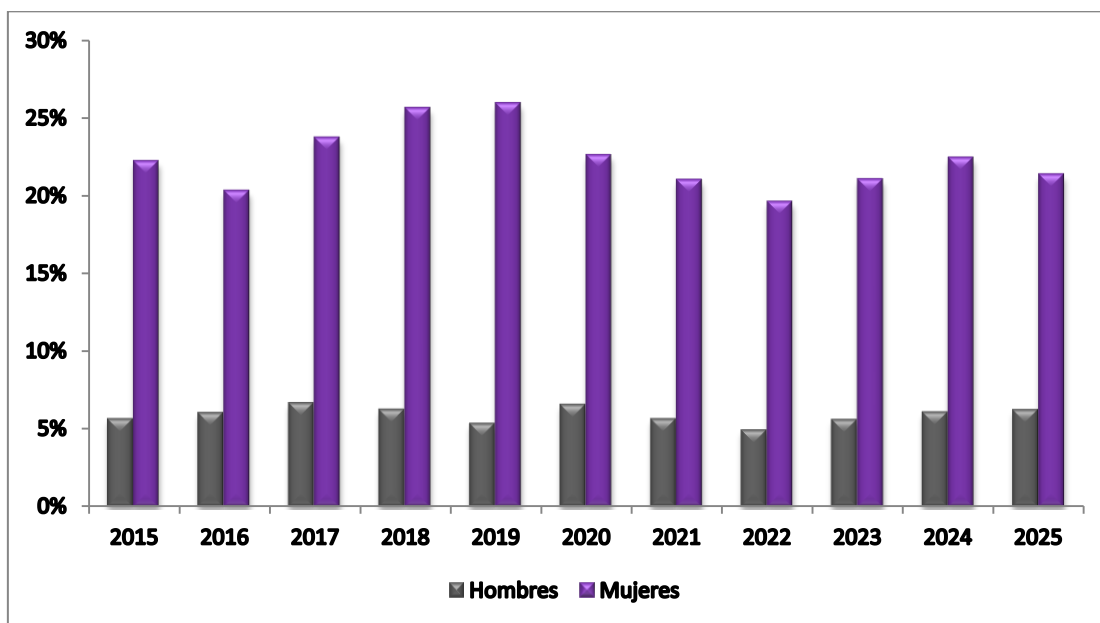
Otra de las brechas más relevantes en el empleo de hombres y mujeres es la derivada de la parcialidad.

26.900 mujeres trabajan en Cantabria vinculadas a un contrato a tiempo parcial, frente a los 8.625 hombres, suponiendo la parcialidad femenina el 75,77% del total.

No obstante, durante 2025 se observa una evolución positiva en el caso de las mujeres, en las que su tasa de parcialidad se reduce en 1,06 puntos porcentuales, hasta situarse en el 21,35%. En contraste, la parcialidad entre los hombres ha experimentado un ligero incremento de 0,15 puntos porcentuales hasta alcanzar un porcentaje del 6,18%. A pesar de la mejora registrada en el empleo femenino, los datos ponen de manifiesto que persiste una diferencia importante entre ambos sexos. La mayor tasa de mujeres trabajando a jornada parcial tiene como consecuencia directa menos ingresos, provocando que la brecha se perpetúe a lo largo de toda su vida laboral y, posteriormente, repercuta también en la cuantía de sus pensiones.

Además, la brecha de género continúa superando los 15 puntos porcentuales hasta situarse en un 15,17%. A nivel estatal, los datos siguen la tendencia regional, observándose que el 21,43% de las mujeres presenta jornadas parciales frente al 6,92% de los hombres con estas jornadas.

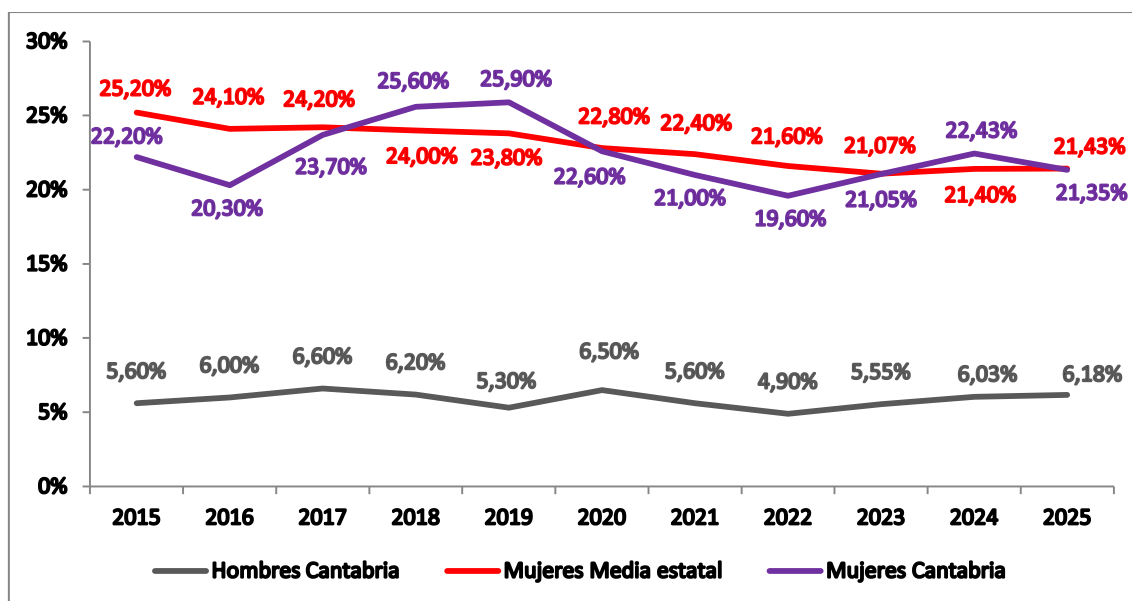
Gráfico 10. Porcentaje de personas asalariadas a tiempo parcial, segregado por sexo, 2015-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

