

**Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Año académico: 2020-2021**

**Convocatoria: septiembre**

# **ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO EN CANARIAS**

*ANALYSIS OF PAY INEQUALITY BY REASON OF SEX IN THE CANARY  
ISLANDS*

Realizado por las alumnas: Gabriela Melián Gorrín y Lourdes Pérez Mendoza.

Tutorizado por la Profesora Dra. D<sup>a</sup>. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**ABSTRACT:** The purpose of this work is focused on analyzing existing discrimination based on gender in the Canary Islands, in terms of salary payments. For this, a comparison of said autonomous community is carried out with the results obtained at the national level. Likewise, an analysis is carried out of the data published in the INE and ISTAC from surveys such as the EPA, EAES, Fertility Survey, etc. and the necessary information is obtained that allows the study of the known wage gap. As this study progresses, the current situation of the Canary Islands is visualized in certain aspects segmented by sex, such as: the level of training, the unemployment rate, the average gross annual wage distribution, etc. which make it possible to measure such remuneration discrimination and determine what are the factors that lead to such a situation (job segregation, part-time employment, ...). Here are some proposals for change to address the wage gap and, finally, a series of conclusions.

**KEY WORDS:** Wage gap, gender, indirect discrimination, labor segregation, labor market

**RESUMEN:** El propósito de este trabajo se centra en analizar la discriminación por razón de género existente en Canarias, en cuanto a retribuciones salariales se refiere. Para ello, se lleva a cabo una comparativa de dicha comunidad autónoma con los resultados obtenidos a nivel nacional. Asimismo, se realiza un análisis de los datos publicados en el INE e ISTAC de encuestas como la EPA, EAES, Encuesta de Fecundidad, etc. y se obtiene la información necesaria que permite el estudio de la conocida brecha salarial. A medida que se avanza en este estudio, se visualiza la situación actual de Canarias en determinados aspectos segmentados por sexo, como son: el nivel de formación, la tasa de desempleo, la distribución salarial media bruta anual, etc. los cuáles permiten realizar la medición de dicha discriminación retributiva y determinar cuáles son los factores que conllevan a que se produzca tal situación (segregación laboral, el empleo a tiempo parcial,...). A continuación, se exponen algunas propuestas de cambio para afrontar la brecha salarial y, finalmente, una serie de conclusiones.

**PALABRAS CLAVE:** Brecha salarial, género, discriminación indirecta, segregación laboral, mercado laboral

## ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	7
2. DESIGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	11
2.1. Las brechas salariales sin ajustar	12
2.2. Las brechas salariales ajustadas	13
2.3 Reflejo de la brecha salarial entre hombres y mujeres en las pensiones	13
3. CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN CANARIAS	16
3.1. La segregación laboral: horizontal y vertical	16
3.1.1. La segregación horizontal	18
3.1.2. La segregación vertical	18
3.2. Salario bruto anual según sexo	18
3.3. Diferencias por sexo según sector de actividad y ocupación	20
3.4. Tasa de desempleo por sexo segmentada en grupos de edad	22
3.5. Porcentaje de ocupados por nivel de formación	25
3.6. Porcentaje de ocupados por tipo de jornada laboral	26
3.7. Porcentaje de hombres y mujeres al cuidado de personas dependientes	27
3.8. Tiempo dedicado al trabajo doméstico por género	29
3.9. Cómo ha afectado la pandemia del COVID 19 a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres en Canarias	30
4. PROPUESTAS DE CAMBIO PARA AFRONTAR LA BRECHA SALARIAL	35
4.1. La transparencia retributiva	37
4.2. Instrumentos de transparencia retributiva	38
5. CONCLUSIONES	41
6. BIBLIOGRAFÍA	43

ANEXOS	49
TABLA 2. COMPARATIVA DE CANARIAS A NIVEL NACIONAL. PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIA ENTRE SEXOS. AÑO 2020 (EUROS)	49
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018 (Euros)	49
TABLA 4. DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. CANARIAS 2018 (Euros)	50
TABLA 5. OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)	50
TABLA 6. OCUPADOS POR OCUPACIÓN Y SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)	50
TABLA 7. TASA DE PARO POR DISTINTOS GRUPOS DE EDAD Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)	51
TABLA 8. NACIMIENTOS SEGÚN SEXO. CANARIAS 2001-2004 (PERSONAS)	51
TABLA 9. TASA DE OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)	51
TABLA 11. HOMBRES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)	52
TABLA 12. MUJERES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)	52
TABLA 13. HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DE CUIDADOS Y TAREAS DEL HOGAR. ESPAÑA 2016 (HORAS SEMANALES)	53
TABLA 14. TASA DE PARO POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018-2020 (%)	53
TABLA 15. TASA DE PARO POR SEXO. CANARIAS 2018-2020 (%)	53

## ABREVIATURAS

- CEE: Comunidad Económica Europea
- CCOO: Comisiones Obreras Canarias
- EAES: Encuesta Anual de Estructura Salarial
- EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público
- EME: Economía Mujer Empresa
- EPA: Encuesta de Población Activa
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
- ISTAC: Instituto Canario de Estadística
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- RAE: Real Academia Española
- RD: Real Decreto
- RLT: Representación Legal de los Trabajadores
- SVPT: Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
- TSJUE: Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- UE: Unión Europea

## INTRODUCCIÓN

La afirmación de que los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres se confirma a través de las muchas estadísticas que reflejan tal situación. Ciertamente es que muchas mujeres perciben salarios superiores pero las estadísticas ponen de manifiesto una brecha salarial entre ambos géneros.

La brecha salarial entre géneros es la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía. Según datos del Eurostat<sup>1</sup> (2018), la brecha retributiva de género media se sitúa en Europa en un 16,2%, mientras que, en España, tal y como se expone en la misma fuente, la brecha salarial se sitúa en 14,2%. En cuanto a la brecha total de género, en Europa es de 39,6% y en España es de 35,7%.

El presente proyecto de Fin de Máster “*Análisis de la desigualdad retributiva por razón de sexo en Canarias*”, engloba el estudio de los conceptos de discriminación retributiva y brecha salarial entre géneros en Canarias. Para ello, se realiza un estudio de las causas y consecuencias que en pleno siglo XXI provocan tal situación, haciendo una comparativa de la Comunidad Autónoma de Canarias con los resultados a nivel nacional. Se pretende encontrar una justificación a la concurrencia de brecha salarial, ya sea por: niveles de formación de los individuos o experiencias profesionales diversas, determinados condicionantes derivados de la edad, modalidad de contrato (a tiempo completo o parcial), los sectores productivos, etc.

Este TFM se estructura en cuatro epígrafes que se distribuyen de la siguiente forma: en el primer apartado titulado “El principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, se abarca las principales normativas por la que se rigen las retribuciones salariales en España y, concretamente, en Canarias. El segundo apartado, “Desigualdad salarial y brecha salarial: una aproximación conceptual”, en este se desarrolla la brecha salarial de mujeres y hombres y se explican los tipos de discriminación que existe. En el tercer epígrafe “Causas de la brecha salarial en Canarias” este muestra las principales causas que fomentan la discriminación salarial entre mujeres y hombres, así como se exponen los factores causantes de la brecha salarial entre géneros.

---

<sup>1</sup> EUROSTAT (2017). Brecha salarial entre géneros sin ajustar en la UE y en los Estados miembros (%). Bruselas: Eurostat. Recuperado de: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayda\\_y\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayda_y_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf)

El último apartado corresponde a “Propuestas de cambio para afrontar la brecha salarial”, en este se incluye la normativa en materia retributiva y los instrumentos que se utilizan para detectar la posible brecha salarial entre hombres y mujeres. Finalmente, en el último enunciado se manifiestan las principales conclusiones que se han obtenido tras la realización del presente trabajo.

La metodología empleada para la realización del TFM ha consistido en consultar los diferentes datos en el Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para, a continuación, se realizar los gráficos correspondientes con los datos cuantitativos que se han extraído y proceder a su posterior análisis y descripción.

En cuanto a la realización de los distintos apartados del presente trabajo, al haber realizado este trabajo de fin de máster en pareja, se aclara que apartados corresponden a cada una. Los enunciados desde el punto 1 hasta el 3.3 están realizados por la compañera Lourdes Pérez Mendoza, y los enunciados desde el 3.4 hasta el 4.2 corresponden a Gabriela Melián Gorrín, las conclusiones se han realizado de manera conjunta.

## **1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres se encuentra reconocido en el ámbito internacional, en el Derecho de la Unión Europea y en el Derecho en España. De forma breve, se expone a continuación las principales normas que lo reconocen y garantizan.

### **Convenio OIT**

En el siglo XIX y hasta mediados del siglo XX, las mujeres percibían salarios inferiores a los varones. Tal acto se justificaba por el hecho de que los hombres desempeñaban su labor para mantener a la familia, sin embargo, las mujeres trabajaban para adquirir un complemento salarial. Así mismo, el trabajo de la mujer era infravalorado pues, el rendimiento de las mismas era considerado menor en comparación al de los hombres. De ahí que, ante esta iniquidad, varias mujeres de la primera ola del feminismo se reivindicaran por el derecho a la igualdad retributiva.

El primer reconocimiento mundial de este derecho es citado en la Parte XIII del Tratado de Versalles (1919), donde se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y donde expone en su artículo 427 lo siguiente: “*el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para el trabajo de valor igual*”. En 1946 se incorpora este principio al Preámbulo de la Constitución de la OIT pero, la ambigüedad del concepto igual valor unido a la facilidad de evitar la consideración de igual valor, dio lugar a un incumplimiento que genera dudas respecto a que la fórmula fuese bien entendida en tal época histórica<sup>2</sup>.

Este derecho aparece en el artículo 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): “*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”.

Así mismo, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor (1951) de la OIT retoma dicha cuestión.<sup>3</sup>

El Convenio 111 sobre discriminación en el empleo (1958) contiene la primera definición de discriminación recogida en un texto internacional, por ello en su artículo 1.1. se recoge lo siguiente: “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación*”.

Asimismo, encontramos el reconocimiento del principio a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el Derecho de la Unión Europea. El Tratado de Roma de 15 marzo de 1957 alude en su art. 119 a la no discriminación salarial, donde expresa el principio de igual salario por trabajo de igual valor: “*cada Estado miembro garantizará, durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo*”<sup>4</sup>. Fue luego el Tratado de Ámsterdam el que incorporó este artículo y que pasó a numerarse como art. 141.1 pero, es en su apartado 3, donde se añade lo siguiente: “*el Consejo, con*

---

<sup>2</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F. (2018). *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de las naciones unidas y la organización internacional del trabajo*. Doc. núm, 115-Año 2018-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

<sup>3</sup> CABEZA PEREIRO, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistemática. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales* (11), págs. 79-98.

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2018). La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución. *Documentación laboral* (113), págs. 7-30. Universidad de León.



*arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor''*. Este precepto permanece de igual manera hasta el actual art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea -TFUE-.<sup>5</sup>

### **Regulación en España**

En nuestro país, la igualdad entre mujeres y hombres aparece reconocida en la Constitución Española de 1978, que en su **artículo 14**, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo. Por otro lado, en el **artículo 35** de la Constitución Española manifiesta que todos/as los españoles/as tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, así como a la libre elección de la profesión u oficio y a la promoción y remuneración suficiente para poder satisfacer las necesidades de la unidad familiar sin que pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La **Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** tiene por objeto alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y pretende eliminar toda discriminación por razón de sexo que afecte a las mujeres. Esta ley, reconoce a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. El ámbito de aplicación es en el territorio español.

El objetivo de la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres** consiste en hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres para avanzar hacia una sociedad más justa, solidaria e igualitaria en el ámbito público y privado. En ella se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, el ámbito de aplicación de esta ley es en Canarias.

**El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores regula la Igualdad de remuneración por razón de sexo**, en este se expresa que el/la empresario/a está obligado a pagar por la

---

<sup>5</sup> Diferencia de que en el apartado 3, donde decía «el Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social», dice ahora «el Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social».

prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Según María Amparo Ballester es ‘‘una falta de definición de lo que se habría de entender por trabajo de igual valor y una falta de compromiso y generalidad, puesto que el legislador/a se ha limitado a adaptarla en función de las exigencias europeas y no añade contenido respecto a los preceptos antidiscriminatorios generales’’<sup>6</sup>.

**El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.** El objetivo de este decreto es el desarrollo de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su ámbito de aplicación es para empresas de cincuenta o más trabajadores/as.

**El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** entró en vigor el pasado mes de abril de 2021, el objetivo de este es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Esta resulta aplicable a todas las relaciones laborales, incluso las que son de carácter especial y para garantizar que se cumple el principio de igualdad se debe hacer la correspondiente auditoría retributiva.

---

<sup>6</sup> BALLESTER PASTOR, M. A. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 3. ISSN: 2282-2313. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales de Trabajo de ADAPT.

## 2. DESIGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

A pesar del reconocimiento normativo del derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres siguen existiendo diferencias salariales y discriminaciones retributivas que provocan la existencia de brecha retributiva entre hombres y mujeres.

Existe una gran confusión a la hora de definir los conceptos: desigualdad y discriminación retributiva. La diferencia retributiva entre hombres y mujeres se debe a dos motivos: desigualdades de trato y discriminaciones retributivas.

- Las desigualdades de trato surgen por la discriminación social, el nivel de educación adquirido, la conciencia social, etc.
- Cuando se habla de discriminación retributiva se alude a la parte de esa diferencia que, por tanto, no ha sido justificada por una aportación de valor en el desempeño de una tarea o labor y que, únicamente, puede explicarse en función del género de la persona que lo realiza. Se refiere por tanto, a la no retribución de manera igualitaria entre ambos sexos en trabajos de igual valor, pues existen categorías feminizadas y otras masculinizadas, de ahí que sea necesaria la implantación y ejecución de planes de igualdad en las organizaciones o simplemente la intervención de un convenio colectivo que vele por los derechos de todos sus trabajadores/as sin ningún tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, sexo,... Asimismo, se retribuye de forma discriminatoria a través de complementos salariales, percepciones extrasalariales o mediante el pago de horas extras pues, no necesariamente se trata de un problema de conciliación pero, sí de desigualdad retributiva ya que, será el hombre el que pueda dedicar mayor tiempo al desempeño de su trabajo. *“Los hombres perciben de media más salario de manera universal en todas las regiones del mundo”* (Anker, 1997)<sup>7</sup>

En cuanto a la discriminación, existen dos tipos, estas son:

- Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera desfavorable que otra, en una situación comparable, por razón de género (art. 6.1 LOIEMH).

---

<sup>7</sup> ANKER,R.: “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm.3, 1997, págs. 345-370.

- Discriminación indirecta: situación en que un criterio, práctica o disposición neutros, pone a personas de un sexo en desventaja con respecto al otro a no ser que dicho criterio, práctica o disposición puedan justificarse en atención a una finalidad legítima y que sean adecuados y necesarios los medios que se empleen para alcanzar dicha finalidad (art. 6.2 LOIEMH).

La Comisión Europea define el término de brecha salarial como “*la diferencia existente entre los salarios percibidos por los/as trabajadores/as de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos/as los/as trabajadores/as*”<sup>8</sup>. Se debe hacer hincapié en que esta diferencia salarial no siempre constituye una discriminación, sino que puede surgir de diferencias entre empleados y empleadas como son por ejemplo, la diferencia de puestos, los riesgos que atañen a ese puesto o, simplemente, la geografía. De ahí que, para medir esta diferencia, se utilicen varios indicadores como es, por ejemplo, el salario bruto por hora.

## 2.1. Las brechas salariales sin ajustar

Las brechas salariales sin ajustar “miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo”<sup>9</sup>.

Dentro de esta categoría se identifican los siguientes indicadores:

- Diferencia salarial total: mide la diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres sin tener en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres como puede ser, por ejemplo, por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres<sup>10</sup>.
- Diferencia salarial por hora: mide la diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres sin tener en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.

---

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

<sup>9</sup> COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL CEOE.: “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”, 2019, pág.18. Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>

<sup>10</sup> *Ídem* pág.19.

El cálculo de estos dos indicadores se basa en un análisis comparativo de medias de los datos salariales de hombres y mujeres publicados en el INE y otros organismos oficiales como son el OCDE o el Eurostat<sup>11</sup>.

## 2.2. Las brechas salariales ajustadas

Las brechas salariales ajustadas “miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los/as empleados/as (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)<sup>12</sup>.

- Brecha ajustada por características socioeconómicas y laborales: mide la diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos. Este indicador es el más fiable para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo ya que permite captar las diferencias existentes entre ambos sexos en términos de equidad. El cálculo de este indicador requiere del desarrollo de modelos econométricos<sup>13</sup>.

Se debe hacer hincapié en que no toda diferencia salarial es discriminatoria. Las empresas vulneran los derechos consagrados en el artículo 14 de la Constitución y el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores cuando a la mujer se le da un trato desfavorable ante una situación comparable y objetivamente igual por su sexo. Por ello, para que no se de discriminación salarial por razón de género, el/la empresario/a está obligado/a a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor<sup>14</sup>.

## 2.3 Reflejo de la brecha salarial entre hombres y mujeres en las pensiones

La brecha de género en las pensiones también existe y es un reflejo de la brecha salarial. Las causas que la provocan son las mismas, se asocian a las consecuencias de un modelo familiar tradicional en el que la mujer se excluía del mercado laboral con el propósito de que la misma dedicase su tiempo al cuidado del hogar y la familia, o practicar un desdoblamiento entre la carrera profesional y la familiar, dando prioridad a la segunda.

---

<sup>11</sup> *Ídem* pág.19.

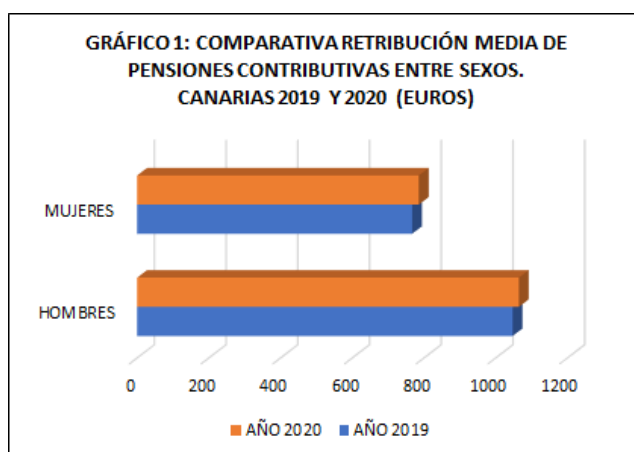
<sup>12</sup> *Ídem* pág.18.

<sup>13</sup> *Ídem* pág.19.

<sup>14</sup> ESTEBAN, P.: “¿Qué criterios siguen los jueces para apreciar la existencia de discriminación salarial?”, 2020. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/27/legal/1582789857\\_541626.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/27/legal/1582789857_541626.html)

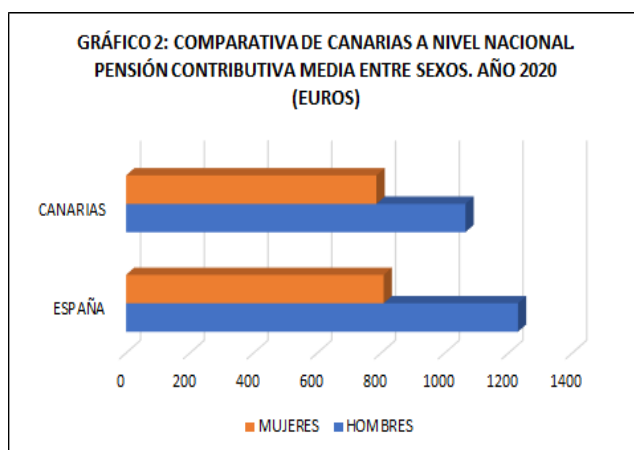
Por tanto, su participación en el mercado laboral y a efectos de cotizaciones, abrían el camino hacia una brecha en la pensión de jubilación y otras similares<sup>15</sup>.

El siguiente gráfico muestra la retribución media en las pensiones contributivas de ambos sexos en el año 2019 y 2020 en Canarias.



[FUENTE: INSS. Elaboración propia. Véase tabla 1]

En el gráfico 2 se realiza una comparativa de Canarias respecto a España en el año 2020 donde se muestran los siguientes resultados:



[FUENTE: INSS. Elaboración propia. Véase tabla 2]

<sup>15</sup> SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y MUJERES DE CCOO (2021). Informe de brecha salarial Canarias. Recuperado de <https://www.ccoo.es/fcd56f02802baf56f1269e390a1620bc000001.pdf>

En el año 2015 se aprueba un complemento por maternidad que aparece regulado en el artículo 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social. Este complemento se aplica en aquellas pensiones contributivas de viudedad, incapacidad permanente y jubilación donde la persona beneficiaria es una mujer que tenga a su cargo dos o más hijos/as naturales o por adopción o acogimiento. Las mujeres pensionistas pudieron disfrutar de este complemento a partir del 1 de enero de 2016. Poco después, la Sala Primera del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, debido a una petición de decisión prejudicial planteada a tenor de lo dispuesto en el artículo 267 del TFUE (asunto 450/2018) concluye que la norma dispuesta en el artículo 60.1 LGSS es discriminatoria por razón de sexo.

