



## **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO O DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA DE LAS MUJERES. CANARIAS, 2017<sup>1</sup>**

### **DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL**

Desde el año 2011, el día 22 de febrero se celebra en España el Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, que toma como referencia una Resolución del Parlamento Europeo (INI/2008/2012) y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de febrero de 2010.

El 18 de noviembre de 2008, el Parlamento Europeo declaró el 22 de febrero Día de la Igualdad Salarial, instando a los estados miembros a sumarse a esta iniciativa: “Considerando que, por término medio, el salario de las mujeres en la Unión Europea es inferior en un 15% al de los hombres y hasta en un 25% en el sector privado; que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres oscila entre el 4% y más del 25% en los Estados miembros y no parece dar signos de reducirse significativamente...”. El 22 de febrero representa el día en el que las mujeres consiguen igualar el salario de los hombres, pero trabajando 53 días más (desde el 1 de enero).

El 5 de marzo de 2011, La Comisión Europea celebró por primera vez el Día Europeo de la Igualdad Salarial que, en 2012, coincidió con el 2 de marzo, y en 2013 y 2014 con el 28 de febrero, dependiendo del cómputo de días que tenga que trabajar más una mujer en la UE para alcanzar el mismo nivel salarial que un hombre a partir del 1 de enero. En 2007, la Comisión Europea emitió una comunicación sobre las causas de la brecha salarial de género y propuso una serie de medidas para abordar el problema. Entre ellas se incluían propuestas sobre mejora de la aplicación de la legislación en vigor; políticas de empleo que tengan en cuenta la brecha salarial; promoción de la igualdad salarial entre el empresariado y a través de la cooperación social y apoyo al intercambio de buenas prácticas en la Unión Europea<sup>2</sup>.

En 2014, la Comisión Europea publicó una recomendación en la que hace hincapié en la necesidad de transparencia salarial en las empresas y propone medidas a los estados miembros para facilitarla, tales como mejorar el acceso del personal a la información sobre sus salarios y establecer sistemas de clasificación de puestos de trabajo no discriminatorios por razón de sexo en las empresas<sup>3</sup>. La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”

---

<sup>1</sup>Elaboración Instituto Canario de Igualdad, Servicio de Planificación y Programas, 2017.

<sup>2</sup> Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, Comisión Europea-Justicia, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014.

<sup>3</sup> Op. Cit.



## **DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.-**

Según la OCDE, la brecha salarial de género “es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”, y el Instituto Nacional de Estadística referencia la definición de Eurostat: “la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

Una característica estructural del mercado de trabajo es la segregación por razón de sexo, fenómeno que se proyecta en varios indicadores, uno de los cuales es la brecha salarial de género o discriminación retributiva de las mujeres. Se trata de una segregación laboral y profesional, vertical y horizontal, tanto por las características de la inserción laboral en niveles, categorías, sectores y ocupaciones, como por la representación de mujeres y hombres en cuerpos profesionales.

En la determinación de la brecha salarial de género influyen variables como: sector y rama de actividad; tipo y tamaño de la empresa; tipo de ocupación, situación profesional, nivel o categoría de ocupación; antigüedad en el empleo; tipo de jornada y tipo de contrato; nivel de formación, de experiencia laboral y de responsabilidad, tramo de edad; complementos aplicados a mujeres y hombres asalariados; finalmente, subyace también la variable territorial de comunidad autónoma.

Las principales variables que determinan la brecha salarial de género son: el trabajo de las mujeres fundamentalmente a tiempo parcial, con contratos temporales, en ramas de actividad peor remuneradas y en categorías laborales inferiores a las de los hombres.

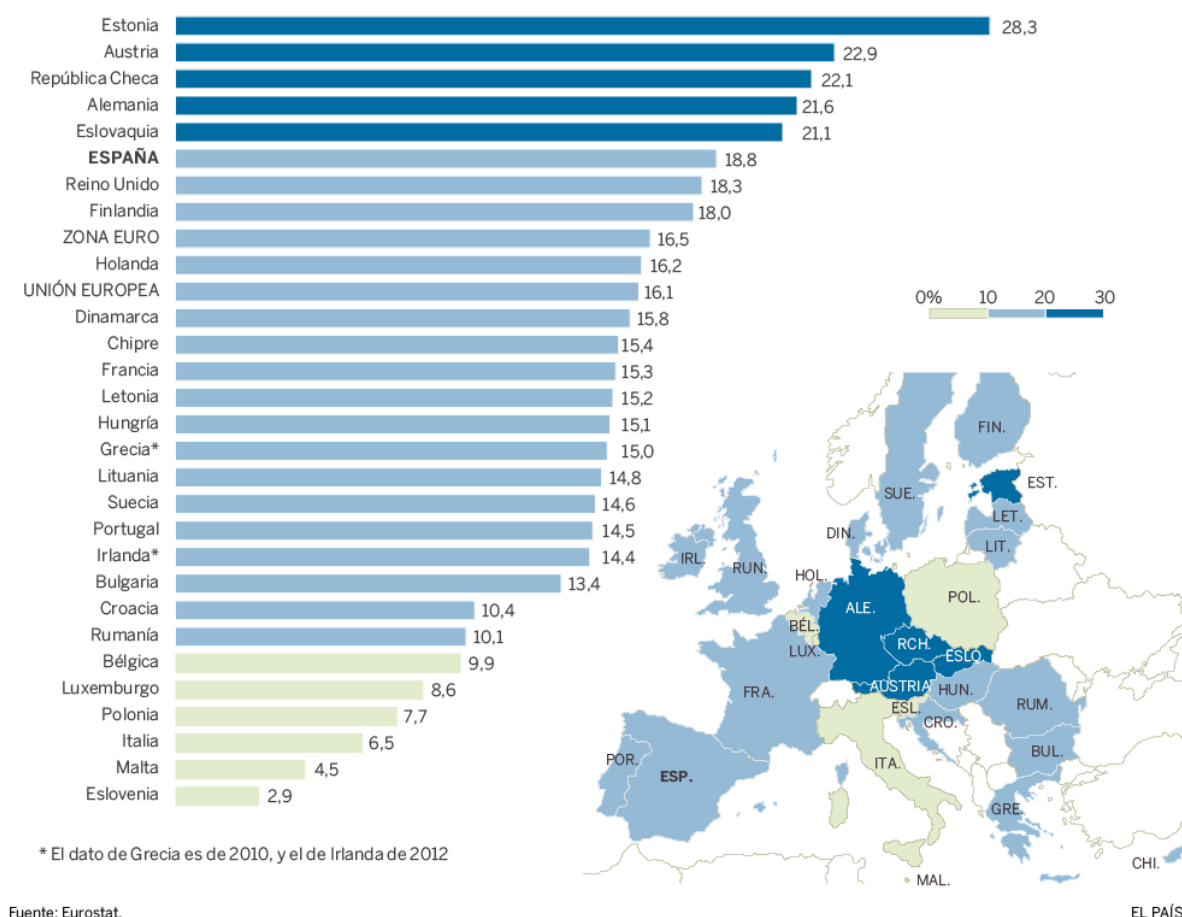
### **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TERRITORIOS.-**

