
Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Gender-related economic inequalities in the Autonomous Community of the Basque Country

El objetivo de este artículo es estudiar las desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y para ello resulta imprescindible el análisis laboral. En primer lugar llevaremos a cabo un análisis clásico donde estudiaremos los indicadores básicos (actividad, ocupación, paro e inactividad laboral), la segregación ocupacional y la precariedad laboral. En una segunda parte indagaremos en las desigualdades de rentas, e iremos más allá de las desigualdades salariales porque nos ocuparemos también de las pensiones por considerar que son cruciales para el bienestar de las personas en una etapa de la vida especialmente vulnerable. Hemos optado por cerrar el estudio con un breve análisis en base a un indicador compuesto de género, el Índice de Igualdad de Género, diseñado y utilizado a nivel de la Unión Europea.

Artikulu honen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoan dauden genero-desberdintasun ekonomikoak aztertu nahi dira, eta, horretarako, ezinbestekoa da lan-arloa aztertzea. Lehenik eta behin, analisi klasiko bat egingo dugu: oinarrizko adierazleak aztertuko ditugu (jarduera, okupazioa, langabezia eta lan-jarduerarik eza), okupazioaren araberako bereizketa eta lan-ezegonkortasuna. Bigarren zatian, errenta-desberdintasunak ikertuko ditugu, eta soldata-desberdintasunetik harago ere joango gara; izan ere, pentsioez ere arduratuko gara, uste baitugu erabakigarriak direla pertsonen ongizaterako, bereziki zaugarria den bizitzaren etapa batean. Azterlana bukatzeko, analisi labur bat egingo dugu generoz osatutako adierazle bat oinarri hartuta: Genero Berdintasunaren Indizea da, Europar Batasunean diseinatua eta erabilia.

This article discusses gender economic inequality in the Basque Country using labour market analysis. First, it presents a classic approach to labour market dynamics through basic indicators (activity, occupation, unemployment and inactivity rates), and an analysis of occupational segregation and employment precariousness. Second, it addresses income inequality moving beyond wage differentials to consider retirement pensions crucial for wellbeing at a particularly vulnerable part of the life cycle. The analysis finishes with an evaluation of a composed gender index, the Gender Equity Index widely used in the European Union.

Índice

1. Introducción
2. Análisis laboral clásico
3. Análisis de los ingresos: salarios y pensiones
4. A modo de síntesis: análisis en base a indicadores compuestos
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Anexo

Palabras clave: Desigualdades laborales, brechas de género, Comunidad Autónoma del País Vasco.

Keywords: Labor market inequality, gender gap, Autonomous Community of the Basque Country.

Nº de clasificación JEL: B54, J16, J21, J26.

1. INTRODUCCIÓN

En este artículo abordamos la cuestión de las desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), y para ello el análisis laboral resulta imprescindible. La inserción laboral es una cuestión crucial para una gran mayoría de la población porque el empleo es hoy la fuente principal y, muy a menudo, fuente única para la obtención de ingresos monetarios, que siguen siendo absolutamente necesarios para adquirir bienes y servicios que necesitamos y queremos para vivir. En las sociedades actuales, la autonomía económica es clave para lograr el acceso a bienes y servicios que determinarán el bienestar material y, en buena parte, la calidad de vida de las personas. Sin embargo, la autonomía económica es un concepto más amplio que el de autonomía de ingresos, porque engloba también aspectos como el acceso a servicios públicos o al crédito y a las prestaciones sociales, así como a la toma de decisiones y la autoestima de las personas (Larrañaga y Jubeto, 2012). Pero, además, en sociedades como las nuestras, el empleo es mucho más que una fuente de ingresos; es, sin lugar a dudas, una de las variables más utilizadas para la identificación social, puesto que algunos empleos dan prestigio y otros no.

Sobre la centralidad del empleo, Dominique Méda, autora de referencia en estos temas, consideraba ya en los años noventa, que la posición que ocupaba el trabajo (entendido como empleo) es un hecho histórico, sin carácter estructural, y podría haber sido diferente. Por tanto, no siempre fue concebido como realización de las personas y como vínculo social. Su tesis central es que el trabajo es una simple categoría histórica vinculada a una época particular y que empezó a construirse después de la revolución industrial. Criticaba, pues, la concepción teórica que hace del trabajo la esencia del ser humano. Propone reducir la dominación del trabajo respecto de las demás actividades humanas, y para ello habría que «desencantar el trabajo». Se trata de sustraerle el protagonismo en nuestras vidas y en cómo lo cargamos de sentido¹. Se debería, por tanto, reducir la dominación del empleo sobre cada uno de nosotros, reducir su duración y dejar más tiempo y mayor espacio para otras actividades además del ocio: políticas, culturales, sociales, familiares, etc. (Méda, 1995, 1999).