La sentencia del TJUE determina que la Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres establece una excepción a la prohibición de discriminación en aras de proteger a la mujer y su condición biológica por embarazo, pero el artículo 60.1 extiende su aplicación no solo a las mujeres que tengan hijos/as de manera natural, sino también a aquellas que han adoptado, entendiéndose pues, que no está dentro de la excepción a la prohibición y discrimina a aquellos varones que se encontrasen en una situación similar. Esta medida, incluida en el denominado entonces Plan Integral de Apoyo a la Familia, no era una medida de fomento de la natalidad sino un instrumento de compensación basado en la corrección de algunos efectos de discriminación o peor trato que sufren en el mercado de trabajo las mujeres, centrado exclusivamente en las mujeres con dos o más hijos/as que se jubilaran a partir del 2016. Por lo tanto, se excluye del mismo a todas las mujeres que se hubiesen jubilado con anterioridad y era una medida que no contemplaba la precariedad del mercado laboral que sufren las mujeres que por no desearlo o por circunstancias de otra índole no tenían hijos/as a su cargo (feminización de determinados sectores de un valor añadido ínfimo, contratos a tiempo parcial no deseado, entre otros.) y que, por tanto, percibían salarios menores y, a su vez, pensiones de menor cuantía en el futuro.

Se partía de una concepción de familia tradicional donde la madre asume en mayor medida el cuidado de hijos e hijas comunes, desconociendo formas de familias distintas, familias compuestas por ambos progenitores en las que los varones dedican la mayor parte de su tiempo al cuidado de sus hijos/as, de progenitores divorciados o separados que compatibilizan la custodia compartida o de familias monoparentales con un/a hijo/a en

las que mayoritariamente, son las mujeres las que deben asumir esta situación con sus únicos recursos.

A fin de eliminar todas estas discriminaciones, se regula el *RD-LEY 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de Seguridad Social y económico*, el cual forma parte del Pacto de Toledo y es fruto del diálogo social. Se trata de un nuevo complemento de maternidad aplicable a todo progenitor/a que acredite un perjuicio profesional por encontrarse a cargo de un hijo/a, por lo tanto, las familias con progenitores varones tienen cabida en la norma.

### **3. CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN CANARIAS**

En la actualidad, son cada vez más las mujeres que dedican su esfuerzo al mercado laboral, aunque la mayoría acepta empleos inestables, con remuneraciones ínfimas y con escaso reconocimiento. El incremento de dicha ocupación no viene acompañado de una mayor igualdad, sino de que ambos géneros presentan maneras diversas y desiguales de insertarse al mundo laboral retribuido; todo ello se percibe a través de: discriminaciones salariales, el trabajo a tiempo parcial, mayores tasas de desempleo femenino, la segregación, las menores posibilidades que poseen las mujeres de promocionarse, etc.

El subepígrafe que viene a continuación se centra en desarrollar uno de los factores causantes de la brecha salarial por razón de sexo: la segregación laboral, tanto horizontal como la vertical. Así mismo, los siguientes subepígrafes se enfocan en el estudio de los factores que son determinantes de la brecha salarial entre géneros con el fin de comprobar si este fenómeno se produce en Canarias e indicar cuáles de esas causas son las que hacen que se produzca tal situación de desigualdad y discriminación.

#### **3.1. La segregación laboral: horizontal y vertical**

El concepto de segregación laboral hace referencia a la representación de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones del mercado de trabajo, pues se trata de puestos que pertenecen a distintos sectores y que ocupan cargos de diversos rangos. La segregación laboral también se conoce como segregación ocupacional, ya que supone una desigual distribución de hombres y mujeres en determinados sectores.



Según Anker<sup>16</sup> (1997) se distinguen dos formas de segregación laboral por sexo: una horizontal y otra vertical, ambos tipos, presentes en todos los países pertenecientes a la UE. En el subepígrafe 2.2 del presente trabajo se procederá a explicar ambos conceptos. A continuación, se procede a desarrollar tres de las varias teorías que explican la segregación laboral por razón de sexo, son: el concepto de *Overcrowding-approach*, la teoría del capital humano y el modelo de monopsonio.

- Concepto de Overcrowding-approach, Bergman (1974).<sup>17</sup> A través de este concepto expresa la desigualdad existente en los salarios de ambos sexos basándose en la oferta y demanda laboral y en la segregación ocupacional. La concentración masiva de mujeres en determinadas ocupaciones o sectores da lugar a la existencia de una ‘feminización’ de determinados puestos laborales, lo que supone un exceso de oferta de este género y, a su vez, una disminución de los salarios.
- Modelo de monopsonio, elaborado por Madden (1975).<sup>18</sup> Dicho autor expresa que, aunque mujeres y hombres posean el mismo nivel de desempeño y productividad, el/la empresario/a puede retribuir de manera distinta a ambos sexos ya que, si la mujer no está de acuerdo en aceptar dichas condiciones, habrá otra que sí lo esté. Aunque su intención no fuese la de discriminar sino la de elevar la productividad al menor coste, esta acción supone una discriminación por razón de sexo y un auge de sus beneficios.
- Teoría del capital humano, Anker (1997).<sup>19</sup> Este autor expone que los hombres acumulan mayor capital humano que las mujeres pues, son éstas las que no participan de forma continua en el mercado de trabajo ya que, dedican la mayor parte de su tiempo a tareas domésticas y menos a actividades laborales. Así mismo, muestran preferencias ante empleos de jornada a tiempo parcial, trabajos

---

<sup>16</sup>ANKER, R.(1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, núm. 3, 1997, págs. 343-370.

<sup>17</sup> BERGMAN, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. Eastern Economic Journal ,vol. 1, 1974, págs. 103-110.

<sup>18</sup>GARCÍA DE FANELI, A.M. (1989).Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre la discriminación ocupacional y sectorial por género”, Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo económico, núm.114, 1989, págs. 239-264

<sup>19</sup>ANKER, R.(1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, núm. 3, 1997, págs. 343-370.

flexibles y con menos oportunidades de promoción, lo que conlleva a que su nivel de cualificación sea inferior al de los varones y, por tanto, a que la remuneración salarial percibida sea inferior.

### 3.1.1. La segregación horizontal

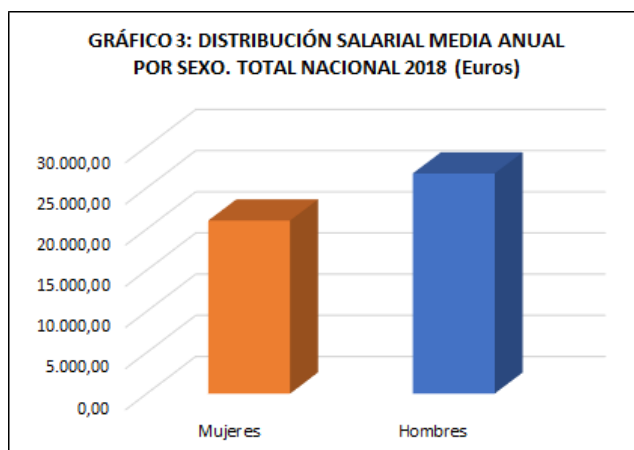
La segregación horizontal surge de las diferencias concurrentes de la distribución de hombres y mujeres en diversos sectores productivos. Actualmente, el número de sectores y ocupaciones productivas para los hombres es superior que para las mujeres, lo que conlleva a que dispongan de menos oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Más adelante veremos si este tipo de segregación se da en Canarias.

### 3.1.2. La segregación vertical

La segregación vertical o segregación jerárquica hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en determinados niveles de ocupación dentro de una organización. Este tipo de segregación surge cuando las mujeres ven mermadas sus ansias de ascender a un puesto de trabajo con una categoría superior en el que pueda adquirir un mayor reconocimiento, responsabilidad y un salario más elevado, por las dificultades que les son impuestas a las mismas. En el subepígrafe 2.2 se realiza un estudio con estadísticas extraídas del INE con el propósito de conocer si este tipo de segregación se da en Canarias o, por el contrario, no.

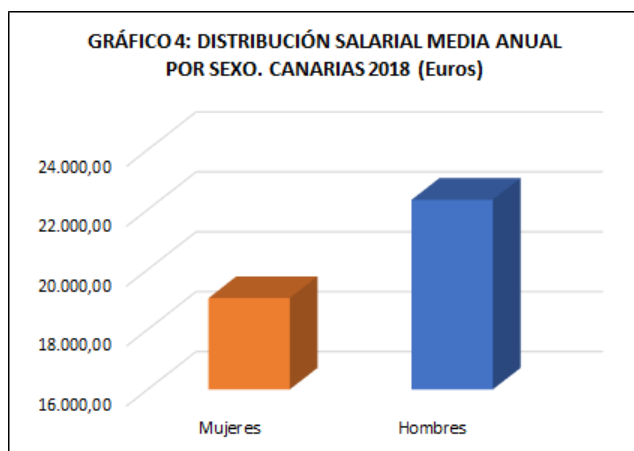
## 3.2. Salario bruto anual según sexo

A continuación, se muestra la distribución salarial bruta media anual de hombres y mujeres en todo el territorio nacional (gráfico 3) y en Canarias (gráfico 4) expresada en euros en el año 2018, último año del que se disponen datos. Con ello se pretende realizar una comparativa entre los resultados obtenidos de ambos gráficos para detallar con mayor precisión la situación en la que se encuentra la comunidad autónoma de estudio frente a España en su conjunto.



[FUENTE: INE, EAES. Elaboración propia. Véase tabla 3]

En primer lugar, en el gráfico 1 se observa que la distribución salarial media de los hombres en España está muy por encima de la media de las mujeres, siendo los resultados de 21.011,89 euros frente a 26.738,19 euros, una diferencia de 5.500 euros brutos anuales aproximadamente.



[FUENTE: INE, EAES. Elaboración propia. Véase tabla 4]

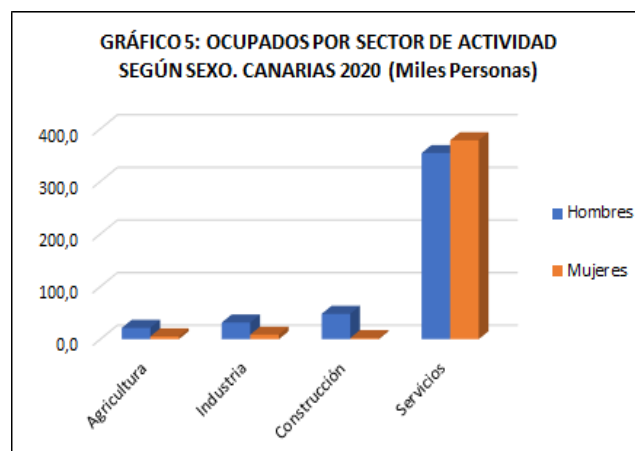
Así mismo, en el gráfico 4 se muestra que, en Canarias, la diferencia de salarios entre ambos sexos es mucho menor, aunque a simple vista, parezca lo contrario, las mujeres ganan anualmente una media de 19.051,01 euros frente a 22.333,63 euros, difiere aproximadamente en 2.500 euros anuales. Por lo tanto, cabe destacar la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres tanto a nivel nacional como autonómico.