La brecha salarial de género guarda relación también con los niveles salariales por territorios. En 2014, la brecha salarial de género alcanzó en la Europa de los 28 un 16,1% de media en la UE y un 16,5% en la zona euro<sup>4</sup> y en España un 18,8% (índice que ha aumentado progresivamente a lo largo del periodo de recesión económica 2008-2014, en ausencia de datos posteriores)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Eurostat.

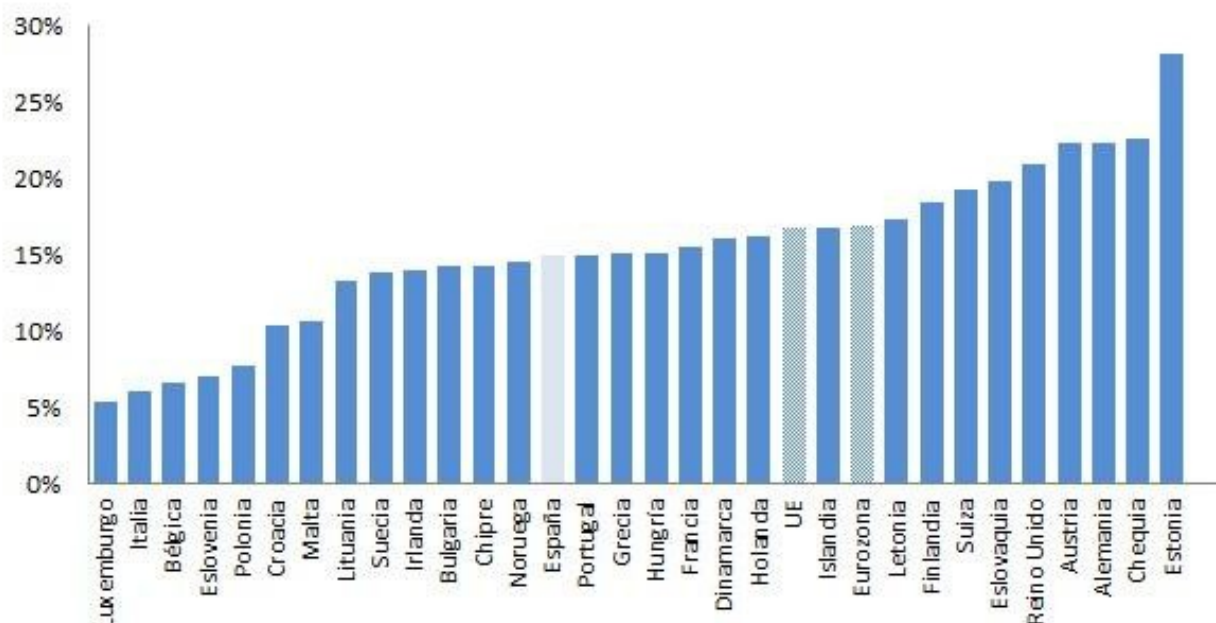
<sup>5</sup> Encuesta de Estructura Salarial en España, 2014.



El Foro Económico Mundial, en su último Informe Global de la Brecha de Género, aseguraba en 2016 que “Las mujeres ganan ahora lo mismo que los hombres hace una década. Si se extrapola esta trayectoria, es de suponer que el mundo tardará otros 118 años en cerrar la brecha económica por completo”. Pero es obvio que el ritmo será dispar en el mundo, como lo son las diferencias salariales entre ambos sexos. Tan sólo en Europa, éstas oscilan entre los 29.276€ de Países Bajos y los 5.833€ de Eslovenia, el país donde el desajuste es más leve.



## Brecha salarial entre hombres y mujeres por país (%)



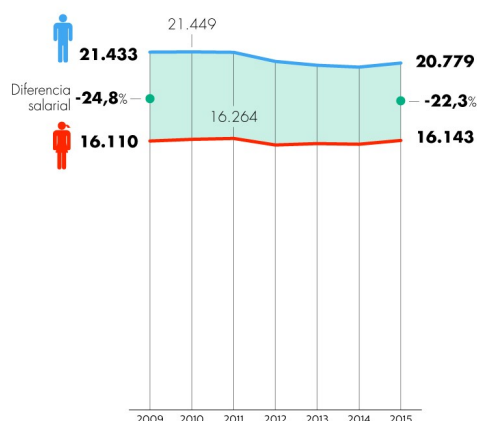
Fuente: Eurostat 2014, excepto Suiza 2013 y Grecia 2010.

@JavierGEc

España queda en una zona intermedia. Según los datos del Foro Económico Mundial (2016), las mujeres ganan una media de 23.059€ y los hombres, de 37.319€, lo que deja la diferencia en 14.261€, ligeramente por debajo de los 14.386€ que promedian los 28 países de la Unión Europea. Por debajo de esa cantidad también quedan otros 17 países, entre los que destacan Francia, Portugal o Grecia.