Cuando se estudia el tema del trabajo remunerado, del empleo asalariado o del trabajo en general, es prácticamente imposible no acompañar estos términos de otro muy en boga durante la Gran Recesión²: «crisis». Pero hablar de crisis del empleo o crisis del trabajo no es algo novedoso porque, aunque evidentemente dicha crisis ha adquirido niveles y connotaciones desconocidas hasta la fecha, lo cierto es que ya era muy habitual hablar y escribir sobre la crisis del trabajo y la crisis del empleo desde los años ochenta y noventa del siglo XX (De la Garza, 1999; Neffa, 2001). Es más, incluso antes de las crisis de los setenta, se estaba reflexionando sobre su porvenir. Esta preocupación constante por el devenir del trabajo mercantil refleja que el mundo del trabajo es un mundo en constante transformación.

Desde la Economía Feminista, uno de los temas que más se ha estudiado es el de los trabajos, entendidos como tales los que se llevan a cabo tanto en el mercado como los que se desarrollan fuera de él, principalmente en los hogares. Sin embargo, en este artículo no nos ocuparemos de los trabajos domésticos y de cuidados, que se analizarán en detalle en otros textos de este monográfico.

Afrontar las desigualdades laborales de género es una asignatura pendiente en prácticamente todos los países, y la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) no es una excepción. Evidentemente, la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral evoluciona en el tiempo, y también lo hacen las desigualdades por razón de género. Además, la trayectoria laboral de las personas incide en sus vidas incluso cuando dejan de tener una ocupación en el mercado, bien de manera temporal

¹ Desencanto no significa aquí decepción, sino desmitificación del concepto de trabajo. No es cuestión de hacerlo negativo, sino de sustraerle la sobresignificación que la modernidad le ha dado durante dos siglos.

² En el texto, la Gran Recesión hace referencia a la crisis que estalló como crisis financiera a finales de 2007 en Estados Unidos y que ya en 2008 se convirtió en una crisis económica que ha afectado de manera especial a Europa en los años posteriores.

o definitiva. Consideramos fundamental conocer la realidad laboral porque ese conocimiento será la base para implementar políticas dirigidas a alcanzar la igualdad real en el mundo laboral.

Para conocer la realidad vasca es imprescindible recurrir a la información suministrada fundamentalmente por los institutos de estadística. Obviamente, para ello se precisan datos desagregados por sexo, pero no solo datos generales sino también aquellos que se cruzan con otras variables tales como la edad, el nivel de estudios y renta, etc., porque las mujeres, al igual que los hombres, son muy diversas y es necesario visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres más allá de las medias. En este artículo nos basaremos en la información disponible y accesible a través de las webs de los institutos de estadística. Esta es una elección que nos permitirá reflexionar sobre la suficiencia o insuficiencia de datos así como sobre las potencialidades de las fuentes públicas para abordar los análisis económicos desde una perspectiva de género.

En el análisis de datos nos referiremos básicamente a valores absolutos, porcentajes y brechas. En los estudios económicos de género, en los últimos años se ha generalizado la tendencia a recurrir a las brechas. Analizar la realidad exclusivamente en términos de diferencias de género es insuficiente por varias razones, entre las que destacamos que pueden presentarse como sociedades igualitarias aquellas que presentan grandes déficits y escasas oportunidades tanto para mujeres como para hombres. Además, parece que los problemas desaparecerán cuando se cierren las brechas, por lo que cualquier tendencia al cierre de brechas se considera positiva, y esto no tiene por qué ser así. A todo ello, hay que añadir que a veces con las brechas parece que se produce una cierta ceguera que impide ver, por ejemplo, las desigualdades entre las mujeres.