En los últimos once años, la parcialidad femenina en Cantabria mostró inicialmente valores por debajo de la media estatal, con la mayor diferencia en 2016 (3,8 puntos). A partir de ese año, aumentó de forma notable, superando la media nacional hasta 2019, cuando volvió a descender. Entre 2023 y 2024 se registraron nuevos incrementos, situándose nuevamente por encima de la media estatal en 2024, y, en 2025, la diferencia se redujo a solo 0,08 puntos porcentuales.

Gráfico 11. Porcentaje de mujeres y hombres con empleo a tiempo parcial en Cantabria y mujeres de media estatal, 2015-2025

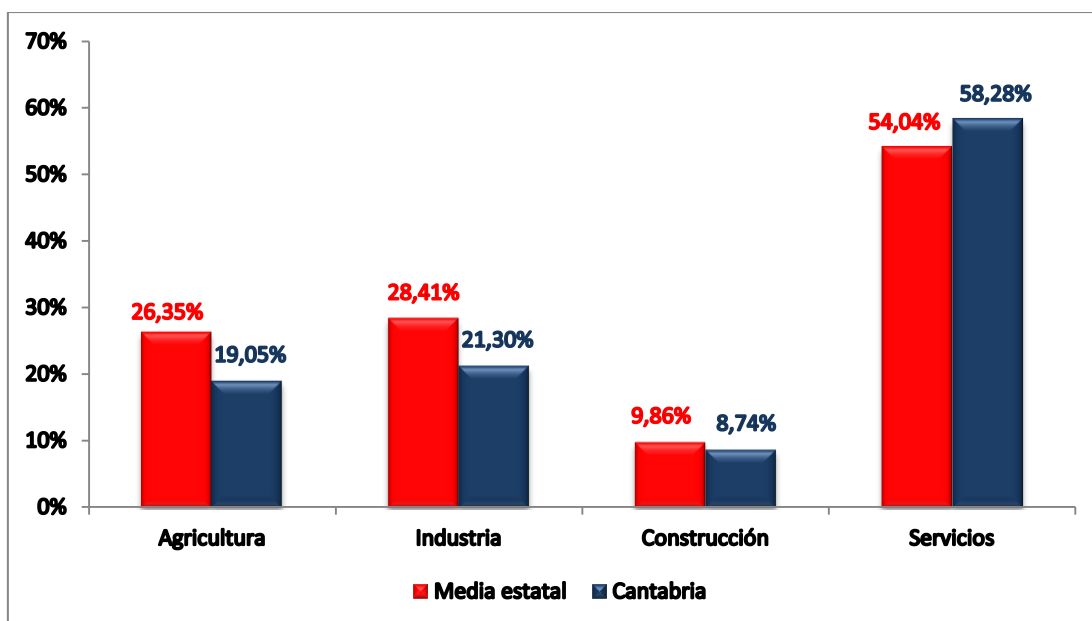


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Sector de actividad y ocupación profesional

En 2025, la mayoría de las mujeres en Cantabria trabajaba en el sector servicios, de modo que de todas las mujeres que trabajan en la comunidad, 9 de cada 10 lo hacen en este sector, lo que supone un 90,33%, y un 58,28% del total de la ocupación del sector, mientras que su presencia en otros sectores disminuye al 21,30% en la industria, 19,05% en la agricultura, 8,74% en la construcción. Este predominio en servicios es relevante, ya que este sector suele tener mayor precariedad y rotación laboral, mientras que sectores como la industria ofrecen mejores condiciones y mayor presencia sindical. Comparado con la media estatal, la presencia de las mujeres en el sector servicios es 4 puntos superior en nuestra comunidad, mientras que en el resto de sectores se mantiene por debajo.