Una de las razones que explican las diferencias retributivas entre ambos sexos es que las mujeres trabajan en mayor proporción que los hombres en empleos a jornada parcial

(véase gráfico 10), con contratos temporales, y en ramas de actividad peor remuneradas (véase gráficos 5 y 6) pues, son las mujeres las que dedican gran parte de su tiempo al cuidado de personas dependientes, ya sea de hijos/as o mayores a su cargo además de la realización de labores domésticas o la aceptación de puestos sin ningún tipo de contrato laboral lo que supone, por tanto, la no cotización a la seguridad social, lo que influye a su vez, en la remuneración de la jubilación pues, será mucho menor que la de un varón que haya dedicado toda su vida a desempeñar labores por cuenta ajena pero, con la disposición de un contrato laboral.

### 3.3. Diferencias por sexo según sector de actividad y ocupación

En este subepígrafe se estudia el número de ocupados/as por sector de actividad y género (gráfico 5) con el fin de determinar la existencia de segregación horizontal y el número de ocupados/as por ocupación y género (gráfico 6) para conocer la ocurrencia de segregación vertical.



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 5]

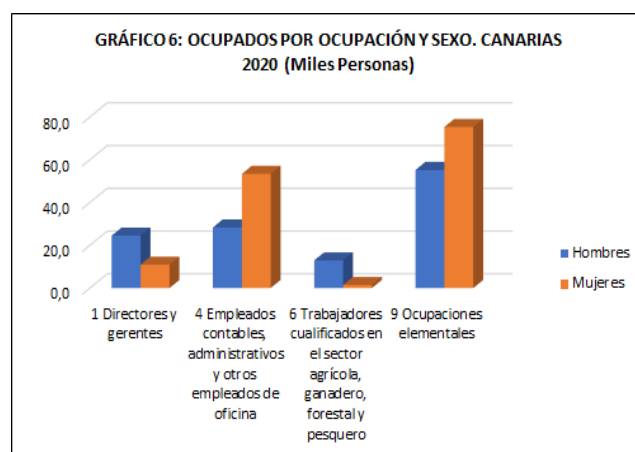
El presente gráfico muestra el número de ocupados/as por sector de actividad (agricultura, industria, construcción y servicios) según sexo, en miles de personas. Se ve una clara tercerización de la economía Canaria pues, son cerca de 750 mil personas las que pertenecen al sector servicios. La ocupación del género masculino predomina frente al femenino en la mayoría de sectores a excepción del sector servicios donde la mujer alcanza 378,2 (miles) frente a 354 (miles) de varones.

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado al mundo laboral de manera masiva, pero, las estadísticas muestran que persiste una situación de desigualdad y segregación horizontal. Este último factor, causante de la brecha salarial, alude a las diferencias sobrevenidas de la distribución de hombres y mujeres entre diversos sectores productivos. Según datos extraídos de la EPA realizada por el INE a nivel nacional, en el año 2020, las mujeres representan un mayor porcentaje en sectores como la sanidad, la educación o el comercio al por menor mientras que, los hombres ocupan en gran parte puestos de alta dirección y trabajos manuales.

En la actualidad, el número de sectores productivos y ocupaciones es mucho mayor para los varones que para las mujeres, lo que da lugar a una menor empleabilidad de las féminas debido a que disponen de menos oportunidades laborales.

La segregación vertical o jerárquica, hace referencia a la ocupación de hombres o mujeres de determinados niveles de ocupación dentro de la organización, ello se refiere a las barreras que tienen las mujeres a la hora de ascender a una categoría profesional superior que suponga un mayor reconocimiento y responsabilidad.

A través del siguiente gráfico se busca conocer el número de ocupados/as por ocupación, ya sea de hombres como de mujeres. Con esto se pretende medir si son las mujeres o no las que ocupan los cargos de mayor relevancia.



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 6]

Como se puede observar, las mujeres ocupan en su mayoría cargos de ocupaciones elementales, contables, administrativas y otros empleos de oficina. Sin embargo, el número de mujeres que ocupan cargos directivos y de gerencia es escaso (10,9 frente a

24,5). Por lo que, se confirma que, según los datos obtenidos, en Canarias sigue existiendo una segregación vertical evidente, lo que alude al término de: “techo de cristal”.

El concepto de “techo de cristal” tiene su origen en un artículo publicado en *The Wall Street Journal* (1986) hace referencia a la barrera invisible que impide el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad en la organización. Así mismo, se expone la dificultad que tiene el género femenino a la hora de crecer profesionalmente con independencia del nivel de formación, méritos o éxitos laborales. Ya han transcurrido más de treinta años de su mención y aunque la situación ha mejorado en parte, todavía sigue existiendo este tipo de discriminación.

Las principales causas por las que existe este término están relacionadas con la idea de que las mujeres se comprometen menos con la entidad porque poseen cargas familiares, es decir, la mera posibilidad de un embarazo o el hecho de tener hijos/as a su cargo, son conducentes a la no promoción dentro de la organización<sup>20</sup>.

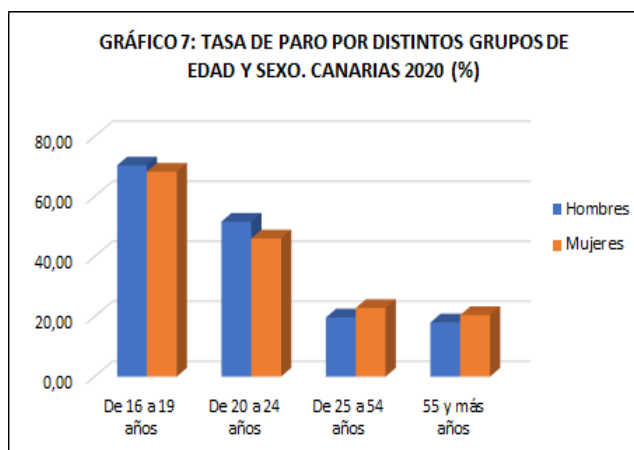
*“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación” (art. 24.2 ET)*

### **3.4. Tasa de desempleo por sexo segmentada en grupos de edad**

El siguiente gráfico muestra las tasas de desempleo de distintos grupos de edad y, a su vez, segmentadas por sexo en Canarias en el año 2020. A través de este gráfico se pretende conocer cuáles son los rangos de edad en los que las mujeres superan a los hombres en cuanto a número de parados se refiere.

---

<sup>20</sup> BARBERÁ, E. RAMOS, A. SARRIÓ, M & CANDELA, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm.40, 2002, págs. 55-68.

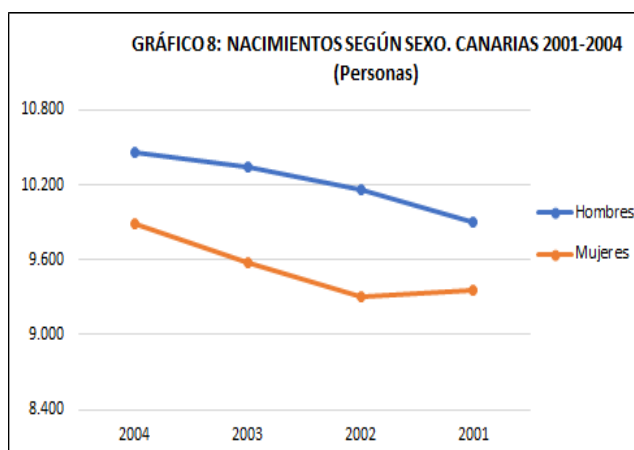


[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 7]

Se observa una escala de tipo decreciente puesto que, a medida que la edad aumenta, el número de desempleados/as se reduce.

A continuación, se procede a un análisis más exhaustivo de los datos:

- Grupo de edad comprendido entre 16 y 19 años: la tasa de paro es bastante elevada, lo que se deduce en que se trata de personas que realizan sus estudios a tiempo completo o siguen extendiendo su formación más allá de la educación obligatoria. En este rango de edad, son los varones los que superan a las féminas aunque no en gran medida. Esto puede deberse a que entre los años 2001 y 2004 el número de niños nacidos sea superior al de niñas, por ello, se adjunta la siguiente gráfica 6 con el propósito de corroborar si este dato es cierto o no.



[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia. Véase tabla 8]

Se ha elegido este período debido a que en el año 2020 las edades de estos/as niños y niñas estarán comprendidas entre los 16 y 19 años. Efectivamente, como se puede visualizar, el número de niños nacidos es superior al de las niñas en todos y cada uno de los años, así que la tasa de desempleo masculina puede verse alterada por tal situación.

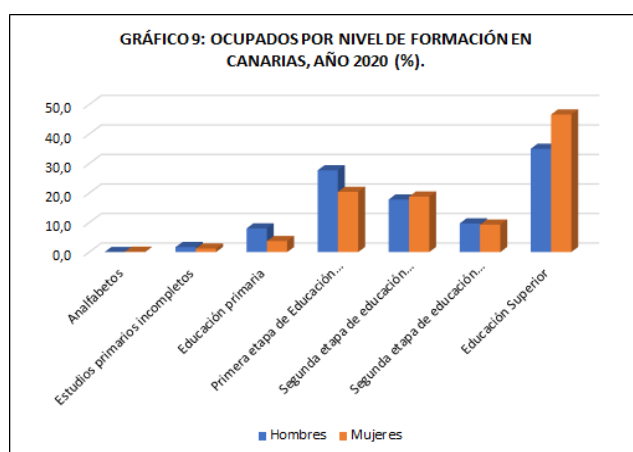
- Grupo de edad de 20 a 24 años: las cifras caen, aunque las mujeres siguen estando por debajo de los hombres. El hecho de que este grupo no alcance porcentajes inferiores se debe a que esté formado por personas que continúan cursando estudios superiores y, por ello, no ofrecen trabajo. Se trata de mujeres y hombres que quieren ampliar su formación y que, a su vez, retrasan su incorporación al mercado laboral; conforme aumenta el nivel educativo, se retrasa la edad de la maternidad. Asimismo, la mujer busca estabilidad económica a la hora de tener un/a hijo/a, es por ello que, en España, según datos recogidos por el INE a través de la Encuesta de Fecundidad del año 2018, prácticamente la mitad de las mujeres cuya edad oscila entre 30 y 44 años, permanecían ocupadas en el momento de tener a su primer/a hijo/a.
- Grupo de edad de 25-54 años: este grupo presenta menores tasas de desempleo, esto se debe a que, durante este período se define el futuro laboral de las personas, surge debido a que, una vez finalizados los estudios, buscan la inserción al mundo laboral con miras a independizarse. Asimismo, se visualiza un claro incremento del número de mujeres desempleadas ya que, es en este rango de edad cuando las mujeres deciden, en su mayoría, tener hijos/as a su cargo y, por tanto, se dedican al cuidado de personas dependientes.
- Grupo de edad de 55 y más años: recoge las cifras más bajas del gráfico, sin embargo, son las mujeres las que superan a los hombres en cuanto a desempleo se refiere. Ello se debe a que, a pesar de tener las mujeres una esperanza de vida superior, la carga de labores domésticas, el cuidado de hijos/as o mayores dependientes y, a su vez, la inserción de las mismas en el mercado laboral, suponen un gran esfuerzo que desarrollan a lo largo de su vida pues, es el sexo femenino el que experimenta en mayor medida el síndrome de “burnout” o



“síndrome del trabajador quemado” (agotamiento, falta de eficacia profesional, distanciamiento emocional...)