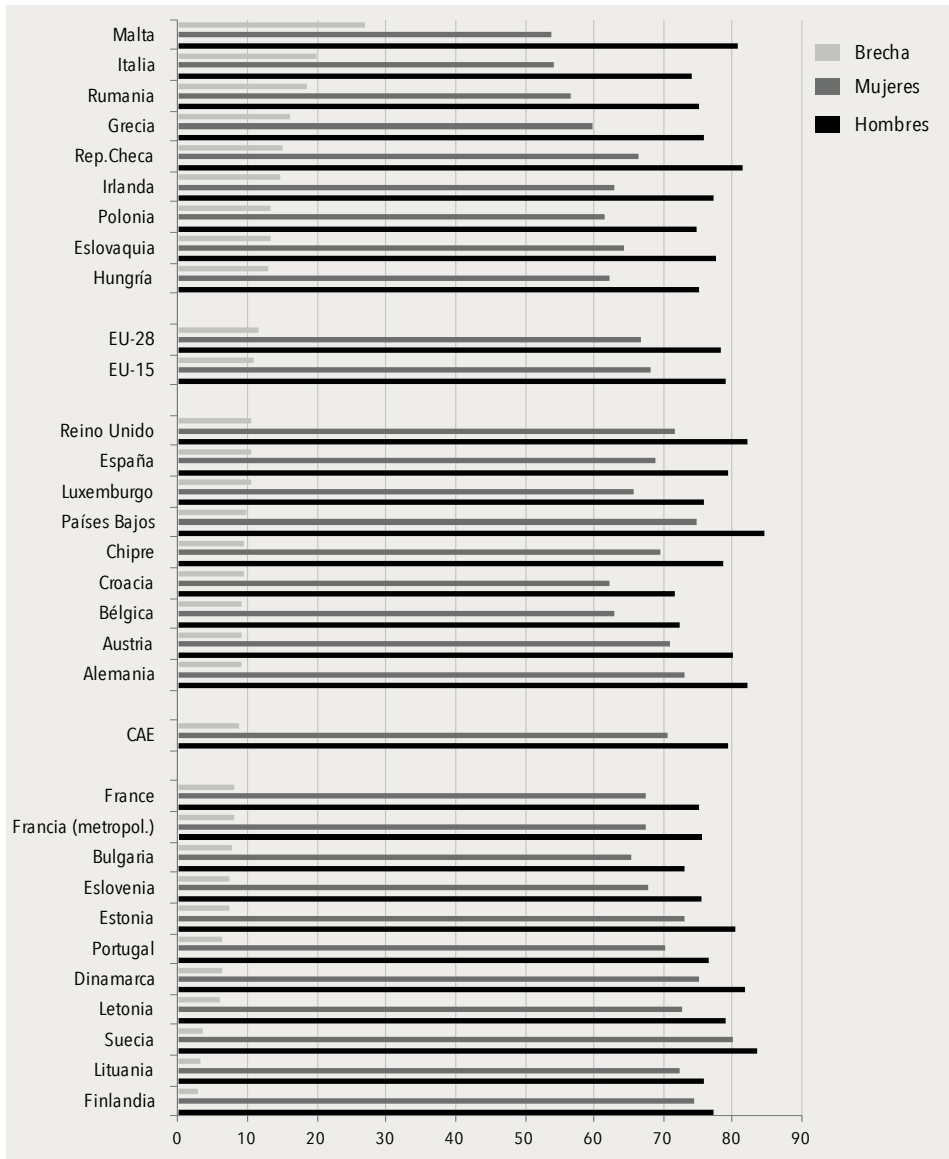
Hemos estructurado el artículo en tres apartados. En el primero llevaremos a cabo un análisis clásico, el segundo lo dedicaremos a indagar en las desigualdades de rentas, y en el tercero esbozaremos las potencialidades de los indicadores compuestos. En el primero estudiaremos los indicadores básicos (actividad, ocupación, paro e inactividad), la segregación ocupacional y la precariedad laboral. En el segundo iremos más allá de las desigualdades salariales y nos ocuparemos también de las pensiones, por considerar que son cruciales para el bienestar de las personas en una etapa de la vida especialmente vulnerable. Además, en las pensiones se reflejan de alguna manera las desigualdades económicas de toda la vida. Para el estudio de los apartados 1 y 2 utilizaremos indicadores simples y dejamos el análisis en base a indicadores compuestos para el apartado tercero, en el que estudiaremos el Índice de Igualdad de Género. Se ha elegido este índice porque es el indicador más utilizado a nivel de la Unión Europea, que es nuestro ámbito geográfico de referencia y, asimismo, Eustat suministra información comparable para este indicador a nivel de la CAPV.

2. ANÁLISIS LABORAL CLÁSICO

2.1. Indicadores laborales básicos

Siguiendo la tradición de los estudios laborales con enfoque de género, iniciamos el análisis señalando las desigualdades en los indicadores laborales básicos.