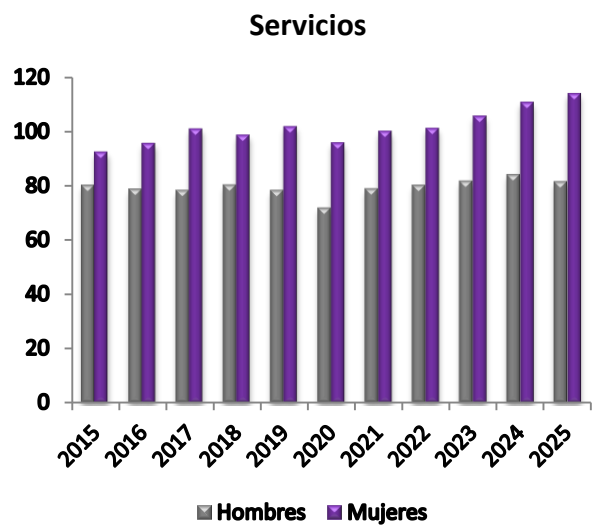
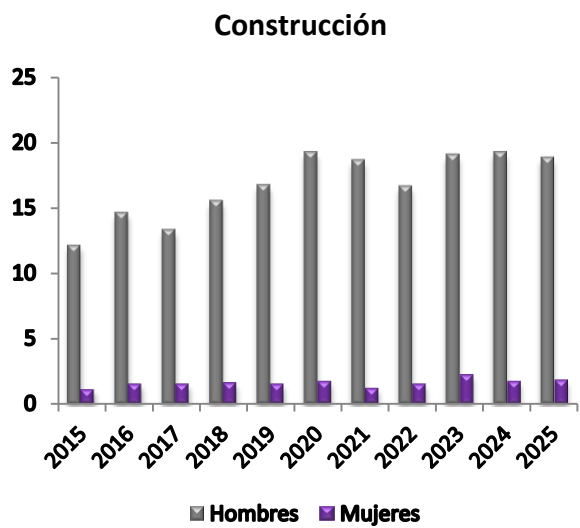
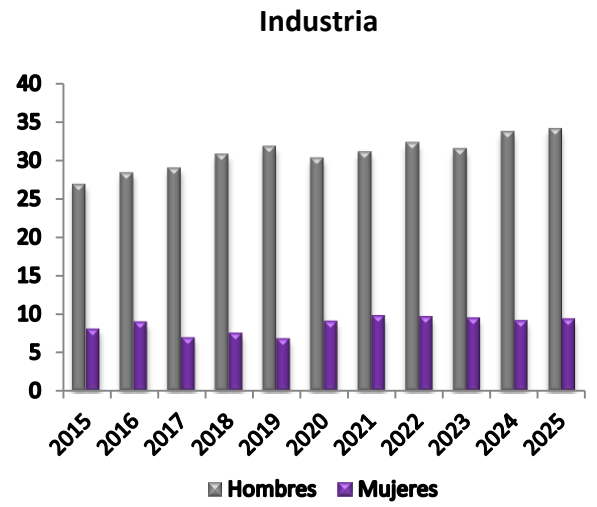
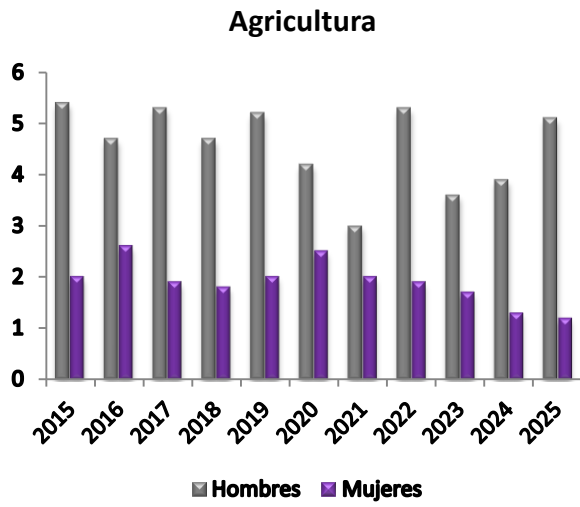
Gráfico 12. Porcentaje de mujeres por sectores de actividad, en Cantabria y media estatal, 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

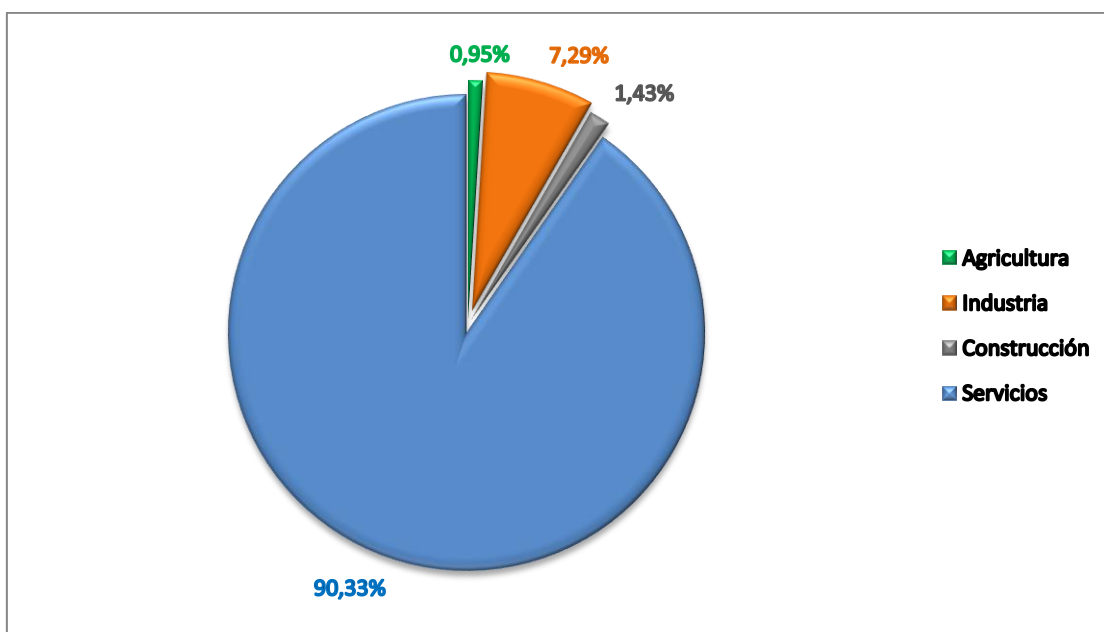
En la última década, podemos ver cómo la presencia de mujeres sólo es mayor en el sector servicios, que cuenta con 114,0 mil mujeres frente a 81,6 mil hombres, siendo un sector al alza durante los últimos 10 años. En el resto de sectores, la presencia de hombres se ha mantenido por encima de la de las mujeres, resultando especialmente llamativa la brecha en la construcción, con una diferencia de 17,0 mil empleos: 18,8 mil hombres ocupados frente a 1,8 mil mujeres.