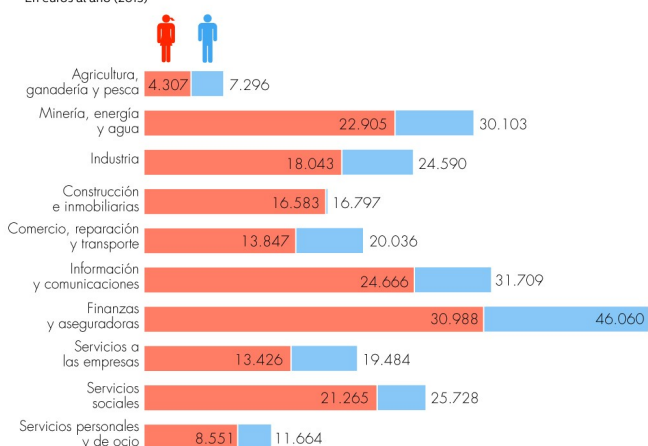
## Diferencia salarial entre hombres y mujeres en España

**Salario bruto medio**  
En euros al año



Fuente: Agencia Tributaria.

**Salario bruto medio por sectores**  
En euros al año (2015)





En España, regularmente, a lo largo de varias décadas, la brecha salarial de género ha resultado negativa para las mujeres. Según datos de la última Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014), los salarios medios anuales de los hombres (25.727,24€) son superiores a los de las mujeres (19.744,82€), así como superiores a la media de la población (22.858,17€). La retribución media de las mujeres españolas fue un 18,8% inferior a la de los hombres en 2014, la sexta más alta de la Unión Europea de los 28.

Según datos de Eurostat, la brecha salarial de género en España alcanzó en 2015 el 24%, diferencia que se acorta en 2016, año en el que España se sitúa por primera vez por debajo de la media comunitaria (16,7%). La devaluación salarial sufrida en los últimos años en España se ha acentuado todavía más en el caso de las mujeres. El salario de los hombres españoles es en 2016 un 14,9 % superior al de las mujeres.

Un estudio llevado a cabo por personal técnico del Ministerio de Hacienda (Gestha) en 2016 pone de relieve que las mujeres siguen ocupando mayoritariamente los puestos laborales retribuidos con 1.000 euros o menos, ya que la mayoría de personas con un salario anual de 11.377 euros son mujeres. Además, el 51,1% de los trabajadores con un sueldo anual de 1.827 euros -el caso más extremo- son también mujeres.

Por el contrario, en la escala salarial más alta -con una retribución media de 135.796 euros al año- solo hay el 19% de mujeres, lo que implica que ocho de cada diez de los puestos de trabajo mejor remunerados en España están ocupados por hombres, razón principal que para los técnicos de Hacienda explica la brecha salarial en el país.

Asturias, Ceuta y Madrid son los territorios con mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres en 2016, con el 37,1%, 36,8% y 35,8%, respectivamente. En el lado opuesto, se encuentran Canarias (16,5%), Extremadura (19,7%) y Baleares (21%).

Según datos del ISTAC, en Canarias, en 2014, las mujeres ganan una media del 88,17% del salario de los hombres, suponiendo una brecha salarial de género del 11,83%, la menor de todas las comunidades autónomas, siendo la brecha media en España en 2014 del 23,26%.

| Salarios medios de hombres y mujeres en España y Canarias | 2014        |             |             |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                           | AMBOS SEXOS | Hombres     | Mujeres     |
| Media España                                              | 22.858,17 € | 25.727,24 € | 19.744,82 € |
| Media Canarias                                            | 19.436,48 € | 20.641,49 € | 18.201,48 € |

Por comunidades autónomas, en 2014, según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en relación con la ganancia por hora normal de trabajo, la mayor brecha salarial de género se registra en Asturias, con un 21,16%, seguida de Navarra, con un 19,68% y Cantabria, con un 18,67%. La menor brecha registrada es la de Canarias, con un 5,81%, seguida de Extremadura,

<sup>6</sup> Instituto Canario de Estadística (ISTAC), Mujeres y hombres en Canarias



con un 5,95%, y Castilla-La Mancha, con un 8,11%. Se confirma la tendencia de mayor brecha salarial donde más altos son los salarios y menor brecha donde son más bajos, según territorios. La misma tendencia se muestra por sectores y ocupaciones, de forma que crece la brecha salarial de género en los sectores y niveles en los que los salarios son más altos, en tanto decrece en los que los salarios son más bajos.

| Brecha salarial de género por comunidades autónomas | 2014                                                                        |                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESPAÑA. Fuente IMIO <sup>7</sup>                    | Brecha salarial de género a partir de la ganancia por hora normal trabajada | % de ganancia media de las mujeres por hora normal trabajada respecto a la ganancia media de los hombres |
| Andalucía                                           | 12,91%                                                                      | 87,09%                                                                                                   |
| Aragón                                              | 15,62%                                                                      | 84,38%                                                                                                   |
| Asturias                                            | 21,16%                                                                      | 78,84%                                                                                                   |
| Baleares                                            | 14,09%                                                                      | 85,91%                                                                                                   |
| Canarias                                            | <b>5,81%</b>                                                                | <b>94,19%</b>                                                                                            |
| Cantabria                                           | 18,67%                                                                      | 81,33%                                                                                                   |
| Castilla y León                                     | 11,56%                                                                      | 88,44%                                                                                                   |
| Castilla-La Mancha                                  | 8,11%                                                                       | 91,89%                                                                                                   |
| Cataluña                                            | 17,96%                                                                      | 82,04%                                                                                                   |
| Comunidad Valenciana                                | 15,61%                                                                      | 84,39%                                                                                                   |
| Extremadura                                         | 5,95%                                                                       | 94,05%                                                                                                   |
| Galicia                                             | 13,14%                                                                      | 86,86%                                                                                                   |
| Madrid                                              | 14,93%                                                                      | 85,07%                                                                                                   |
| Murcia                                              | 12,92%                                                                      | 87,08%                                                                                                   |
| Navarra                                             | 19,68%                                                                      | 80,32%                                                                                                   |
| País vasco                                          | 15,09%                                                                      | 84,91%                                                                                                   |
| La Rioja                                            | 13,75%                                                                      | 86,25%                                                                                                   |