Gráfico nº 1. TASAS DE ACTIVIDAD (15-64 AÑOS) POR SEXO Y BRECHAS EN LA UE Y CAPV, 2015



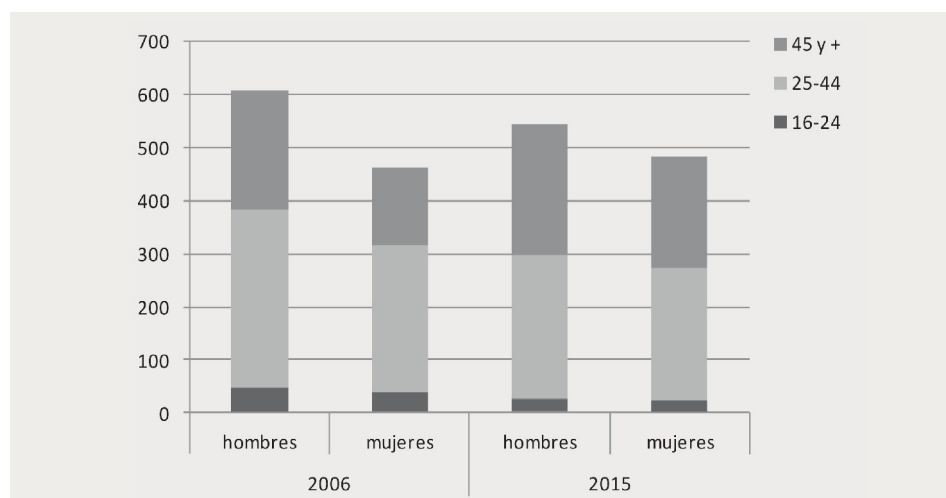
Fuente: Eurostat (EFT) e INE (EPA)

Tal y como se ve en el gráfico nº 1, la brecha entre mujeres y hombres en actividad laboral de la población de 15 a 64 años en la CAPV es de 8,8 puntos porcentuales. Si miramos a Europa se observa que la brecha de la CAPV es algo inferior a la media de la UE-28 (11,5 puntos) y la UE-15 (11 puntos). En este ranking la CAPV se sitúa entre Alemania y Francia. Cabe señalar que en todos los países de la UE la tasa de participación laboral de los hombres es mayor que la de las mujeres y esta desigualdad se explica, aunque solo sea en parte, como herencia de tiempos en los que muchas mujeres no participaban en el mercado.

La progresión laboral de las mujeres es una constante en toda Europa y esta progresión ha continuado incluso en tiempos de la Gran Recesión, si bien la crisis ha ralentizado la entrada de mujeres al mundo laboral. Esto ha provocado un cierre de brechas progresivo: solo en el período entre 2006 y 2015, el cierre de brechas en actividad laboral de las personas de 16 años y más³ ha sido de 8 puntos porcentuales (era de 19 a 11 puntos). Incluso en los primeros años de crisis la tasa de actividad de las mujeres aumenta, aunque sea poco, pero entre 2011 y 2012 disminuye ligeramente, y a partir de ahí se mantiene constante.

Una consecuencia de la progresión de las mujeres en el mercado de trabajo es que su composición es hoy más equilibrada que nunca en términos cuantitativos: las mujeres son el 47% de la población activa, cuando apenas nueve años antes eran el 43% (gráfico nº 2). A pesar de ello, están sub-representadas en el mercado porque su peso en la población supera el 50%.

Gráfico nº 2. **PERSONAS ACTIVAS DE 16 Y MÁS AÑOS (MILES) EN LA CAPV, 2006 Y 2015**



Fuente: INE, EPA.

³ En la actividad laboral suelen distinguirse dos tasas: la referida a la población de 16 años y más, y la referida a la población de 16 (o 15) años y 64 años.