Gráfico 13. Presencia de mujeres y hombres por sectores en Cantabria, en miles de personas, 2015-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Gráfico 14: Distribución de mujeres ocupadas por sector de actividad en Cantabria, 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

En Cantabria, las mujeres enfrentan también una segregación vertical que concentra su presencia en puestos de menor jerarquía, limitando su acceso a cargos de responsabilidad y a mejores salarios. En 2025, sólo el 2,6% de las mujeres ocupaba puestos de dirección o gerencia, frente al 4,6% de los hombres, a pesar de que las mujeres cuentan con mayor nivel educativo. Por el contrario, en ocupaciones elementales se encuentra el 12,6% de las mujeres frente al 6,7% de hombres.

En cuanto a la distribución por niveles, las mujeres predominan en restauración, servicios personales, protección y ventas (30,5%), así como en profesiones técnicas y científicas (23,6%) y empleos administrativos (15,6%). Los hombres se concentran más en artesanía, industria manufacturera y construcción (23,3%) y en operadores de maquinaria (14,3%).

Comparada con la media estatal, Cantabria presenta un mayor porcentaje de mujeres en servicios de restauración, personales, protección y ventas.

Tabla 9. Mujeres y hombres en los niveles ocupacionales, Cantabria y media estatal, 2025, (porcentaje)

	Cantabria		Distribución mujeres media estatal
	Hombres	Mujeres	
Directores y gerentes	4,6	2,6	3,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,5	23,6	24,9
Técnicos; profesionales de apoyo	12,3	9,5	10,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,2	15,6	14,5
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	14,5	30,5	27,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,5	1,0	0,8
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	23,3	2,7	1,9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	14,3	1,9	2,3
Ocupaciones elementales	6,7	12,6	14,8
Ocupaciones militares	0,1	0,0	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Las mujeres son mayoría sólo en cuatro de los diez niveles ocupacionales. En los puestos de mayor relevancia, como directores y gerentes, representan apenas el 33,4%, 2,7 puntos porcentuales por debajo de la media estatal. Por el contrario, predominan en ocupaciones con condiciones más precarias, como empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (73,2%) y ocupaciones elementales (63,5%).

Tabla 10. Mujeres en los niveles ocupacionales en Cantabria y media estatal, 2025 (en porcentaje)

	Cantabria	Media estatal
Directores y gerentes	33,4	36,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	58,3	57,1
Técnicos; profesionales de apoyo	41,0	39,6
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	73,2	68,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	65,6	60,5
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	20,3	19,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	9,4	8,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	10,7	14,2
Ocupaciones elementales	63,5	57,1
Ocupaciones militares	0,0	11,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2026.

Participación en los puestos de responsabilidad

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

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.1.j), tanto en la titularidad de todos y cada uno de los órganos del Gobierno de Cantabria, como de la Administración General y del Sector Público Institucional.
2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio.
3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.
4. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.
5. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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

La Ley de Igualdad de Cantabria 2/2019, en su artículo 21, establece la garantía de representación equilibrada en los órganos de Cantabria.

Esta premisa no se cumple en ninguno de los organismos de la comunidad. Si analizamos la composición actual del Consejo de Gobierno de Cantabria, observamos que está integrado por 6 hombres y 4 mujeres, entre las cuales se encuentra la presidenta autonómica, lo supone un 40% del total.

Por su parte, en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, compuesto por 50 miembros, sólo 23 son mujeres, representando un 46% del total de las personas miembro.

Esta disparidad se refleja aún más en los consejos de administración de las empresas públicas de la región, en los que podemos comprobar que ninguna mujer está al frente. Significativo es que en GESVICAN no exista representación de mujeres en su consejo de administración. Incluso en el caso de CITRASA, que es la entidad con mayor presencia femenina en su consejo, las mujeres representan únicamente el 33% del total.

Tabla 11. Composición Consejos de Administración de empresas públicas de Cantabria, 2025

	Dirección		Total		% de Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Ciudad del Transporte de Santander. (CITRASA)	1		6	3	33%
Suelo Industrial de Cantabria. (SICAN)	1		9	2	18%
Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria. (PCTCAN)	1		7	3	30%
Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística. (CANTUR)	1		8	2	20%
Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria. (GESVICAN)	1		4	0	0%
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria. (SODERCAN)	1		12	4	25%
Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria. (MARE)	1		5	2	29%

Fuente: Elaboración propia a partir de las webs institucionales.2026

En mejor situación se encuentran las mujeres en los órganos de gobierno de los colegios oficiales de la comunidad, donde, a pesar de una presencia deficitaria de mujeres, tienen mayor presencia que en los órganos de la administración. Observamos que, de los 27 colegios, solo 10 están presididos por mujeres. Además, en 16 de ellos, la participación femenina en los órganos de gobierno no alcanza el 50%.