<sup>7</sup> Mujeres en cifras, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)



| Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2014 |                  |                  |                     |                   |                   |
|--------------------------------------------------------|------------------|------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Ganancia media anual por trabajador/a                  |                  |                  |                     |                   |                   |
| Sexo y Todos los Sectores de Actividad                 |                  |                  |                     |                   |                   |
|                                                        | Mujeres          | Hombres          | Diferencia en euros | % brecha salarial | Número de mujeres |
| <b>Total Nacional</b>                                  | <b>19.744,82</b> | <b>25.727,24</b> | <b>5.982,42</b>     | <b>23,25</b>      | <b>7.901.500</b>  |
| Andalucía                                              | 17.478,58        | 23.518,16        | 6.039,58            | 25,68             | 1.143,200         |
| Aragón                                                 | 18.764,63        | 25.118,61        | 6.353,98            | 25,30             | 229,400           |
| Asturias                                               | 18.400,68        | 25.322,01        | 6.921,33            | 27,33             | 177,600           |
| Baleares                                               | 19.008,38        | 23.770,56        | 4.762,18            | 20,03             | 225,900           |
| Canarias                                               | 18.201,48        | 20.641,49        | 2.440,01            | 11,82             | 337,600           |
| Cantabria                                              | 17.668,55        | 24.685,21        | 7.016,66            | 28,42             | 104,200           |
| Castilla y León                                        | 17.682,88        | 22.904,80        | 5.221,92            | 22,80             | 403,400           |
| Castilla-La Mancha                                     | 18.157,02        | 22.719,35        | 4.562,33            | 20,08             | 291,000           |
| Cataluña                                               | 20.324,88        | 27.447,71        | 7.122,83            | 25,95             | 1.436,600         |
| Comunidad Valenciana                                   | 17.511,66        | 23.479,71        | 5.968,05            | 25,42             | 808,100           |
| Extremadura                                            | 17.413,85        | 20.829,72        | 3.415,87            | 16,40             | 147,000           |
| Galicia                                                | 17.797,03        | 22.505,05        | 4.708,02            | 20,92             | 473,700           |
| Madrid                                                 | 23.326,94        | 29.734,23        | 6.407,29            | 21,55             | 1.295,400         |
| Murcia                                                 | 17.500,99        | 23.419,03        | 5.918,04            | 25,27             | 225,700           |
| Navarra                                                | 20.163,10        | 28.659,74        | 8.496,64            | 29,65             | 119,800           |
| País Vasco                                             | 23.781,55        | 31.271,00        | 7.489,45            | 23,95             | 407,300           |
| La Rioja                                               | 18.959,85        | 24.814,25        | 5.854,40            | 23,59             | 56,600            |
| Ceuta y Melilla                                        | 22.631,26        | 24.784,46        | 2.153,20            | 8,69              | 19.000            |

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014(publicada en octubre de 2016)

UGT

## FACTORES OBJETIVOS DE INCIDENCIA SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS.-

### 1. La situación de la población en relación con el mercado laboral (actividad -ocupación y desempleo- e inactividad)

La situación de actividad o inactividad, de ocupación o desempleo, condicionan la percepción económica de las personas, y la desigual presencia de mujeres y hombres en una u otra situación incide directamente en la brecha salarial de género.

| Situación de la población en relación con el mercado laboral | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                              | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                                       |                         |         |         |
| TOTAL                                                        | 1805820                 | 890290  | 915530  |
| Personas activas                                             | 1100270                 | 584600  | 515660  |



| Situación de la población en relación con el mercado laboral | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                              | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| Personas ocupadas                                            | 826280                  | 447540  | 378740  |
| Personas desempleadas                                        | 273990                  | 137060  | 136920  |
| Personas inactivas                                           | 705550                  | 305690  | 399860  |

En Canarias se parte, a finales de 2016, de una población total de 1.805.820 personas, de las cuales el 50,69% son mujeres y el 49,30% son hombres. Del total poblacional, el 60,92% son personas activas, el 53,10% son hombres y el 46,86% son mujeres. La brecha de género en el mercado laboral se inicia en este momento y se va consolidando e incrementando a lo largo de las sucesivas variables que inciden en el empleo, determinando una brecha salarial de género.

De una población activa de 1.100.270 personas, se pasa a una población ocupada de 826.280 (el 75,09%), de las cuales el 54,16% son hombres y el 45,83% son mujeres. Los hombres incrementan su tasa de ocupación respecto a su tasa de actividad (de 53,10% a 54,16%), en tanto las mujeres la disminuyen (de 46,86% a 45,83%). Esta es la segunda circunstancia que consolida la brecha salarial de género.

De una población activa de 1.100.270 personas, se pasa a una población desempleada de 273.990 personas (el 24,90%), de las cuales el 50,02% son hombres y el 49,97% son mujeres. Dado que se parte de una población de mujeres inferior, tanto en actividad como en ocupación, se deriva una población desempleada también inferior que la de hombres. Por otra parte, mientras los hombres disminuyen su índice de desempleo respecto a su índice de actividad (de 53,10% a 50,02%), las mujeres lo incrementan (de 46,86% a 49,97%). Esta es la tercera circunstancia que consolida la brecha salarial de género.

Finalmente, en una población total de 1.805.820 personas, existen 705.550 personas inactivas (el 39,07%), de las cuales el 43,32% son hombres y el 56,67% son mujeres. Esta es la cuarta circunstancia que consolida la brecha salarial de género.

La brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género, vienen determinadas, asimismo, por la variable de edad asociada a las variables actividad, ocupación y desempleo, generando segmentos de productividad mayores o menores en hombres y mujeres en función de los tramos de edad y, consecuentemente, una diferencia en el cómputo de retribuciones (salarios o pensiones) a lo largo de la vida laboral de unos y otras.



| Población activa según sexo y grupos de edad | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|----------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
| CANARIAS. Fuente ISTAC                       | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| TOTAL                                        | 60,93%                  | 65,66%  | 56,32%  |
| De 16 19 años                                | 10,40%                  | 11,83%  | 8,92%   |
| De 20 a 24 años                              | 56,81%0                 | 61,39%  | 52,19%  |
| De 25 a 34 años                              | 85,73%                  | 89,17%  | 82,39%  |
| De 35 a 44 años                              | 89,17%                  | 91,73%  | 86,54%  |
| De 45 a 54 años                              | 82,57%                  | 88,35%  | 76,62%  |
| De 55 y más años                             | 25,67%                  | 30,20%  | 21,62%  |

El índice de actividad crece, tanto en los hombres como en las mujeres, entre los 16 y los 44 años, y decrece a partir de los 45, implicando que los periodos etarios de productividad son semejantes de partida en ambos sexos. No obstante, el número de mujeres activas es menor al de hombres activos en el total y en todos los grupos de edad, circunstancia que contribuye a generar a brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género.