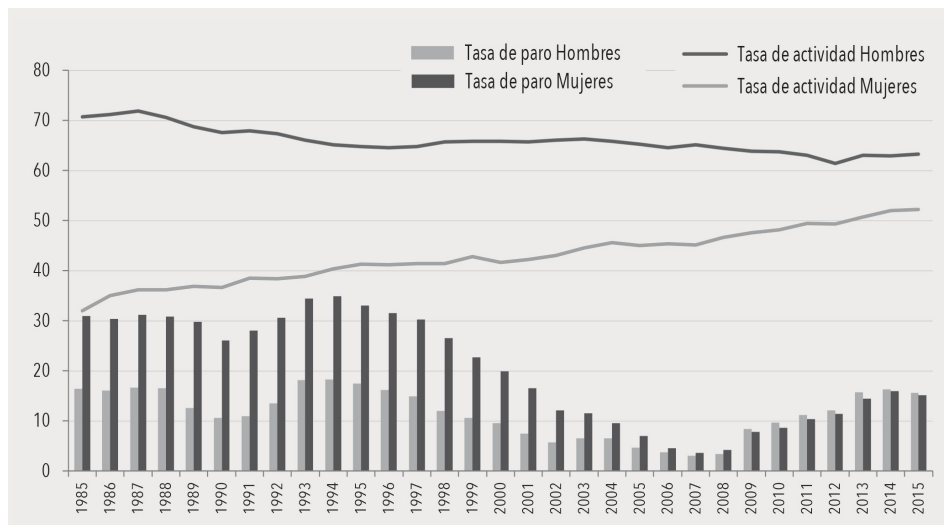
Es de sobra conocido que la crisis ha afectado de manera especialmente intensa a la gente joven, de ahí que la estructura por edad del mercado laboral se haya visto afectada. El peso de la población de más de 45 años ha subido diez puntos porcentuales de 2006 a 2015 (ha pasado de 34,6% a 44,4%), mientras que el peso de menores de 25 años ha bajado casi cuatro puntos (ha pasado de 8,4% a 4,7%)⁴. Este mismo fenómeno se reproduce tanto en el colectivo de hombres como en el de mujeres. El peso de menores de 25 años es de 5% tanto en hombres como en mujeres y el de mayores de 45 años es de 45% y 43% respectivamente (el aumento desde 2006 ha sido de ocho puntos en el caso de los hombres y de 12 puntos en el caso de las mujeres). Es indudable que este progresivo envejecimiento de la población activa tendrá repercusiones en un futuro próximo en relación a las pensiones, en los servicios de atención a la dependencia, en el sistema sanitario así como en otras cuestiones relacionadas con la adaptabilidad a cambios tecnológicos, etc.

En los últimos años es inevitable sentir una sensación de desamparo, de estar viviendo o padeciendo la peor crisis del empleo, sino de todos los tiempos, sin duda, sí del último medio siglo. Sin embargo, el gráfico nº 3 sirve para recordarnos que no hace tanto tiempo la situación, por lo menos en cuanto a tasas de paro se refiere, era incluso más preocupante que la actual. Tal vez la desesperanza que sentimos hoy esté de alguna manera relacionada con el hecho de que llegamos a donde estamos desde tasas de paro históricamente muy bajas, pero cabe advertir que dichas tasas han sido más la excepción que la regla. En efecto, a pesar de la rápida subida de las tasas de paro a partir de 2007-2008, la lectura de la serie histórica desde 1985 nos permite observar que tasas de paro superiores a las de 2013 y 2014 han sido frecuentes en los últimos 25 años. De hecho, desde 1985 hasta 1999 las tasas de desempleo en Euskadi se mantuvieron sistemáticamente por encima del 15% y en la última Gran Recesión solo se constatan tasas de paro cercanas a 15% a partir del año 2013.

La perspectiva histórica que nos brinda el gráfico nº 3 permite identificar algunos de los grandes cambios que se han producido en el mercado laboral de la CAPV en los últimos 30 años. En términos de brechas de género se observa un cierre progresivo de las diferencias en participación laboral: la brecha era de 39 puntos en 1985 y de 11 puntos en 2015. Si bien las tasas de desempleo han sufrido vaivenes importantes a lo largo de las últimas tres décadas, puede concluirse que las brechas en paro son hoy mucho menos importantes que las que había en los años ochenta y noventa del siglo pasado. Así, en el caso del desempleo, es pertinente plantear la siguiente pregunta: ¿es positivo el cierre de la brecha tal y como se ha producido? Está claro que las brechas suministran información relevante pero también es cierto que los niveles absolutos son importantes, al poderse comprobar que en los últimos años existen brechas de género más reducidas en valores absolutos de desempleo significativamente más elevados tanto para hombres como para mujeres.

⁴ En este cambio además de la crisis han podido incidir otros cambios, entre ellos el progresivo envejecimiento de la población.

Gráfico nº 3. **EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO EN LA CAPV, 1985-2015**



Fuente: Eustat, PRA.

El principal efecto de la pérdida del empleo es la pérdida de ingresos monetarios pero las consecuencias del desempleo van mucho más allá; significan pérdida de identidad social, dificultades para estar ocupado y llenar las horas (sobre todo en el caso de los hombres) y todo ello tiene consecuencias negativas tanto en la salud física como mental de las personas en paro. Como el modelo de socialización de mujeres y hombres ha sido diferente, es posible que las consecuencias del desempleo no se vivan de la misma manera. Tampoco puede descartarse que la importancia social que se da al desempleo de los hombres y al de las mujeres sea diferente, en parte, porque socialmente se sigue suponiendo que mientras la única alternativa de los hombres es su participación en el mercado, las mujeres aún pueden elegir entre participar en el mercado o quedarse en casa. Es decir, si bien el modelo de familia tradicional de «hombre sustentador/mujer ama de casa» ha perdido importancia y no puede decirse que en la actualidad sea el modelo dominante en términos cuantitativos, sigue siendo ideológica y socialmente relevante.