Tabla 12. Composición de los órganos de gobierno de los colegios oficiales en Cantabria, por género, 2025

	Dirección		Total		% de Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Cantabria	1		7	3	30%
Colegio Oficial de Gestores administrativos de Cantabria	1		7	4	36%
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Forestales y Graduados en Ingeniería Foresta y del Medio Natural	1		8	3	27%
Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León y Cantabria	1		9	4	31%
Colegio de Geógrafos de Cantabria		1	5	2	29%
Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria	1		4	5	56%
Colegio oficial de Graduados Sociales de Cantabria		1	3	2	40%
Colegio profesional de Fisioterapeutas de Cantabria	1		4	4	50%
Colegio Oficial de Ingenieros de montes	1		7	7	50%
Colegio Profesional de Logopedas de Cantabria		1		6	100%
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de minas y Grados en minas y Energía de Castilla y León (Norte) y Cantabria	1		10	1	9%

Colegio Oficial de Podólogos de Cantabria	1	3	3	50%
Colegio de Procuradores de Cantabria	1	3	6	67%
Colegio Oficial de Ingenieros industriales de Cantabria	1	8	3	27%
Colegio de Abogados de Cantabria	1	6	6	50%
Colegio Oficial de Médicos de Cantabria	1	5	10	34%
Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Cantabria	1	11	2	15%
Colegio Oficial Veterinario de Cantabria	1	5	3	37%
Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	1	7	5	42%
Colegio Oficial de Arquitectura Técnica de Cantabria	1	7	5	42%
Colegio Oficial de Enfermería de Cantabria	1	1	11	92%
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cantabria	1	7	9	60%
Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles	1	4	2	33%
Colegio Oficial de Psicología de Cantabria	1	3	4	57%
Colegio Oficial de Ingenieros Navales y Oceánicos de Cantabria	1	5	2	29%
Colegio de Economistas de Cantabria	1	9	7	44%
Colegio de Periodistas de Cantabria	1	2	5	71%

Fuente: Elaboración propia a partir de las webs de los colegios oficiales.2026

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

Las desigualdades que soportan las mujeres a lo largo de su vida laboral tienen un impacto negativo en sus pensiones, como evidencian los datos extraídos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Factores como las tasas más elevadas de empleo a tiempo parcial, la precariedad laboral y las interrupciones en su carrera profesional debido al cuidado de hijas e hijos o familiares contribuyen a que las mujeres, de media, tengan pensiones más bajas que los hombres. La división desigual del tiempo entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares genera una brecha económica que se traslada a la jubilación, dejando a las mujeres con menos recursos para su vejez.

Tanto en nuestra región como a nivel estatal las mujeres son beneficiarias de un mayor número de pensiones que los hombres. Sin embargo, las pensiones generadas por derecho propio y vinculadas al trabajo son percibidas, mayoritariamente, por hombres, mientras que la gran mayoría de las pensiones recibidas por las mujeres son de derecho derivado, es decir, aquellas que se perciben por una relación familiar como pueden ser la orfandad o la viudedad.

Tabla 13. Número de pensiones por tipo de pensión y sexo, en Cantabria y media estatal, a 31 de diciembre de 2025

	Cantabria			Media Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todas las pensiones	149.460	72.067	77.393	10.452.674	4.934.563	5.518.111
Incapacidad permanente	14.102	9.128	4.974	1.053.843	647.169	406.674
Jubilación	94.574	57.380	37.194	6.666.863	3.878.298	2.788.565
Viudedad	34.815	2.705	32.110	2.348.590	215.790	2.132.800
Orfandad	4.581	2.422	2.159	336.536	176.791	159.745
Favor familiar	1.388	432	956	46.842	16.515	30.327

Fuente: Seguridad Social, 2026.

Las mujeres de Cantabria, durante 2025, percibieron una pensión media de 1.112,43 euros, lejos de los 1.685,35 de los hombres, lo que se traduce en una brecha del 51,5%, reduciéndose con respecto a 2024, año en el que la brecha era del 53,5%.

En relación con la media estatal, la brecha en nuestra comunidad autónoma es significativamente mayor, dado que a nivel nacional se encuentra 6,5 puntos porcentuales por debajo (45,0%).

Por tipo de pensión y en relación a la incapacidad permanente, los hombres de la región reciben una media de 1.358,76 euros, mientras que las mujeres perciben 1.090,11 euros, lo que genera una brecha salarial del 24,6%, cifra que supera en casi 10 puntos la media estatal, que se sitúa en un 14,7%.

En las pensiones de jubilación, la brecha regional se sitúa en el 49,0%, siendo una vez más la brecha regional 6,2 puntos porcentuales superior a la nacional (42,8%). Esto se traduce en una pensión media de 1.838,89 euros en los hombres frente a los 1.234,03 euros de las mujeres.

Por último, en el caso de las pensiones de viudedad, la situación es inversa; las mujeres tienen una pensión media superior a la de los hombres, ya que las pensiones se calculan a partir de las bases de cotización del cónyuge. La pensión media de las mujeres es de 1.018,07 euros, frente a los 655,00 de los hombres, una brecha favorable a las mujeres un 35,7%. Al igual que sucede con las pensiones en favor de los familiares, donde las mujeres de Cantabria cobran de media 880,66 euros frente a los 839,43 euros recibidos por los hombres, una brecha del 4,7% favorable a las mujeres.