| Población ocupada según sexo y grupos de edad | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|-----------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
| CANARIAS. Fuente ISTAC                        | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| TOTAL                                         | 45,76%                  | 50,27%  | 41,37%  |
| De 16 a 24 años                               | 18,16%                  | 19,19%  | 17,11%  |
| De 25 a 34 años                               | 64,12%                  | 67,64%  | 60,69%  |
| De 35 a 44 años                               | 71,50%                  | 76,49%  | 66,38%  |
| De 45 y más años                              | 35,94%                  | 41,03%  | 31,14%  |

El índice de ocupación crece, tanto en hombres como en mujeres, entre 16 y 44 años y decrece a partir de los 45 años. El índice de ocupación de las mujeres es inferior al de los hombres en el total y en todos los grupos de edad. No obstante, la diferencia entre los índices de ocupación de hombres y mujeres es mayor en el segmento etario de mayor índice de ocupación, entre los 35 y los 44 años (71,50%). La brecha de género en la ocupación se reduce desde el tramo 16-24 años (8,90%), al tramo 25-34 años (6,95%), se incrementa en el tramo 35-44 años (10,11%), y decrece



de nuevo en el tramo de 45 y más años (9,89%). Ello implica que las mujeres tienen menores índices de ocupación en los tramos etarios de mayor productividad y que actualmente coincide con el periodo de maternidad (de 35 a 44 años), circunstancia que contribuye a generar la brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género.

| Población desempleada según sexo y grupos de edad | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|---------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                   | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                            |                         |         |         |
| TOTAL                                             | 26,01%                  | 24,35%  | 27,92%  |
| De 16 a 19 años                                   | 75,27%                  | 69,64%  | 83,69%  |
| De 20 a 24 años                                   | 47,53%                  | 50,94%  | 43,23%  |
| De 25 a 34 años                                   | 27,06%                  | 25,25%  | 28,98%  |
| De 35 a 44 años                                   | 22,40%                  | 21,01%  | 23,95%  |
| De 45 a 54 años                                   | 21,89%                  | 18,30%  | 26,16%  |
| De 55 años y más                                  | 27,82%                  | 26,87%  | 28,99%  |

Los índices de desempleo decrecen en ambos sexos entre los 16 y los 54 años y crecen entre 55 y más de 55 años. En los hombres el índice de desempleo decrece entre 16 y 54 años y crece entre 55 y más años. El índice de desempleo de las mujeres de crece entre 16 y 44 años y crece entre 45 años y más de 55 años. Esta circunstancia determina que las mujeres atraviesan un periodo etario más largo con un mayor índice de desempleo (de los 45 años a más de 55) que los hombres (de los 55 a más de 55 años), circunstancia que contribuye también a generar la brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género.

| Población inactiva según sexo y grupos de edad | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                         |                         |         |         |
| TOTAL                                          | 705.550                 | 305.690 | 399.860 |
| De 16 a 19 años                                | 76.810                  | 38.390  | 38.410  |
| De 20 a 24 años                                | 48.540                  | 21.810  | 26.730  |
| De 25 a 34 años                                | 40.190                  | 15.040  | 25.160  |
| De 35 a 44 años                                | 40.560                  | 15.660  | 24.900  |



| Población inactiva según sexo y grupos de edad | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| De 45 a 54 años                                | 63.690                  | 21.570  | 42.120  |
| De 55 años y más                               | 435.770                 | 193.220 | 242.550 |

La población inactiva decrece en ambos sexos entre los 16 y los 44 años y crece entre los 45 y más de 55 años. El número de hombres inactivos decrece entre los 16 años y los 34 años y crece entre los 35 años y más de 55 años. El número de mujeres inactivas decrece entre los 16 años y los 44 años y crece entre los 45 años y más de 55 años. Esta circunstancia supone que se genera un periodo etario más prolongado de inactividad en los hombres que en las mujeres, factor que, por sí sólo, determinaría una brecha salarial negativa para los hombres. No obstante, el número de mujeres inactivas es superior al de hombres inactivos en todos los grupos de edad, circunstancia que contribuye también a generar la brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género.

## 2. La ocupación de la población en los sectores económicos en relación con la ganancia media por sector

Los sectores económicos en los que se emplean mujeres y hombres en el mercado laboral presentan un rango de ingresos salariales diferente, contribuyendo a incrementar la brecha laboral de género y, con ella, la brecha salarial de género, en función de la desigual presencia de hombres y mujeres en los mismos.

| Población ocupada según sector productivo y sexo | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                  | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| TOTAL                                            | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Agricultura                                      | 20.760                  | 15.820  | 4.940   |
| Industria                                        | 39.050                  | 32.860  | 6.180   |
| Construcción                                     | 43.590                  | 40.860  | 2.730   |
| Servicios                                        | 722.880                 | 357.990 | 364.890 |

Los índices de ocupación de las mujeres son inferiores a los de los hombres en todos los sectores productivos, excepto en el sector servicios. La ocupación de los hombres en la agricultura es del



76,20% y la de las mujeres del 23,79% (diferencia del 52,41%). La ocupación de los hombres en la industria es del 84,14% y la de las mujeres del 15,82% (diferencia del 68,32%). La ocupación de los hombres en la construcción es del 93,73% y la de las mujeres del 6,26% (diferencia del 87,47%). La ocupación de los hombres en el sector servicios es del 49,52% y la de las mujeres del 50,47% (diferencia del 0,95%). La incidencia de esta circunstancia sobre la brecha salarial de género viene determinada por la mayor o menor ganancia media por sector y por el índice de presencia de mujeres y hombres en cada uno de ellos.

| Ganancia media por sexo y sector productivo | 2014        |             |             |
|---------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                             | AMBOS SEXOS | Hombres     | Mujeres     |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                      |             |             |             |
| TOTAL                                       | 19.436,48 € | 20.641,49 € | 18.201,48 € |
| Industria                                   | 22.820,46 € | 23.536,83 € | 20.042,57 € |
| Construcción                                | 18.797,75 € | 18.486,64 € | ...         |
| Servicios                                   | 19.248,73 € | 20.550,03 € | 18.119,28 € |

En el sector industrial, donde se perciben los salarios más altos relativos por sectores, las mujeres perciben un salario medio anual equivalente al 85,15% del que perciben los hombres, con una brecha salarial del 14,85% negativa para las mujeres. Si a este dato añadimos una mayor ocupación de los hombres en la industria (84,14%) que la de las mujeres (15,82%), concluiremos que se genera una brecha salarial de género negativa para las mujeres, basada tanto en la mayor cuantía salarial media percibida en el sector como en su menor presencia en el mismo.