### 3.5. Porcentaje de ocupados por nivel de formación

El gráfico que se muestra a continuación representa el porcentaje de ocupados por niveles de formación alcanzados y sexo en las Islas Canarias en el año 2020.



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 9]

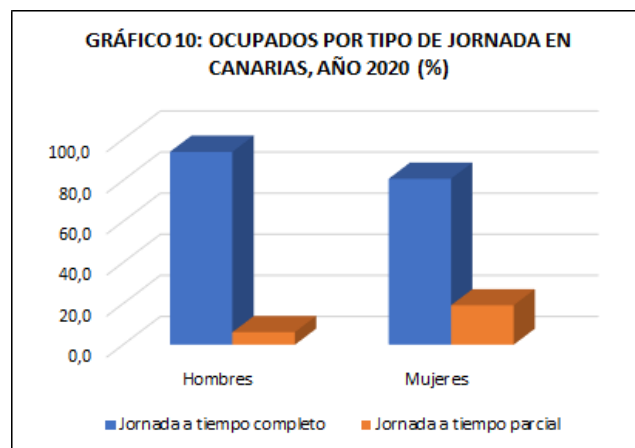
En primer lugar, se destaca el alto porcentaje de mujeres que poseen un nivel de educación superior al de los hombres. Por otro lado, se observa que, son los hombres con niveles de formación inferiores los que presentan mayores porcentajes de ocupación, lo que se deduce en que, a menor nivel de educación, el porcentaje de ocupación de varones será superior al de féminas.

A través de este gráfico se comprueba que, a menor cualificación profesional de la plantilla, se produce una mayor discriminación por razón de sexo, tanto en lo que respecta a la segregación horizontal (distinto salario ante puestos de trabajo idénticos, brecha salarial) como a la vertical (techo de cristal, suelo pegajoso).

Además, se denota la existencia de disparidades respecto al tipo de formación que cursan hombres y mujeres, ya que, según un informe realizado por la Confederación Española de Organizaciones empresariales con datos extraídos del INE las mujeres estudian formaciones relacionadas con la educación, salud y bienestar, es decir, carreras que están más destinadas al cuidado de las personas. Por otra parte, los hombres cursan estudios relacionados con las TIC e ingenierías, mientras que la presencia de mujeres en ese sector es mínima.

En los últimos años, las desigualdades en los niveles de educación de mujeres y hombres se han reducido considerablemente y es, en la actualidad, donde las mujeres tienen niveles de educación más elevados que los hombres, pero existe una clara diferencia entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus puestos laborales y situaciones profesionales. Por otro lado, si se relaciona el nivel de estudios alcanzados y el salario recibido, se podría decir que la educación influye en disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, esto no se produce, ya que, según datos extraídos del INE, los salarios en el sector de la educación y de la salud, es decir, en los sectores más “feminizados” son inferiores respecto al resto de estos, lo que demuestra que la segregación por ocupaciones de puestos de trabajo también colabora en el incremento de diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

### 3.6. Porcentaje de ocupados por tipo de jornada laboral



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 10]

El presente gráfico representa el porcentaje de ocupados por tipo de jornada en Canarias según sexo del año 2020.

En cuanto a los datos, se puede observar que existe un mayor porcentaje de mujeres y hombres que trabajan a jornada completa en comparación a la ocupación que existe de ambos sexos en la jornada a tiempo parcial.

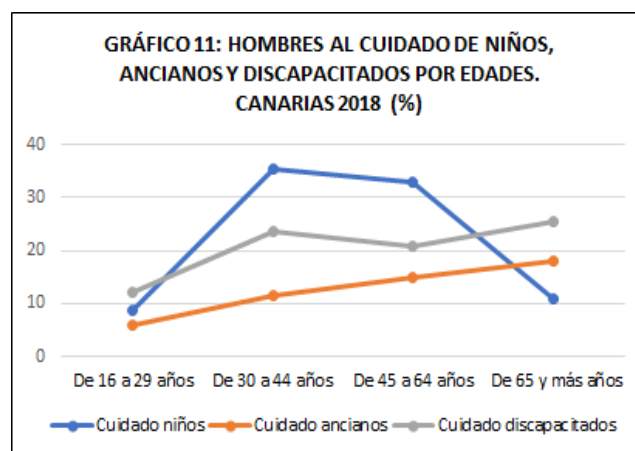
Por una parte, el gráfico muestra que hay un mayor porcentaje de hombres que tienen un contrato a jornada completa respecto a las mujeres, ello muestra una desigualdad, puesto que, los hombres pueden tener una mayor antigüedad en las empresas, así como una mayor indemnización en caso de despido.

Por otro lado, un dato relevante del gráfico es el número de mujeres que trabajan a jornada parcial respecto a los hombres, todo esto va relacionado con varios factores:

- Las mujeres ocupan puestos de trabajos donde prevalece la jornada a tiempo parcial, como son los puestos destinados al servicio doméstico, tareas administrativas, etc. que son más características de tener este tipo de jornada.
- Las mujeres prevalecen en ocupaciones más compatibles con el trabajo no remunerado, es decir, ocupaciones que puedan compaginar con el cuidado de hijos/as y con la realización de las tareas domésticas<sup>21</sup>.

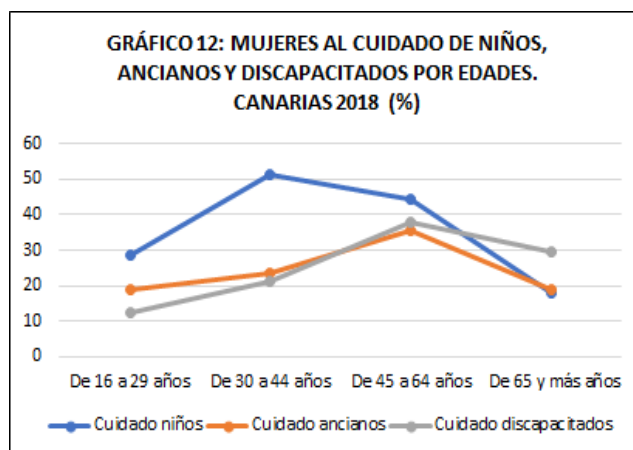
Todo ello, conlleva a que se produzca una discriminación directa puesto que los contratos a tiempo parcial son principalmente destinados al sector en el que se encuentran trabajando las mujeres. Esto origina diferencias en las retribuciones salariales entre hombres y mujeres, ya que si estas ejercen en ocupaciones a tiempo parcial no pueden acceder a obtener las variables de las retribuciones salariales.

### 3.7. Porcentaje de hombres y mujeres al cuidado de personas dependientes



[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia. Véase tabla 11]

<sup>21</sup> REYES BELTRÁN, F. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 19, págs. 139-161.



[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia. Véase tabla 12]

En los anteriores gráficos se puede observar el porcentaje destinado de mujeres y hombres al cuidado de niños/as y personas dependientes. En ellos se observa que:

- Edades comprendidas entre 16-29 años: de manera generalizada, las mujeres se ven representadas con un mayor porcentaje tanto en el cuidado de niños/as como de personas mayores. En el caso de personas con discapacidad esta representatividad se iguala.
- Edades comprendidas entre 30-44 años: al cuidado de niños/as tanto los hombres como mujeres aumentan de manera considerable su representación, pero ocupando las mujeres casi la mitad en dicha representación. En el cuidado de personas mayores casi se duplica la representatividad de las mujeres y sobrepasan ligeramente, los hombres a las mujeres en el cuidado de personas con discapacidad.
- Edades comprendidas entre 45-65 años: en este rango de edad se aprecia un ligero descenso en la representatividad en el cuidado de niños/as tanto de hombres como de mujeres, pero se produce un significativo aumento en los cuidados de personas mayores y con discapacidad por parte de las mujeres.
- 65 años o más: en líneas generales se produce un descenso en la representatividad de este tramo de edades en todos los colectivos manteniéndose la tendencia de una

mayor implicación por parte de la mujer que del hombre y cabe destacar la tendencia alcista en el gráfico de los hombres la cual comparada con el gráfico de mujeres es creciente y decreciente.

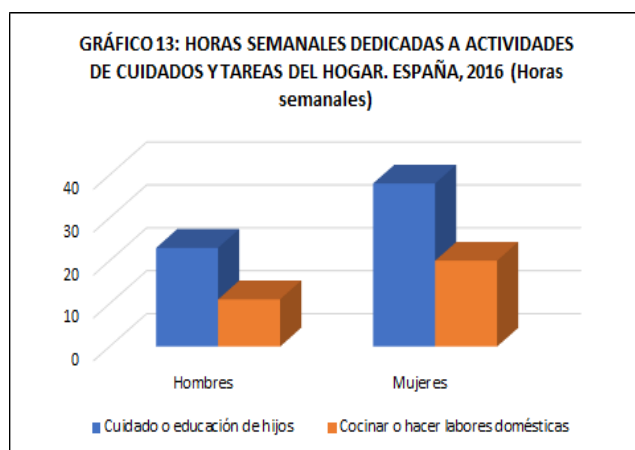
En definitiva, en dichos gráficos se puede observar que principalmente es la mujer la que destina más tiempo al cuidado de niños/as y de personas mayores y con discapacidad.

El dato más representativo es el de edades comprendidas entre 30-44 años que se ve que ambos sexos destinan más tiempo al cuidado de niños/as, esto puede ser debido a que mayoritariamente en esta franja de edad se suele tener el/la primer hijo/a, aunque la representación de las mujeres sigue siendo mayor.

Si dichos porcentajes se relacionan con el gráfico 10, se puede percibir que ambos están relacionados, ya que sobre todo las mujeres son las que tienen una jornada laboral a tiempo parcial, esto ocurre porque son estas quienes destinan más tiempo al cuidado de personas.

### 3.8. Tiempo dedicado al trabajo doméstico por género

El gráfico 13 corresponde a las horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar de mujeres y hombres en España en el año 2016.



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 13]

En dicho gráfico se puede observar que para las tareas destinadas al cuidado o educación de hijos/as, realización de labores domésticas y cocinar es principalmente la mujer quien las realiza, superando a los hombres con bastante diferencia.