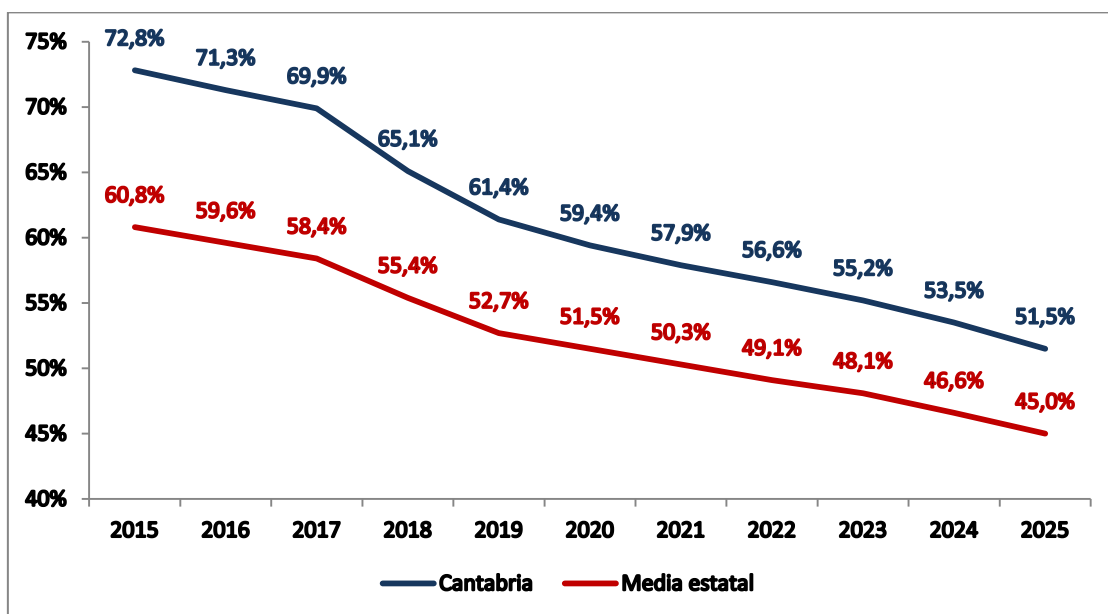
Tabla 14. Pensión media por tipo de pensión y sexo, en Cantabria y media estatal, a 31 de diciembre de 2025

	Cantabria				Ambos sexos (€)	Media Estatal		
	Ambos sexos (€)	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha (%)		Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha (%)
Todas las pensiones	1.388,68	1.685,35	1.112,43	51,5	1.318,86	1.577,27	1.087,78	45,0
Incapacidad permanente	1.264,00	1.358,76	1.090,11	24,6	1.211,30	1.274,47	1.110,79	14,7
Jubilación	1.601,01	1.838,89	1.234,03	49,0	1.513,87	1.730,88	1.212,05	42,8
Viudedad	989,87	655,00	1.018,07	-35,7	937,67	645,21	967,26	-33,3
Orfandad	577,36	579,92	574,92	0,9	527,02	530,19	523,53	1,3
Favor familiar	867,83	839,43	880,66	-4,7	785,34	756,63	800,97	-5,5

Fuente: Seguridad Social, 2026.

La evolución de la brecha de las pensiones contributivas, tanto en Cantabria como en la media estatal, nos muestra que la brecha en la comunidad se ha mantenido por encima de la media estatal, aunque esta distancia se está reduciendo estos últimos años. En 2015 la brecha era de 12 puntos porcentuales y en 2025 ha sido de 6.5 puntos, casi la mitad.

Gráfico 15. Evolución anual de la brecha en la pensión contributiva en Cantabria y media estatal, 2015-2025



Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social, 2026.

En las pensiones no contributivas, que tienen como objetivo suplir la falta de ingresos al no alcanzar las cotizaciones mínimas para poder obtener una pensión contributiva y que cuentan con importes mínimos fijados de forma anual y que pueden variar en función de las cargas familiares e ingresos de la unidad familiar, resulta una media de ingresos mensual para la jubilación de 541,40 euros y de incapacidad 624,05 euros.

El 64,31% de las personas beneficiarias de las mismas en Cantabria durante el pasado 2025 han sido mujeres, en concreto, 4.713 frente a 2.615 hombres. Si tenemos en cuenta el tipo de pensión, las mujeres recibieron el 72,46% de las pensiones no contributivas de jubilación, lo que supone que 3.246 mujeres perciben prestación no contributiva de jubilación frente a 1.234 hombres. En el caso de las prestaciones no contributivas por invalidez, los datos son más equilibrados, ya que 1.467 mujeres están cobrando esta prestación frente a 1.381 hombres.

Tabla 15. Número de pensiones no contributivas por tipo de pensión y sexo, en Cantabria y media estatal, 2025

	Cantabria			Total Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total PNC	7.328	2.615	4.713	471.309	172.684	298.625
PNC Jubilación	4.480	1.234	3.246	301.676	86.346	215.330
PNC Invalidez	2.848	1.381	1.467	169.633	86.338	83.295

Fuente: IMSERSO, 2026.