En el sector de la construcción no se disponen de datos sobre la percepción económica de las mujeres.

En el sector servicios, donde aparentemente están más equilibradas las condiciones de ocupación y salarios, las mujeres perciben un salario medio anual equivalente al 88,17% del que perciben los hombres, con una brecha salarial del 11,83% negativa para las mujeres. Si a este dato añadimos una mayor ocupación de las mujeres en los servicios (50,47%) que la de los hombres (49,52%), concluiremos que se genera una brecha salarial de género negativa para las mujeres, basada en su mayor presencia en el mismo.

### **3. La ocupación de la población por tipos de ocupación en relación con la ganancia media en la ocupación**

Los tipos de ocupación en los que se emplean mujeres y hombres en el mercado laboral presentan un rango de ingresos salariales diferente, contribuyendo a incrementar la brecha salarial de género, en función de la desigual presencia de hombres y mujeres en las mismas.



| Población ocupada según tipo de ocupación y sexo | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
| CANARIAS. Fuente ISTAC                           | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| TOTAL                                            | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Directiva y técnica                              | 217.560                 | 116.150 | 101.410 |
| Administrativa                                   | 77.030                  | 28.980  | 48.050  |
| Trabajo cualificado                              | 382.420                 | 245.480 | 136.940 |
| Trabajo no cualificado                           | 143.970                 | 52.120  | 91.850  |
| Fuerzas armadas                                  | 5.300                   | 4.810   | 0.480   |

La ocupación de los hombres en ocupaciones directivas y técnicas es del 53,38% y la de las mujeres del 46,61%. La ocupación de los hombres en ocupaciones administrativas es del 37,62% y la de las mujeres del 62,37%. La ocupación de los hombres en el trabajo cualificado es del 64,19% y la de las mujeres del 35,80%. La ocupación de los hombres en el trabajo no cualificado es del 36,20% y la de las mujeres del 63,79%. La ocupación de los hombres en las fuerzas armadas es del 90,75% y la de las mujeres del 0,009%. Como puede observarse, la mayor presencia de los hombres en las ocupaciones directiva y técnica, en el trabajo cualificado y en las fuerzas armadas determina una brecha salarial de género negativa para las mujeres, cuya presencia es mayoritaria en las ocupaciones administrativas y en el trabajo no cualificado.

| Ganancia por hora normal de trabajo según tipos de ocupaciones (CNO-11) y sexo | 2013 (último año que consta en el ISTAC) |         |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------|---------|
| CANARIAS. Fuente ISTAC                                                         | AMBOS SEXOS                              | Hombres | Mujeres |
| TOTAL                                                                          | 12,35 €                                  | 12,81 € | 11,83 € |
| Alta                                                                           | 18,50 €                                  | 18,99 € | 17,98 € |
| Media                                                                          | 10,53 €                                  | 11,32 € | 9,75 €  |
| Baja                                                                           | 9,83 €                                   | 10,03 e | 9,51 €  |

En las ocupaciones de rango alto, donde se perciben los salarios más altos relativos por ocupación, las mujeres cobran por hora normal una cuantía equivalente al 94,68% de la que cobran los hombres, con una brecha salarial del 5,32% negativa para las mujeres. Si a este dato añadimos una mayor ocupación de los hombres en las ocupaciones de rango alto (57,52%) que la de las mujeres



(42,47%), concluiremos que se genera una brecha salarial de género positiva para los hombres, basada tanto en la mayor cuantía media percibida por hora en la ocupación como en su mayor presencia en la misma.

En las ocupaciones de rango medio, las mujeres cobran por hora normal una cuantía equivalente al 86,13% de la que cobran los hombres, con una brecha salarial del 13,87% negativa para las mujeres. Si a este dato añadimos una mayor ocupación de los hombres en las ocupaciones de rango medio (64,36%) que la de las mujeres (35,63%), concluiremos que se genera una brecha salarial de género positiva para los hombres, basada tanto en la mayor cuantía media percibida por hora en la ocupación como en su mayor presencia en la misma.

En las ocupaciones de rango bajo, donde se perciben los salarios más bajos relativos por ocupación, las mujeres cobran por hora normal una cuantía equivalente al 96,74% de la que cobran los hombres, con una brecha salarial del 3,26% negativa para las mujeres. Si a este dato añadimos una menor ocupación de los hombres en las ocupaciones de rango bajo (39,49%) que la de las mujeres (60,50%), concluiremos que se genera una brecha salarial de género negativa para las mujeres, basada tanto en la menor cuantía media percibida por hora en la ocupación como en su mayor presencia en la misma.

#### **4. La ocupación de la población por situación profesional en relación con la ganancia media en la misma**

Las situaciones profesionales en las que se encuentran mujeres y hombres en el mercado laboral presentan un rango de ingresos salariales diferente, contribuyendo a incrementar la brecha salarial de género, en función de la desigual presencia de hombres y mujeres en las mismas.

| Población ocupada según sexo y situación profesional    | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                         | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                                  |                         |         |         |
| TOTAL                                                   | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Empresariado con personal asalariado                    | 34.760                  | 25.400  | 9.360   |
| Empresariado sin personal asalariado o trabajo autónomo | 67.160                  | 41.760  | 25.400  |
| Población asalariada                                    | 721.110                 | 378.790 | 342.320 |
| Otra situación                                          | 3.260                   | 1.600   | 1.660   |



Las mujeres representan el 26,92% del empresariado con personal asalariado, frente al 73,07% que representan los hombres en esta situación. Las mujeres representan el 37,82% del empresariado sin personal asalariado, frente al 62,17% que representan los hombres en esta situación. Las mujeres representan el 47,47% de la población asalariada, frente al 52,52% que representan los hombres en esta situación. Finalmente, las mujeres representan el 50,92% de la población en otra situación, frente al 49,07% que representan los hombres. Es decir, las mujeres participan en inferior índice en las situaciones profesionales con superiores ingresos (empresariado) y, también, en inferior índice en las situaciones con inferiores ingresos (población asalariada).