En el caso de los hombres, el análisis del desempleo está ligado fundamentalmente al del empleo. Pero en el caso de las mujeres, además del empleo hay que estudiar la inactividad, es decir, cuántas de ellas ni siquiera cuentan como personas en paro porque son estadísticamente clasificadas como inactivas. Y es que las huellas de la «división sexual clásica del trabajo» son aún visibles en la composición de la fuerza laboral por grandes categorías. La denominada población inactiva (denominación en nuestra opinión poco afortunada) de las mujeres es aún más numerosa que la de los hombres. En 2015 hay en la CAPV 784,4 mil personas inactivas, de las que

el 56% son mayores de 65 años y el 58% son mujeres. La composición por razones de inactividad sigue siendo desigual: el 37% de las mujeres son inactivas por las «labores del hogar» mientras que en el caso de los hombres el porcentaje de «amos de casa» es de 7%.

Como la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral vasco se suele situar en la primera mitad de los años ochenta del siglo XX, cabe esperar que la mayoría de las amas de casa sean mujeres mayores⁵. Por tanto, cabría esperar que en las edades centrales de la vida apenas hubiera diferencias en el colectivo de inactivos hombres y mujeres. Sin embargo, los datos muestran que entre los 25 y 44 años hay 19,7 mil inactivos y 36,3 mil inactivas y con toda seguridad detrás de esta diferencia está, en gran parte, las desigualdades en las «labores del hogar»⁶.

El nivel de formación de las personas que participan en el mercado laboral de la CAPV es elevado: el 49% de los hombres y el 55% de las mujeres tienen estudios superiores y este porcentaje sube tres puntos en el caso de la población ocupada. De estos datos se concluye que el nivel de formación de las mujeres es mayor que el de los hombres, por los que argumentos clásicos que señalaban la falta de formación⁷ (Becker, 1972) de las mujeres como razón de las desigualdades laborales en general, y de las salariales de manera particular, parecen haber perdido su razón de ser. Eso sí, también es cierto que persisten diferencias en la elección de estudios y, por ejemplo, según los últimos datos disponibles y referidos al alumnado titulado en nuevos grados en la UPV/EHU⁸, en el curso 2012-2013 el 61% son mujeres pero solo el 15% se graduó en enseñanzas técnicas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje en ingenierías y arquitectura fue de 53%.

Relacionado con el nivel de formación, una cuestión que preocupa es dónde están las mujeres de cara a los denominados empleos de futuro. Esta preocupación concuerda con la expresada por la Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, quien en diciembre de 2016 afirmó que la sociedad y los mercados laborales están cambiando debido a la llegada de nuevas tecnologías y formas de trabajo novedosas, y que si bien esto brinda nuevas oportunidades, abre también nuevos retos y hay que procurar que nadie se quede atrás (COM, 2016).

⁵ Los datos disponibles en la web del INE no permiten cruzar las razones de la inactividad con la edad, por lo que la aproximación a las diferencias entre hombres y mujeres se debe hacer por otra vía.

⁶ La PRA de Eustat proporciona información sobre las tasas de ocupación laboral por número de hijos, y los datos indican que las brechas por razón de género aumentan con el número de hijos/as: en 2015 la brecha de quienes no tienen hijos/as era de 7,4 puntos, de quienes tenían un hijo/a de 9,2 y de quienes tenían dos o más hijos/as de 16,5 puntos. Se puede decir, por tanto, que tener hijos/as lastra más la vida laboral de las mujeres que la de los hombres.

⁷ La hipótesis central de la Teoría de Capital Humano desarrollada por Gary S. Becker es que la formación aumenta la productividad de las personas y, por tanto, explica también las desigualdades salariales.

⁸ Todos los datos referidos a la UPV/EHU se han extraído de UPV/EHU en cifras, información pública disponible en www.ehu.es

A este respecto, la estrategia Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) Euskadi 2020 apuesta por tres prioridades estratégicas: fabricación avanzada, energía y biociencias-salud. En una primera aproximación, consideramos que disciplinas académicas directamente relacionadas con estas tres líneas son las ingenierías y algunos grados de ciencias experimentales (bioquímica, biotecnología, ingeniería química...). Pues bien, si tomamos de nuevo como referencia los datos suministrados por la UPV/EHU, se observa que en grados directamente relacionados con las biociencias el porcentaje de mujeres supera el 50%⁹ pero no sucede así con las disciplinas englobadas en las enseñanzas técnicas.