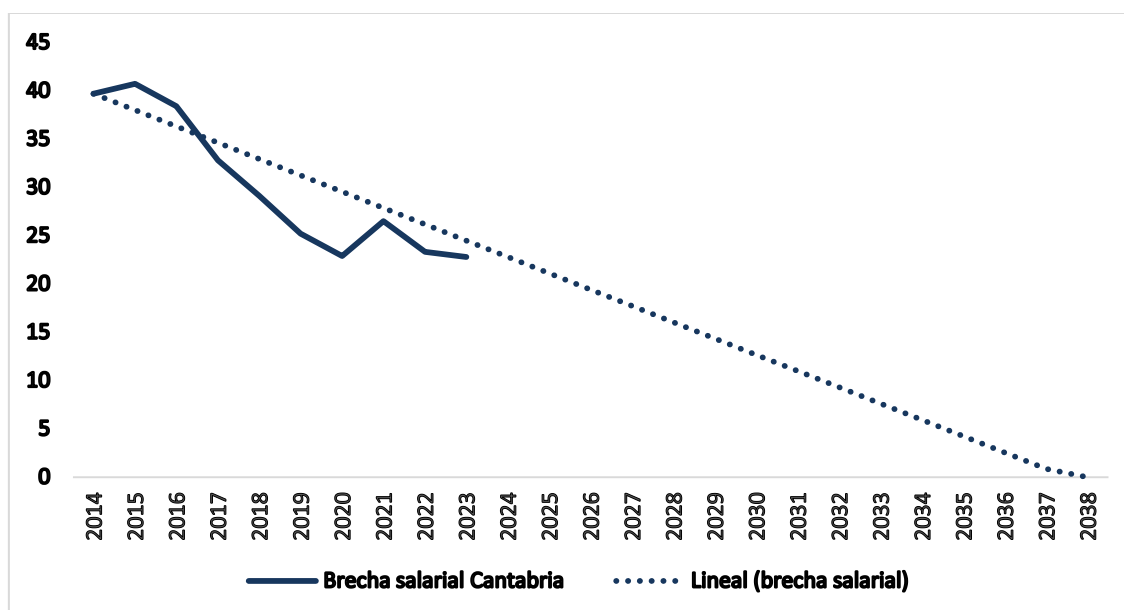
4. Conclusiones

Principales resultados

Durante la última década la brecha salarial de género en Cantabria ha disminuido de forma notable. Prueba de ello es que se ha reducido del 39,7% en 2014 al 22,8% en 2023. Han sido muchos los avances en estos últimos 10 años para que esta brecha se recorte, evidenciando la relación directa que tiene la subida del SMI y la entrada en vigor de la reforma laboral con la reducción de la brecha salarial de género.

Si tomamos ese periodo temporal y su evolución como referencia, se proyecta que la equiparación salarial podría llegar en 15 años. Sin embargo, hay elementos que nos hacen cuestionarnos que esta proyección pueda llegar a darse, como, por ejemplo, el estancamiento de la brecha del último ejercicio conocido.

Gráfico 16. Tiempo que tardaría en cerrarse la brecha salarial de género en Cantabria, (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2026.

En la actualidad, el factor más relevante que perpetúa la brecha salarial de género, impidiendo que se reduzca, es la parcialidad de las jornadas de las mujeres, siendo la causa más relevante del menor salario medio de ellas, haciendo que 1 de cada 4 mujeres de Cantabria tenga igual o menor salario que el SMI.

En la actualidad, el 21,35% de las mujeres de la comunidad autónoma tiene este tipo de jornada frente al 6,18% de los hombres. Habría que impulsar una reforma regulatoria de los contratos a tiempo parcial, con el objetivo de reducir su precariedad e incidir en la ampliación de la jornada.

Otro factor fundamental para atajar la brecha de género es la distribución del trabajo de cuidados, una ocupación que en primer lugar imposibilita el acceso de las mujeres al mercado laboral, además de generar interrupciones y mermas en la dedicación laboral de las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

Debemos insistir en la corrección de las grandes desigualdades existentes, tanto laborales como no laborales, que soportan en mayor medida las mujeres y que son las que nos impiden avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa.

La brecha salarial de género en Cantabria

- El salario medio de las mujeres en 2023 ascendió a 23.727,01 euros frente a los 29.145,64 euros de los hombres, lo que supone una brecha de 5.418,63 euros y el 22,8%. Aunque esta brecha se ha incrementado en 161,92 euros en el último año, se registra un descenso porcentual de 0,5 puntos.
- Cantabria es la quinta comunidad autónoma con mayor brecha salarial de género, superando en 4,1 puntos la media estatal.
- En la distribución salarial entre hombres y mujeres se puede resaltar que:
 - Un 50% de las mujeres gana menos de 20.005,18 euros anuales. Para equiparar su salario al de los hombres en ese tramo, deberían aumentar sus retribuciones en 4.535,27 euros al año (brecha del 22,7%).
 - Un 10% de las mujeres gana menos de 9.732,60 euros al año. Su salario debería aumentar en 5.479,32 euros anuales para equiparlo al de los hombres, lo que se traduce en una brecha de género del 56,3%, superando la media estatal (que es de 53,7%), siendo esta la franja donde se registra la mayor brecha.
 - Un 10% de las mujeres que más gana percibe un salario 42.061,12 o más euros al año, suponiendo una diferencia de 6.064,51 euros menos con respecto al salario de los hombres en el mismo percentil, lo que deriva en una brecha del 14,4%.