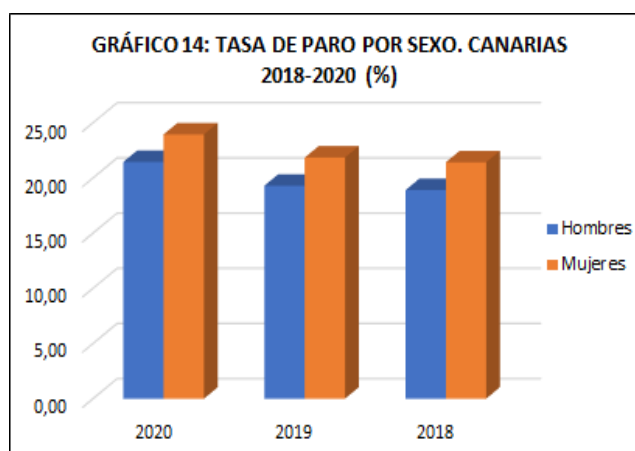
Esto se puede relacionar con el gráfico 10 de tasa de ocupación por jornada laboral, puesto que se podría decir que las mujeres que trabajan a jornada parcial son las que principalmente se hacen cargo del cuidado de hijos/as y de las tareas domésticas del hogar.

Por otro lado, también se podría comentar que a pesar de que se destina muchas horas al cuidado de hijos/as, familiares y a realizar las tareas domésticas y al ver que es una labor más más “feminizada” es un trabajo que no se remunera.

En definitiva, con estos datos, se entiende que se encuentran en juego los roles de género, la mujer cuidadora del hogar y de los/as menores frente a los hombres que deben trabajar para sustentar a la familia<sup>22</sup>. La diferencia entre un sexo y otro, en este caso, es amplia, encontrando aquí una desigualdad de género dentro de las tareas domésticas.

### **3.9. Cómo ha afectado la pandemia del COVID 19 a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres en Canarias**

En el año 2020, el territorio nacional se vio sumergido en una causa de fuerza mayor, la pandemia del COVID 19, la cual desencadenó una serie de fenómenos que han afectado en gran medida al mundo entero. Con ello se refiere a que, los índices de empleo y paro se han incrementado pues, son muchas las personas que se han visto afectadas por tal situación. Por ello, a continuación, se muestran los gráficos 14 y 15 donde se realiza una comparativa de Canarias respecto al territorio nacional, de cómo se muestra la situación de desempleo entre hombres y mujeres en la actualidad y cómo era en años anteriores.



<sup>22</sup> ORTIZ, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?. *Revista de Sociología del Trabajo*, núm. 82, págs. 73-92.

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 14]



[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia. Véase tabla 15]

Los datos muestran cómo la tasa de desempleo ha aumentado en los últimos años y más en el 2020 debido a la crisis sanitaria que se desarrolló a nivel mundial.

En cuanto a los datos nacionales, la tasa de desempleo más baja se produce en el año 2019 tanto de hombres como mujeres, sin embargo, sigue habiendo una brecha de género en estos datos puesto que la diferencia de desempleo entre ambos sexos es de aproximadamente 4 puntos.

En el año 2020 y como es de esperar debido a la crisis sanitaria, se produce una mayor tasa de desempleo de ambos sexos, sin embargo, la tasa de desempleo de mujeres es mucho mayor que la de hombres, ya que nuevamente la diferencia es de 4 puntos aproximadamente.

En cuanto a Canarias, la diferencia de la tasa de desempleo en los tres últimos años de hombres y mujeres es de 2 puntos aproximadamente. Los valores del caso de Canarias pueden ser más ajustados debido a que principalmente ambos sexos se dedican al sector servicios (véase en el gráfico 5) pero sigue habiendo en ambos gráficos una mayor tasa de desempleo por parte de las mujeres que de hombres.

Por otro lado, debido a la pandemia de Covid19, han surgido nuevas formas de trabajo, como es el caso del teletrabajo. Como bien se refleja en el art. 2.b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el teletrabajo es: “aquel trabajo a distancia que se lleva

a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”<sup>23</sup>.

Esta herramienta ya se utilizaba en otros países, sin embargo, en España se ha llevado a cabo tras la pandemia, esta forma de trabajo permite que los/as trabajadores/as puedan seguir realizando su actividad laboral desde sus hogares y que no afecte a su rendimiento. Según el Boletín de Igualdad<sup>24</sup> en la empresa “La decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa durante el estado de alarma en algunas ocasiones se contempla como una medida de carácter temporal, de acuerdo con las circunstancias actuales, revisable y adaptable cuando las mismas cambien, que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable, que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y de salud, ni una merma de derechos profesionales y que, en caso de prever el uso de medios tecnológicos por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga un coste alguno para ellas. El teletrabajo, por tanto, es una realidad que progresivamente se está materializando en las empresas como una opción que, además de prevenir el contagio y la expansión del coronavirus, permite favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. La situación actual, que ha obligado al confinamiento, constituye un momento crucial para que las organizaciones se planteen o replanteen el teletrabajo no solo como una opción circunstancial sino como una medida que puede ser aplicada en la actividad habitual de la empresa. Por ello, es crucial que las organizaciones evalúen las condiciones en que se desarrolla y el impacto que tiene su implantación tanto en mujeres como en hombres en las diferentes áreas de actividad, grupos y niveles profesionales ahora y en el futuro próximo”.

El teletrabajo es una buena herramienta de trabajo, pues permite desarrollar la actividad laboral desde los hogares y tiene varios beneficios como puede ser el no tener que desplazarse al lugar de trabajo, ni perder tanto tiempo de trayecto. A priori se puede interpretar que esta herramienta no solo permite ahorrar tiempo en desplazamientos, si no que además se puede relacionar con una mejor conciliación de la vida laboral-familiar. Sin embargo, si se enfoca con todo lo que se ha desarrollado en el presente trabajo y se

---

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf).

<sup>24</sup> BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA (2020). nº60 Igualdad de género y COVID 19”.

Recuperado de [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_60\\_Igualdad\\_Genero\\_COVID19.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_60_Igualdad_Genero_COVID19.pdf)



mira el teletrabajo desde varios puntos de vista se podrá observar que no todo es positivo y hay diferentes estudios que lo demuestran. A continuación, se expondrán los conceptos y estudios relacionados con el teletrabajo y para ello se debe comenzar definiendo el concepto de conciliación.

El concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral según la RAE<sup>25</sup>, se entiende como: la participación equilibrada de la vida familiar en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, a través de la reorganización y reestructuración de los sistemas (educativo, de recursos sociales y laboral) con el propósito de alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo, romper con los estereotipos tradicionales, variar los roles y cubrir las necesidades de cuidado y atención a personas dependientes.

Sin embargo, María Amparo Ballester<sup>26</sup> relaciona el concepto de conciliación con el de “reconciliación” puesto que, según la autora, el término “conciliación” en España se relaciona más a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos. La autora asocia “conciliación” con “reconciliación”, ya que este término tiene un origen más sociológico y se utiliza para reflejar el conflicto entre el trabajo doméstico y el profesional. El objetivo de este término es el reparto familiar y social situando la división sexual del trabajo, las desigualdades entre padre y madre tanto en el trabajo como en la unidad familiar y la retribución del trabajo doméstico. La autora hace hincapié en que debe existir un reparto de las responsabilidades y de corresponsabilidad de las tareas, puesto que siempre las tareas recaen sobre la mujer.

Sin embargo, pese a que con el teletrabajo se pretende conseguir una mayor conciliación de la vida personal con la vida laboral, algunos estudios<sup>27</sup> han demostrado que el teletrabajo presenta graves problemáticas como pueden ser: la clasificación de la distribución de roles de género; la sobrecarga de responsabilidad en las mujeres, dado que la conciliación se convierte en un problema que se les atribuye directamente a las mujeres, dificultades en la promoción laboral etc.

---

<sup>25</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar> [20 de agosto de 2021].

<sup>26</sup> CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, M. B., and BALLESTER PASTOR, M. A. (2011). *Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral Y Corresponsabilidad Entre Sexos*. Valencia: Tirant Lo Blanch. Print. Tirant Monografías ; 747.

<sup>27</sup> GÁLVEZ, A. (2020). Balance y propuestas de mejora. La (des)igualdad de género en las organizaciones: avances y estancamientos en España. *Oikonomics* [en línea]. Mayo 2020, no. 13, pp. 1-8. ISSN: 2339 a 9.546. DOI. Recuperado de <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>

Además, según el metaanálisis realizado por Allen et al. (2015)<sup>28</sup>, el teletrabajo se asocia con una mejor conciliación laboral, la relación, si bien estadísticamente es significativa, cuantitativamente es bastante leve. En concreto, del estudio se desprende que si se pregunta a 100 personas que teletrabajan si el teletrabajo les ha facilitado la conciliación laboral, en promedio solo se obtendrían 16 respuestas positivas.

Otros estudios añaden matices importantes a este resultado. Golden et al. (2006)<sup>29</sup> muestra que la relación positiva entre teletrabajo y conciliación laboral crece en función de la intensidad de este teletrabajo. Es decir, los beneficios del teletrabajo como herramienta para alcanzar una mejor conciliación laboral y personal aumentan cuanto más teletrabajo se realiza: un día al mes de teletrabajo no es lo mismo que tres días a la semana. Asimismo, tal y como cabría esperar, la experiencia en el teletrabajo es un factor clave. Es decir, las personas que hace más de un año que trabajan en remoto concilian mucho mejor que los que llevan menos tiempo teletrabajando.

Sin embargo, pese a que haya un aumento moderado de hombres que participan en las tareas domésticas y de cuidado de menores y personas en situación de dependencia en el hogar, según el Instituto Canario de Igualdad<sup>30</sup>: “las responsabilidades del hogar y de cargas familiares continúan siendo un espacio feminizado. La mayoría de las mujeres ocupadas desempeñan simultáneamente tareas del hogar, responsabilidades familiares y trabajo remunerado. Además, suelen ser ellas las que abandonan su puesto de trabajo o reducen su participación en el mismo (solicitando excedencias, reducciones de jornada, trabajo a tiempo parcial...) para atender a las situaciones familiares de dependencia. La atención familiar supone para las mujeres una inversión inmensa de tiempo y esfuerzo; una desigualdad en las oportunidades de inserción, estabilidad y promoción laboral; un obstáculo para la participación social y el crecimiento personal y profesional; y un efecto

---

<sup>28</sup> ALLEN et al. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

<sup>29</sup> GOLDEN, T. D., VEIGA, J. F. y SIMSEK, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?». *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350.

<sup>30</sup> INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Recuperado de [https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/corresponsabilidad\\_conciliacion/](https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/)

negativo sobre la salud física, emocional y social, sobre todo en el caso de la asunción de cuidados de personas mayores y en situación de dependencia”.

Además, hay muchos casos en los que no se tiene el apoyo de la pareja, ya sea porque no residan juntos o porque sea una familia monoparental. En estos casos, es difícil compaginar la vida laboral y familiar y se tiene que recurrir a otros servicios como es el caso de los centros infantiles u otros recursos. Sin embargo, debido a la pandemia y al cierre de colegios y centros infantiles, las mujeres trabajadoras han tenido que compatibilizar su trabajo (teletrabajo) con el cuidado de hijos/as y familiares durante todo el día, lo que ha ocasionado que se tenga una sobrecarga y pueda producir estrés y otras patologías<sup>31</sup>.