Aprovechamos esta reflexión para plantear otra con la que guarda una relación estrecha. Sin entrar en polémicas o discusiones que podrían ser sin duda muy largas, constatamos una falta evidente de transversalidad del enfoque de género en general y, muy en particular cuando se abordan cuestiones económicas. Podría decirse que el enfoque de género, la preocupación por las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, se abordan en estudios, congresos y publicaciones específicas, pero desaparecen en las iniciativas, investigaciones y eventos de carácter «general». Un ejemplo de esta falta de transversalidad la encontramos en los documentos en los que se abordan cuestiones estratégicas para el futuro económico, como el documento *PCTI Euskadi 2020 – Líneas estratégicas y económicas básicas* presentado por el Gobierno Vasco en abril de 2014.

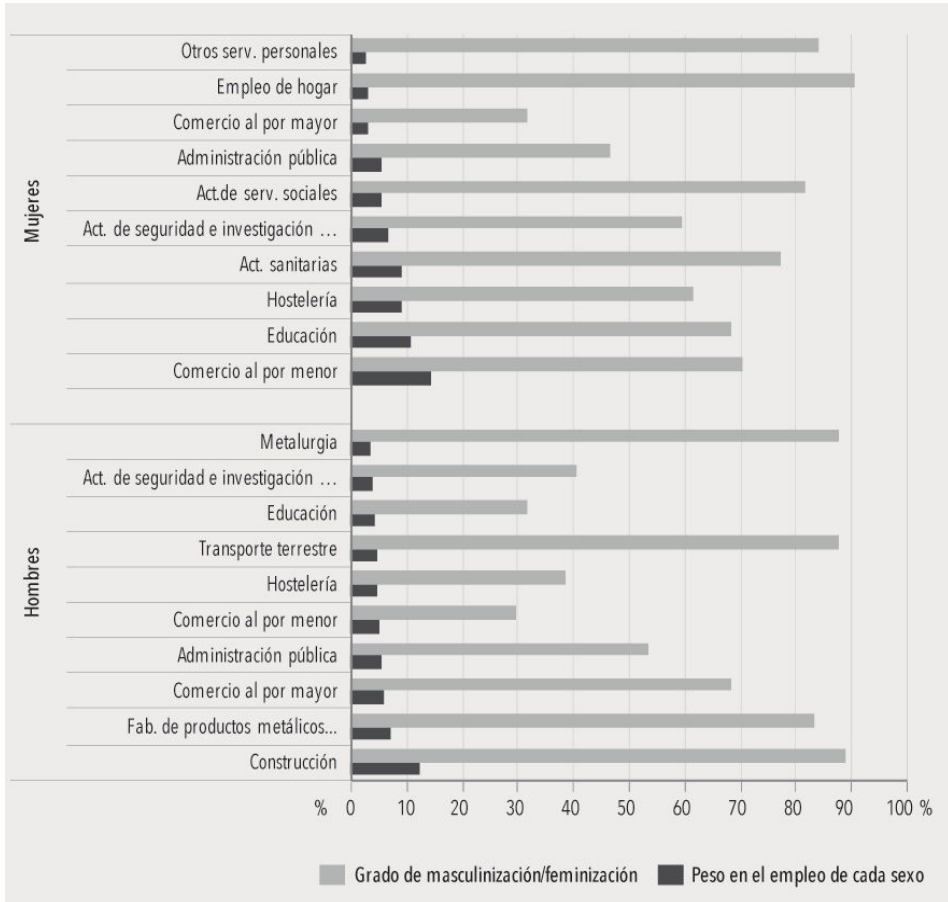
A lo largo de las 49 páginas de dicho documento, en el que se establecen las líneas estratégicas y económicas básicas del nuevo Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2020, hay una sola mención a las mujeres, y referida a su esperanza de vida. Es cierto que en un documento posterior, presentado en diciembre de 2014: *PCTI Euskadi 2020 una estrategia de especialización inteligente*, aparte de la mencionada referencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres vascas, junto a las cuatro líneas estratégicas y dos ejes transversales, se menciona «La igualdad de género como elemento horizontal». Dicha mención nos parece insuficiente y desde luego no es lo que se persigue con el objetivo de la transversalidad. Consideramos que para enfrentar las desigualdades económicas de género es preciso incluir estas cuestiones de manera más amplia y profunda en los planes en los que se aborda el futuro económico del territorio.