## 5. La ocupación de la población por tipo de jornada en relación con la ganancia media en cada una de ellas

El tipo de jornada laboral que realizan mujeres y hombres determina una cuantía de ingresos salariales diferente. Las mujeres representan mayoría entre la población con jornada laboral a tiempo parcial, en tanto los hombres presentan mayoría en la jornada laboral a tiempo completo, lo que contribuye, como un factor más, a la generación de la brecha salarial de género negativa para las mujeres.

| Población ocupada según sexo y tipo de jornada | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                         |                         |         |         |
| TOTAL                                          | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Completa                                       | 703.940                 | 406.710 | 297.230 |
| Parcial                                        | 122.340                 | 40.830  | 81.510  |

Las mujeres representan un 42,22% de la población que trabaja a jornada completa y un 66,62% de la población que trabaja a jornada parcial. Los hombres representan un 57,77% de la población que trabaja a jornada completa y un 33,37% de la población que trabaja a jornada parcial. Es decir, las mujeres participan en inferior índice de las jornadas completas (con mejores condiciones laborales y salariales) y en superior índice de las jornadas parciales (con peores condiciones laborales y salariales), contribuyendo a generar la brecha salarial de género.

## 7. El nivel de formación de la población ocupada

El nivel de formación es también un determinante de la brecha salarial de género. Los hombres representan mayoría entre la población ocupada con estudios primarios o sin estudios, así como con estudios secundarios, en tanto las mujeres son mayoría entre la población ocupada con estudios superiores. No obstante, este mayor índice de ocupación no significa que los niveles de inserción laboral de las mujeres se correspondan necesariamente con su nivel de titulación, y es



frecuente que sea por debajo del mismo, lo que contribuye a mantener una brecha salarial de género negativa.

| Población ocupada según sexo y estudios terminados | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|----------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                    | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente ISTAC                             |                         |         |         |
| TOTAL                                              | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Educación primaria o sin estudios                  | 84.320                  | 49.110  | 35.220  |
| Educación secundaria                               | 457.570                 | 260.990 | 196.580 |
| Educación superior                                 | 284.390                 | 137.440 | 146.950 |

Las mujeres representan el 41,76% de la población ocupada con estudios primarios o sin estudios, el 42,96% de la población ocupada con estudios secundarios y el 51,67% de la población ocupada con estudios superiores. Los hombres, por su parte, representan el 58,24% de la población ocupada con estudios primarios o sin estudios, el 57,03% de la población ocupada con estudios secundarios y el 48,32% de la población ocupada con estudios superiores.

## 8. La antigüedad en el puesto de trabajo

El tiempo de permanencia en el puesto de trabajo contribuye también a la brecha salarial de género. Las mujeres representan minoría en todos los periodos temporales de empleo, en paralelo con su inferior índice de presencia en la población activa y en la población ocupada, pero en índices superiores en periodos más cortos de permanencia, que cuentan con inferiores ingresos y generan inferiores pensiones contributivas, y en índices inferiores en periodos más largos de permanencia, que cuentan con superiores ingresos y generan superiores pensiones contributivas.

| Población ocupada según sexo y antigüedad en el empleo | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                        | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente EPA                                   |                         |         |         |
| TOTAL                                                  | 826.280                 | 447.540 | 378.740 |
| Menos de 1 año                                         | 178.610                 | 91.740  | 86.870  |
| De 1 a 3 años                                          | 147.350                 | 80.790  | 66.550  |



| Población ocupada según sexo y antigüedad en el empleo | 2016 (Cuarto trimestre) |         |         |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|
|                                                        | AMBOS SEXOS             | Hombres | Mujeres |
| CANARIAS. Fuente EPA                                   |                         |         |         |
|                                                        |                         |         |         |
| 3 años o más                                           | 500.320                 | 275.010 | 225.310 |

Las mujeres representan el 48,63% de la población con menos de un año de antigüedad en el puesto de trabajo; el 45,16% en antigüedad de 1 a 3 años y el 45,03% en la antigüedad de 3 ó más años. Los hombres, por su parte, representan el 51,36% de la población con menos de un año de antigüedad; el 54,82% en la antigüedad de 1 a 3 años y el 54,96% en la antigüedad de 3 ó más años. Estas desigualdades determinan mejores condiciones de trabajo y salario para los hombres que para las mujeres y contribuyen a generar la brecha salarial de género.

#### **FACTORES SUBJETIVOS O DISCRECIONALES QUE CONTRIBUYEN A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS.-**

Además de los factores objetivos del mercado de trabajo que hemos citado, es preciso hacer referencia a una serie de circunstancias que tienen lugar durante los procesos de selección, negociación y contratación laboral, así como en el marco de las relaciones laborales, que contribuyen a determinar la brecha salarial de género.

##### **1. Las características de los procesos de oferta laboral y selección de personal para puestos de trabajo.-**

Se ha constatado que las mujeres tienen más posibilidades de insertarse en el mercado laboral y a acceder a condiciones más favorables en el puesto de trabajo cuando los procesos de selección son más racionales o regulados y los criterios son más objetivos (características que tienden a estar presentes más en el sector público) que cuando predomina la discrecionalidad y, con ello, la posibilidad de condicionantes basados en estereotipos de género (características más presentes en el sector privado).

La socialización desigual de hombres y mujeres y la presencia de estereotipos de género repercute también en la contratación cuando se conoce previamente el sexo o la edad de la persona. Existen experiencias de “contratación a ciegas” (por ejemplo, presentación de currícula sin fotografía ni referencia al sexo de la persona que concurre a una convocatoria, o interpretación musical “tras el telón”, en pruebas de selección de músicas y músicos). Se ha podido comprobar que en estos procesos en los que no es posible conocer previamente el sexo de las personas concurrentes, se ha producido el resultado de una mayor contratación de mujeres que de hombres, hecho que evidencia la incidencia de estereotipos de género en los procesos de selección.