El descenso actual de la natalidad, si bien está relacionado con aspectos positivos del desarrollo de las mujeres, como es la incorporación progresiva a la formación superior, al mercado de trabajo remunerado y la autonomía económica y de criterio, también es un indicador de las dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la falta de servicios públicos y prestaciones sociales para la maternidad, sobre todo cuando se ejerce en solitario.

El reparto equitativo de las responsabilidades (públicas y privadas) entre los hombres y las mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son requisitos para el pleno disfrute de los derechos humanos. Hacerlo posible precisa de medidas para promover una verdadera corresponsabilidad familiar de ambos sexos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas.

#### **4. PROPUESTAS DE CAMBIO PARA AFRONTAR LA BRECHA SALARIAL**

La propuesta de directiva del parlamento Europeo y del consejo insisten en que la falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales

---

<sup>31</sup> MARTÍNEZ MARTÍNEZ, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321. Recuperado de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>.

obstáculos en la brecha retributiva de género. Por ello, persisten en cumplir el objetivo propuesto que es “poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los/as trabajadores/as para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución”. Para alcanzar el objetivo propuesto, proponen ciertas medidas y entre ellas se encuentran el implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones, facilitar la aplicación de los conceptos claves relativos a la igualdad de retribución, como “retribución”, trabajo de igual valor y reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

Un elemento fundamental para la igualdad en las retribuciones entre mujeres y hombres en España ha sido la incorporación del artículo 28 del RD Ley 6/2019 del concepto de “trabajo de igual valor” que no estaba definido y que ahora desarrolla el reglamento para poder concretar de manera más precisa la valoración de los puestos de trabajo. En este RD<sup>32</sup> se introducen dos nuevas medidas para beneficiar la transparencia salarial, estas son: el desarrollo de la obligación empresarial de pagar igual retribución para trabajos de igual valor, a través de la definición de trabajos de igual valor (art 28.1 LET) y la otra medida es el establecimiento por primera vez de la obligación empresarial de llevar un registro salarial.

En el ámbito autonómico, Canarias ha aprobado el pasado mes de julio el primer acuerdo autonómico de toda España sobre igualdad y brecha salarial. Este acuerdo, según el Gobierno de Canarias<sup>33</sup>, recoge 76 medidas para impulsar la igualdad y combatir la brecha de género en Canarias. Este acuerdo contará con su marco legislativo, con la futura Ley Canaria de conciliación de la vida familiar y laboral. En dicho documento se recogen 76 acciones que impulsarán la igualdad y se combatirá la brecha de género. Estas acciones se dividen en dos ejes: el primero, sobre negociación colectiva y planes de igualdad y el segundo, sobre políticas públicas. Estos ejes incorporan diez temáticas relativas a la negociación colectiva, coordinación interadministrativa con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar y laboral, apoyo a las pymes, políticas activas de empleo

---

<sup>32</sup> SÁEZ C. (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: Una primera aproximación. *Revista Derecho Social y Empresa*.

<sup>33</sup> GOBIERNO DE CANARIAS (2021). Gobierno, sindicatos y patronales presentan el primer acuerdo autonómico sobre igualdad y brecha salarial en España. Recuperado de: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/gobierno-sindicatos-y-patronales-presentan-el-primero-acuerdo-autonomico-sobre-igualdad-y-brecha-salarial-en-espana/>

con perspectiva de género, medidas en educación, cuidados y corresponsabilidad, sensibilización, leyes y otras políticas públicas y fomento del distintivo de igualdad.

#### 4.1. La transparencia retributiva

El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres nace en España por la recomendación de la comisión de la Unión Europea, del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia (2014/124/UE).

En dicho RD, en su artículo 3.2 se expone lo siguiente: *“El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”*

El objetivo de esta norma es cumplir la igualdad de trato y la no discriminación de género en materia retributiva, esto se lleva a cabo a través del principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. La transparencia retributiva permite a los/as trabajadores/as hacer valer su derecho a la igualdad de retribución al proporcionarles acceso a la información necesaria en cuanto a remuneración salarial se refiere<sup>34</sup>, de manera que puedan valorar si son objeto o no de discriminación respecto a sus compañeros del sexo opuesto que ocupan puestos de igual categoría y realizan la misma labor. Para definir lo que se entiende por “trabajo de igual valor”, se deben comparar los empleos a través de criterios objetivos y neutros desde el punto de vista del género, tales como los requisitos de formación y profesionales, la educación, el esfuerzo, la responsabilidad, etc. Esto supone que los/as empresarios/as deben definir una serie de criterios clave que sean pertinentes para la entidad y su modelo de negocio y sobre la base de los cuales los/as trabajadores/as que realizan el mismo trabajo o de valor similar,

---

<sup>34</sup> BALLESTER PASTOR, M.A. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. Femeris, Vol.4. No, 2, págs. 14-38. España. Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4763/3212>

obtengan una retribución comparable, por ello, es imprescindible que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad para que exista una valoración correcta de los puestos de trabajo. Esto no impide el hecho de que los empleadores puedan remunerar de manera diferente a las personas que realicen una misma labor, siempre que se basen en criterios objetivos y neutros, libres de sesgos, en cuanto a género.

#### **4.2. Instrumentos de transparencia retributiva**

La obligación de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el presente RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concretamente en el art 3.3. Estos son: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo, la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo y el acceso a la información de los registros de las personas trabajadoras.

- Registros retributivos: Según el art. 5.1 del RD 902/2020, *“de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

El registro retributivo debe contener desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajos iguales o de igual valor en los valores medios del salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Además, deben reflejar:

- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados.
- Debe incluirse justificación, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas

trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

- Auditoría retributiva: La auditoría retributiva es la encargada de proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, e intenta prevenir situaciones de riesgo de discriminación de cualquier tipo. Todo ello viene reflejado en el art 7. del presente real decreto:

*1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieran dichos planes de igualdad.*

*La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Por lo tanto, las empresas al tener los resultados de la auditoría podrán garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, puesto que los resultados mostrarán las debilidades y fortalezas, y las empresas por tanto podrán corregir y prevenir las dificultades que puedan existir o que puedan presentarse en esta materia.

- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

La valoración de puestos de trabajo procura garantizar un sistema de clasificación profesional que sea imparcial y libre de sesgos de género en la organización, es un instrumento que proporciona a las empresas una comparación objetiva de los puestos de trabajo.

Dentro de las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establecen unas

obligaciones sobre el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para aplicar la transparencia retributiva complementando lo dispuesto en el art.22.3 del ET, que expone lo siguiente:

- *“La necesidad de realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.”*
- *“La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.”*
- Acceso a la información de los registros de las personas trabajadoras.

Tras la modificación del nuevo RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, añade que las personas trabajadoras tendrán acceso al contenido del registro retributivo de las empresas a través de la representación legal de trabajadores (si la hubiese) o a la persona trabajadora.

- Si hay RLT en la empresa: el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo. Además, esto supone un aspecto clave para poder formular demandas.
- Si no hay RLT en la empresa: en lugar de promedios de cuantías reales se utilizarán sólo diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.



## 5. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres se encuentra reconocido normativamente, sin embargo, las cifras siguen mostrando una persistente brecha salarial. Las leyes sobre igualdad o una nueva ley específica para la igualdad retributiva que reduzca o destruya la brecha salarial no sirven de nada sin la existencia de la cooperación social y de la concienciación por parte de todos los ciudadanos. La discriminación, sea del tipo que sea, no afecta únicamente a los problemas de eficacia o validez que se dan en las normas, sino que va mucho más allá pues, es un problema social que nos afecta a todos por igual. Por lo tanto, solo se conseguirá alcanzar una igualdad efectiva y real a través del cambio de la visión que se tiene de la misma y concienciando a la sociedad de los daños que causan esas conductas o hechos discriminatorios a determinados núcleos de población. Así mismo, se hace hincapié en el hecho de que los conceptos de brecha salarial, desigualdad salarial y discriminación retributiva no son lo mismo.

**SEGUNDA:** Tal y como hemos podido comprobar, la desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta a través de sectores de actividad masculinizados (agricultura, construcción, industria, etc.) y otros feminizados (servicios). Esto conlleva a que se perciban distintas retribuciones por sectores, lo que da lugar a que existan grandes diferencias salariales pues, se trata de trabajos que no son de igual valor ya que, por ejemplo, en el sector de la construcción los hombres están sometidos a un riesgo adicional de sufrir posibles daños o agresiones y, por ello, perciben un plus de peligrosidad. Son los complementos salariales y el que la mayoría de sectores sean masculinizados lo que da lugar a la existencia de brecha salarial entre géneros. Así mismo, las mujeres presentan grandes dificultades a la hora de acceder a la cúspide, de ahí que en Canarias se dé segregación vertical o techo de cristal. Esto surge de la discriminación real, discriminación social y de la conciliación sin corresponsabilidad.

**TERCERA:** Tras consultar varios artículos sobre el cómo afectó el teletrabajo en épocas de pandemia COVID 19 a la conciliación de la vida laboral y familiar y ver que unos artículos se contradecían con otros, llegamos a la conclusión de que el teletrabajo supuso

una ventaja para empleados que no tenían ningún tipo de carga familiar o que tuviesen que realizar largos desplazamientos para llegar a su lugar de trabajo. Sin embargo, para aquellas familias que sí que tenían personas dependientes a su cargo, ya sean hijos/as o mayores, el cierre de escuelas, guarderías, residencias y centros de mayores, han hecho que el trabajo desde casa sea un completo desafío pues, la concentración para realizar sus tareas laborales se vio bastante mermada al igual que los niveles de productividad que estos progenitores/as tenían antes del confinamiento. Así mismo, existen casos de personas que, sin tener ningún tipo de carga familiar, han sufrido estrés, ansiedad y otros trastornos derivados de la confusión de espacios, tiempos de trabajo y familia.

**CUARTA:** Respecto al trabajo a tiempo parcial, son las mujeres las que, en su mayoría, tienen contratos de esta índole pues, se ven en la necesidad de abandonar parte del trabajo en favor de las tareas reproductivas (cuidado de personas dependientes y cuidados del hogar) lo que supone una conciliación sin corresponsabilidad. Por supuesto, todo esto afecta a la cuantía que las mismas perciben de las prestaciones por desempleo o de las pensiones ya que, si las mujeres reducen su jornada laboral aceptando contratos a tiempo parcial, el tiempo de cotización a la seguridad social será inferior al de un varón o mujer que no tenga cargas familiares.