- El Salario Mínimo Interprofesional en 2023 fue de 1.080 euros mensuales (15.120 euros anuales). El salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,6 veces el SMI, siendo inferior al de los hombres, que casi lo duplicó (1,9).
- Si desagregamos los datos se observa cómo el 25% de las mujeres no consigue tener un salario que alcance el SMI (0,98 veces), siendo esta cifra 1,30 veces en el caso de los hombres.
- Por tramos de edad, la brecha salarial más amplia se encuentra entre los 45 y 54 años (33,2%), reduciéndose hasta el 21,9% entre las personas de más de 55 años, fruto del descenso del volumen de ingresos de los hombres.
- La diferencia entre el salario de hombres y mujeres con contrato indefinido es de 6.697,48 euros al año, lo que supone una brecha del 28,9%.
- El salario medio de las mujeres en el sector servicios fue de 23.422,50 euros, frente a los 27.465,39 euros de los hombres, lo que supone una brecha del 17,3%.
- En la industria, la brecha salarial se ha reducido hasta el 25,5% (33,1% en 2022), con un salario medio de 27.540,75 euros para las mujeres, frente a los 34.563,10 euros de los hombres.

Participación laboral de las mujeres en Cantabria

- En Cantabria, en 2025, sólo el 47,01% de las mujeres en edad de trabajar tenía un empleo, frente al 56,18% de los hombres. La brecha de género se ha reducido hasta el 9,17%, la menor brecha desde 2017, año en el que se situaba en el 8,98%, fruto del crecimiento de la tasa de empleo de las mujeres, pero también debido a la caída de la tasa de empleo de los hombres.
- Las mujeres tienen una tasa de actividad del 51,01%, los hombres sobrepasan el 60% (60,32%). Situando la brecha en el 9,31%, la media estatal se sitúa en el 10%.
- El 30,6% de las mujeres que está inactivo alude serlo por la necesidad de realizar “labores del hogar”, frente a un exiguo 4,6% en el caso de los hombres. Sigue siendo vital la inclusión de cláusulas de acción positiva en la contratación de las mujeres, pero también se deben incluir cláusulas positivas para que los hombres realicen las tareas de cuidados.
- En 2024, el 72,90% de las excedencias voluntarias por el cuidado de familiares fue solicitado por mujeres, aumentando este porcentaje hasta el 85,71% en el caso de las excedencias por el cuidado de menores.

- Las mujeres tienen una presencia mayor en el empleo por cuenta ajena: la tasa de salarización en 2025 fue de 88,52% en el caso de las mujeres, frente al 81,17% de los hombres.
- A pesar de disminuir el número de contratos temporales desde la implementación de la Reforma Laboral, la temporalidad de las mujeres sigue siendo preocupante. En 2025, la tasa de temporalidad femenina aumentó hasta situarse en el 20,53%. Aunque la tasa también se ha visto incrementada en el caso de los hombres un 16,13%, continúa siendo muy inferior a la de las mujeres, lo que se traduce en una brecha del 4,40%.
- Las mujeres soportan el 75,77% de la parcialidad, ascendiendo al 21,35% del total de ocupadas frente al 6,18% de los hombres, lo que supone una brecha del 15,17%, siendo este el factor más relevante que condiciona y determina menores salarios.
- En Cantabria, en todos los sectores de actividad, se registra una importante brecha salarial. Del total de personas ocupadas en el sector servicios, el 56,28% son mujeres y estas mujeres representan el 90,33% de todas las que trabajan en la comunidad. Mientras que en la industria y la construcción su presencia es mucho menor, representando un 21,30% y un 8,74% respectivamente, siendo éste otro de los factores que marca menores salarios y es agente determinante de la brecha salarial.
- A las mujeres de Cantabria les sigue siendo más difícil que a los hombres llegar a puestos de dirección y gerencia. De todas las mujeres que trabajan en Cantabria, sólo el 2,6% ostenta puestos de dirección y gerencia, ocupando el 33,4% de todos estos puestos en nuestra comunidad, frente al 4,6% de hombres, ocupando el 66,6% de todos los puestos, haciendo evidente la existencia de un techo del cristal, sucediendo a la inversa en las ocupaciones elementales, donde las mujeres representan el 66,5% frente el 36,5% de los hombres.
- Aunque la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres exige una representación equilibrada de ambos sexos en los órganos y entidades públicas, en Cantabria este principio no se cumple en el Consejo de Gobierno, en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, en ninguna empresa pública ni en la mayoría de los colegios profesionales.

La brecha de las pensiones

- La pensión media de las mujeres fue de 1.112,43 euros mensuales en 2025, frente a los 1.685,35 euros percibidos por los hombres, una diferencia de 572,92 euros al mes, lo que supone una brecha del 51,5%.
- En Cantabria, las mujeres perciben el 51,78% de las pensiones contributivas. Sin embargo, al desagregar los datos por tipo de pensión, se observa que la mayoría de ellas perciben pensiones de derecho derivado, es decir, aquellas que se obtienen derivadas de la existencia de un vínculo familiar. Por otro lado, en las pensiones de derecho propio, como las de jubilación e incapacidad permanente, las mujeres representan el 39,33% y el 35,27%, respectivamente. El 92,23% del total de las pensiones de viudedad de la región son percibidas por las mujeres.
- El 64,31% de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas son mujeres, cifra que aumenta hasta el 72,46% en las pensiones no contributivas de jubilación. Esta diferencia tiene su explicación en que muchas mujeres no cumplen con los requisitos mínimos necesarios para acceder a una pensión de jubilación contributiva, lo que se debe, en gran medida, a factores como la interrupción de su carrera laboral para atender responsabilidades familiares o al empleo a tiempo parcial, factores que limitan su capacidad de cotización.