## **2. La clasificación y la denominación de los puestos de trabajo.-**

La clasificación y la definición del tipo de trabajo desempeñado y su homologación a un perfil u otro de ocupación es un acto que acompaña al proceso de contratación desigual de mujeres y hombres y que determina una desigual remuneración salarial, pese a que las características del desempeño del puesto de trabajo sean similares. Las mujeres tienden a estar presentes en empleos con baja clasificación laboral e inferior remuneración que los empleos de los hombres, de similar valor, aunque con una clasificación y denominación de mayor consideración empresarial. En este sentido, se han producido sentencias judiciales relativas al deber de “igual remuneración por trabajos de igual valor, aún teniendo denominaciones diferentes y consideraciones empresariales desiguales”.

## **3. La naturaleza y la cuantía de los complementos salariales.-**

Los complementos salariales, tanto por su naturaleza como por su denominación y su asignación a unos u otros puestos de trabajo, suelen estar masculinizados o feminizados, según el caso, y comportan diferentes cuantías económicas, que contribuyen a la brecha salarial de género. En el reconocimiento de complementos salariales para determinados puestos de trabajo también se produce un condicionamiento basado en estereotipos de género.

Así, se entienden los complementos salariales de penosidad, peligrosidad, nocturnidad, manejo de maquinaria, requerimiento de fuerza bruta, responsabilidad sobre recursos humanos, entre otros, a puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por hombres. En contrapartida, no se reconocen tales complementos a puestos de trabajo feminizados, aunque éstos presenten otras características de penosidad o peligrosidad que no han sido suficientemente estudiadas y, consecuentemente, incorporadas en los perfiles de las ocupaciones, tales como movimientos repetitivos, sedentarismo y constreñimiento en espacios reducidos, utilización de instrumental o sustancias potencialmente peligrosas, adecuación de las condiciones físicas y habilidades a las necesidades de la función desempeñada, etc. Concretamente, en lo que se refiere a la gestión de recursos humanos, subyacen estereotipos de género tradicionales, y no se ha internalizado por parte de las personas responsables de contratación las habilidades de las mujeres en este tipo de gestión.

## **4. Los procesos de promoción laboral.-**

Los procesos de promoción laboral no siempre están basados en criterios objetivos de mérito y capacidad, sino en criterios discrecionales en la selección por parte de la empresa. Se trata de procesos también condicionados por estereotipos de género. Si bien no constituyen requisitos objetivos de partida y, por tanto, no puede considerarse que exista una discriminación objetiva directa hacia las mujeres, los procesos de promoción van configurándose a lo largo de la vida laboral de hombres y mujeres de manera diferente y en beneficio, generalmente, de los hombres, de manera que su incidencia sobre la brecha salarial de género puede ser evaluada solo como efecto o resultado. En este sentido, ya se han producido en España sentencias judiciales condenatorias hacia empresas que, a lo largo de los años, no han contribuido a la promoción profesional de las mujeres de su plantilla y sí lo han hecho en relación con la de los hombres. Los



estereotipos han funcionado tradicionalmente en relación con la disponibilidad de las mujeres a asumir mayores o diversificadas responsabilidades y a ocupar más amplios segmentos de tiempo no laboral en funciones de la empresa, aspectos que colisionan con la no existencia de corresponsabilidad y conciliación en el trabajo doméstico y las responsabilidades del cuidado de las personas.

## **5. Los procesos de formación permanente o continua del personal.-**

En estrecha relación con los procesos de promoción laboral hay que tener en cuenta la participación de mujeres y hombres en actividades de formación permanente para la promoción profesional, que no siempre depende de criterios objetivos de mérito y capacidad, sino de criterios discrecionales en la oferta por parte de la empresa, también condicionados por estereotipos de género.

## **6. Factores de la socialización de género.-**

La socialización de género y los estereotipos de género que asumimos mujeres y hombres, de manera desigual, son determinantes en los procesos de orientación educativa y profesional, en la elección de áreas de estudio y sector laboral, en las opciones vitales de las personas (autoexclusión, maternidad, carrera profesional, trabajo por cuenta ajena, trabajo por cuenta propia, emprendeduría, empresa...) y en los procesos de oferta de trabajo, selección de personal, negociación y contratación, así como en la promoción y la formación continua y en las relaciones laborales posteriores.

Las competencias y las capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas<sup>8</sup>, especialmente cuando se trata de trabajos feminizados (en los que las mujeres representan mayoría) o que guardan relación con las tareas domésticas o de cuidado de las personas, que son las que culturalmente se ha asociado a las mujeres y condicionado un estereotipo de género femenino; consecuentemente, están peor retribuidas. Por el contrario, los trabajos que requieren el empleo de fuerza física, uso de maquinaria, instrumentos de precisión o tecnología, vigilancia nocturna, asumir una cierta responsabilidad sobre recursos humanos, entre otros, se han asociado culturalmente a los hombres y están mejor remunerados.

Factores como la edad, el estado civil, tener criaturas o expectativas de tenerlas, constituyen otros factores subjetivos que intervienen en la contratación, la estabilidad y la promoción laboral y que están condicionados por la socialización desigual de género y por los estereotipos de género, ya que no representan los mismos obstáculos o beneficios para hombres y para mujeres.

Cuando la Organización Internacional del Trabajo se refiere a un “derecho a igual salario por trabajos de igual valor”<sup>9</sup> está abordando esta desigualdad no explícita ni objetiva, por cuanto no es un requisito ser mujer para ser limpiadora o cajera de supermercado, ni ser hombre para ser basurero o encargado de almacén, pero sí representa un fenómeno de efecto o resultado de una socialización desigual, que contribuye a la brecha salarial de género, negativa para las mujeres.

---

<sup>8</sup> Op. Cit.

<sup>9</sup> Directiva 2006/54/CE (refundición), que incorpora el principio contenido en los tratados de la Unión Europea desde 1957.



Con un nivel de cualificación equivalente, una mujer puede percibir una remuneración inferior a un hombre, en función de la denominación y la clasificación de los puestos de trabajo (por ejemplo, una enfermera frente a un “técnico en medicina”). En los niveles de alta cualificación y decisión de la escala profesional, las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores feminizados perciben salarios considerablemente más bajos que si los ocupan en sectores masculinizados.

En conclusión, los factores subjetivos que inciden en las desiguales posiciones de hombres y mujeres en el mercado laboral, condicionados por la socialización desigual de género y los estereotipos de género, determinan un fenómeno global de segregación de género en el mercado de trabajo y, consecuentemente, de discriminación retributiva o brecha salarial de género negativa para las mujeres.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 28 de febrero de 2017.

\* \* \*