**QUINTA:** En cuanto a las propuestas que establece la Unión Europea y el nuevo RD-Ley en materia de transparencia retributiva supone un cambio, puesto que, si se lleva a cabo en todas las empresas, permitirá que los/as trabajadores/as puedan valorar si están siendo objeto o no de discriminación respecto a sus compañeros del sexo opuesto. En definitiva, es importante que este RD se lleve a cabo en las empresas y que se adapten rápidamente a esta normativa ya que ello contribuirá a que disminuya la brecha salarial entre géneros.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN et al. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- ANKER, R.(1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, 1997, págs. 343-370.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Femeris*, Vol.4. No, 2, págs. 14-38. España. Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4763/3212>
- BALLESTER PASTOR, M. A. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 3. ISSN: 2282-2313. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales de Trabajo de ADAPT.
- BARBERÁ, E. RAMOS, A. SARRIÓ, M & CANDELA, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm.40, 2002, págs. 55-68.
- BERGMAN, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal* ,vol. 1, págs. 103-110.
- BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA (2020). n°60 Igualdad de género y COVID 19”. Recuperado de [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_60\\_Igualdad\\_Genero\\_COVID19.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_60_Igualdad_Genero_COVID19.pdf)
- GÁLVEZ, A. (2020). Balance y propuestas de mejora. La (des)igualdad de género en las organizaciones: avances y estancamientos en España. *Oikonomics* [en línea]. Mayo 2020, no. 13, pp. 1-8. ISSN: 2339 a 9.546. DOI. Recuperado de <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>
- GARCÍA DE FANELI, A.M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre la discriminación

ocupacional y sectorial por género”, *Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo económico*, núm. 114, págs. 239-264

- CABEZA PEREIRO, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistemática. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales* (11), págs. 79-98.
- CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, M. B., and BALLESTER PASTOR, M. A. (2011). *Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral Y Corresponsabilidad Entre Sexos*. Valencia: Tirant Lo Blanch. Print. Tirant Monografías; 747.
- GOLDEN, T. D., VEIGA, J. F. y SIMSEK, Z. (2006). Telecommuting’s differential impact on work–family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340–1350.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2018). *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de las naciones unidas y la organización internacional del trabajo*. Doc. núm, 115-Año 2018-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Tribunal Superior de Justicia de Galicia.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321. Recuperado de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf).
- ORTIZ, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?. *Revista de Sociología del Trabajo*, núm. 82, págs. 73-92.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar> [20 de agosto de 2021].

- REYES BELTRÁN, F. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 19, págs. 139-161.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2018). La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución. *Documentación laboral* (113), págs. 7-30. Universidad de León.
- SÁEZ C. (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: Una primera aproximación. *Revista Derecho Social y Empresa*.
- SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y MUJERES DE CCOO (2021). Informe de brecha salarial Canarias. Recuperado de <https://www.ccoo.es/fcd56f02802baf56f1269e390a1620bc000001.pdf>

## WEBGRAFÍA

- CANALS, C. & CARRERAS, O. (2020). ¿Cómo afecta el teletrabajo a la sociedad y a nuestro modo de vida? España. Recuperado de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/como-afecta-teletrabajo-sociedad-y-nuestro-modo?index>
- CANDAMIO BOUTUREIRA, J. J.(2021). Claves del Reglamento para la igualdad retributiva (RD 902/2020): registro, auditoría, valoración de puestos de trabajo y derecho de información. Recuperado de <https://www.iberley.es/revista/claves-reglamento-igualdad-retributiva-registro-auditoria-valoracion-puestos-trabajo-derecho-informacion-468>
- COLECCIÓN EME (2009). La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España. Recuperado de [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidades\\_y\\_desafios.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf)
- ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL, INE (2018). Medias y percentiles por sexo y COMUNIDAD AUTÓNOMA. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28191>

- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Ocupados según sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4948&L=0>
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Ocupados por ocupación, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4951&L=0>
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4966&L=0>
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad”. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9457&L=0>
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4955&L=0>
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2016). Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. Recuperado de [https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_1/10/&file=ctf03002.px&L=0](https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px&L=0)
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, INE (2020). Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4966&L=0>
- ENCUESTA DE FECUNDIDAD, INE (2018). Datos definitivos. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/ef\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf)
- ESTEBAN, P. (2020). Qué criterios siguen los jueces para apreciar la existencia de discriminación salarial. CincoDías. El País Economía. Madrid. Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/27/legal/1582789857\\_541626.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/27/legal/1582789857_541626.html)

- EUROSTAT (2017). Brecha salarial entre géneros sin ajustar en la UE y en los Estados miembros (%). Bruselas: Eurostat. Recuperado de:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf)
- GOBIERNO DE CANARIAS (2021). Gobierno, sindicatos y patronales presentan el primer acuerdo autonómico sobre igualdad y brecha salarial en España. Recuperado de:  
<https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/gobierno-sindicatos-y-patronales-presentan-el-primer-acuerdo-autonomico-sobre-igualdad-y-brecha-salarial-en-espana/>
- INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (2018). Población de 16 y más años según frecuencia de participación en tareas de cuidados personales, sexos y grupos de edad. Canarias. Recuperado de <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:0b2c99fa-3f55-4e5d-8086-00ec6c72fad5&uripub=urn:uuid:73ddfdc7-1d04-4900-9512-d6d346e92a08>
- INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA. (2001-2004). Nacimientos según sexos de los nacidos y municipios por islas de Canarias de residencia de las madres por años. Recuperado de <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:7a0b6af5-e89f-42ed-8395-16477beac6a0&uripub=urn:uuid:77ff28fc-e8b2-4544-bcb6-433f2288abed>
- INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Recuperado de [https://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/temas/corresponsabilidad\\_conciliacion/](https://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/temas/corresponsabilidad_conciliacion/)
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2020). Pensiones por COMUNIDAD AUTÓNOMA y Provincias. Pensiones por sexo, regímenes y clase. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575/e62220de-0bb3-40f0-9c3e-207dbef1121e/47c38d2b-58c1-45ed-8475-6bad36384901>

- RUBÉN BELLUOMO, A. M. (2019). Causas y consecuencias del techo de cristal. HRTENDS by infoempleo. Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/causas-techo-cristal>



## ANEXOS

**TABLA 1. COMPARATIVA RETRIBUCIÓN MEDIA DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS ENTRE SEXOS. CANARIAS 2019-2020 (EUROS)**

COMPARATIVA RETRIBUCIÓN MEDIA DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS ENTRE SEXOS. CANARIAS 2019-2020 (EUROS)			
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
2019	1047,08	766,73	73%
2020	1064,74	785,6	74%

[FUENTE: INSS. Elaboración propia]

**TABLA 2. COMPARATIVA DE CANARIAS A NIVEL NACIONAL. PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIA ENTRE SEXOS. AÑO 2020 (EUROS)**

COMPARATIVA DE CANARIAS A NIVEL NACIONAL. PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIA ENTRE SEXOS. AÑO 2020 (EUROS)			
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ESPAÑA	1229,8	808,28	65.7%
CANARIAS	1064,74	785,6	74%

[FUENTE: INSS. Elaboración propia]

**TABLA 3. DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018 (Euros)**

DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018 (Euros)		
	2018	
	Mujeres	Hombres
Media	21.011,89	26.738,19

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 4. DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. CANARIAS 2018 (Euros)**

DISTRIBUCIÓN SALARIAL MEDIA ANUAL POR SEXO. CANARIAS 2018 (Euros)		
	2018	
	Mujeres	Hombres
Media	19.051,01	22.333,63

[FUENTE: INE, EAES. Elaboración propia]

**TABLA 5. OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)**

OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)		
	Hombres	Mujeres
Agricultura	21,5	5,4
Industria	31,7	8,7
Construcción	48,3	2,0
Servicios	354,0	378,2

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 6. OCUPADOS POR OCUPACIÓN Y SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)**

OCUPADOS POR OCUPACIÓN Y SEXO. CANARIAS 2020 (Miles Personas)		
	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	24,5	10,9
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28,3	53,4
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12,9	1,4
9 Ocupaciones elementales	55,2	75,3

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 7. TASA DE PARO POR DISTINTOS GRUPOS DE EDAD Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)**

TASA DE PARO POR DISTINTOS GRUPOS DE EDAD Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)				
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
Hombres	70,36	51,6	19,68	18,03
Mujeres	68,24	46,03	22,84	20,51

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 8. NACIMIENTOS SEGÚN SEXO. CANARIAS 2001-2004 (PERSONAS)**

NACIMIENTOS SEGÚN SEXO. CANARIAS 2001-2004 (Personas)				
	CANARIAS			
	2004	2003	2002	2001
Hombres	10.456	10.336	10.158	9.903
Mujeres	9.890	9.577	9.303	9.359

[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia]

**TABLA 9. TASA DE OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)**

TASA DE OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)		
	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0	0,1
Estudios primarios incompletos	1,7	1,2
Educación primaria	8	3,7
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	27,7	20,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	17,8	18,8
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	9,7	9,3
Educación Superior	35	46,6

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 10. TASA DE OCUPACIÓN POR TIPO DE JORNADA Y SEXO.**

**CANARIAS 2020 (%)**

TASA DE OCUPACIÓN POR TIPO DE JORNADA Y SEXO. CANARIAS 2020 (%)		
	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Hombres	93,9	6,1
Mujeres	80,8	19,2

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 11. HOMBRES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)**

HOMBRES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)			
	Hombres		
	Cuidado de los niños	Cuidado de los ancianos	Cuidado de discapacitados
De 16 a 29 años	8,57	5,99	12,01
De 30 a 44 años	35,27	11,4	23,64
De 45 a 64 años	32,9	14,84	20,65
De 65 y más años	10,88	18,05	25,3

[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia]

**TABLA 12. MUJERES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)**

MUJERES AL CUIDADO DE NIÑOS, ANCIANOS Y DISCAPACITADOS POR EDADES. CANARIAS 2018 (%)			
	Mujeres		
	Cuidado de los niños	Cuidado de los ancianos	Cuidado de discapacitados
De 16 a 29 años	28,56	18,94	12,4
De 30 a 44 años	51,25	23,57	21,18
De 45 a 64 años	44,44	35,35	37,73
De 65 y más años	18,1	19,03	29,73

[FUENTE: ISTAC. Elaboración propia]

**TABLA 13. HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DE CUIDADOS Y TAREAS DEL HOGAR. ESPAÑA 2016 (HORAS SEMANALES)**

HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DE CUIDADOS Y TAREAS DEL HOGAR. ESPAÑA 2016 (HORAS SEMANALES)		
	Cuidado o educación de hijos	Cocinar o hacer labores domésticas
Hombres	23	11
Mujeres	38	20

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 14. TASA DE PARO POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018-2020 (%)**

TASA DE PARO POR SEXO. TOTAL NACIONAL 2018-2020 (%)		
	Hombres	Mujeres
2020	13,87	17,43
2019	12,45	15,99
2018	13,72	17,02

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]

**TABLA 15. TASA DE PARO POR SEXO. CANARIAS 2018-2020 (%)**

TASA DE PARO POR SEXO. CANARIAS 2018-2020 (%)		
	Hombres	Mujeres
2020	21,45	23,94
2019	19,3	21,85
2018	18,9	21,42

[FUENTE: INE, EPA. Elaboración propia]