2.2. Segregación ocupacional

Una de las desigualdades de género clásicas y crónicas en todas las economías es la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Además, dicha segregación está detrás, por ejemplo, de otra desigualdad persistente como es la de salarios y rentas.

⁹ Por ejemplo, en el curso 2013-2014 el porcentaje de mujeres matriculadas en Ingeniería química es de 52%, en biotecnología de 57% y en bioquímica y biología molecular de 77%. En el caso de las ingenierías, el porcentaje de mujeres no alcanza el 50% en ninguno de los numerosos grados.

Gráfico nº 4. **PRINCIPALES RAMAS DE EMPLEO FEMENINO Y MASCULINO Y PESO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV, 2011**



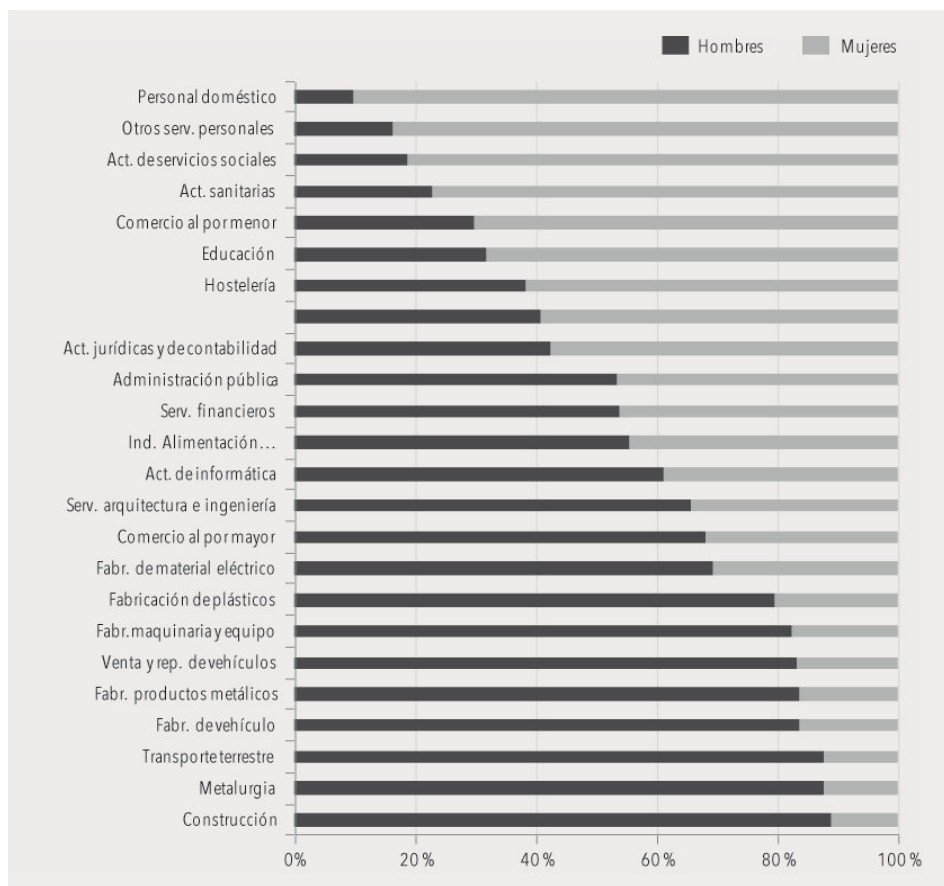
Fuente: INE, Censo de población y vivienda 2011.

En este apartado nos limitaremos a esbozar algunas cuestiones relativas a la segregación en Euskadi¹⁰. Del empleo detallado en ramas de actividad (63 ramas) se observa, en primer lugar, que la concentración de mujeres en pocas ramas es mayor que la de los hombres. Así, en 2011, en las diez ramas más importantes para el empleo de los hombres se concentra el 57% del empleo masculino, mientras que este grado de concentración es de 70% en el caso de las mujeres. Destacamos, en segundo lugar, que la diversificación sectorial del empleo masculino es superior al de las mujeres. De las diez ramas más importantes para los hombres, seis son de servicios y las otras cuatro se encuadran en el sector secundario. En el caso de las mujeres, las

¹⁰ Para este apartado hemos optado por analizar los datos del Censo de Población y Vivienda de 2011, por ser la fuente que suministra información más detallada a nivel de Comunidades Autónomas.

diez son de servicios (gráfico nº 4). Esta menor diversificación del empleo de las mujeres puede ser relevante en momentos de crisis que afecten de manera especialmente negativa a los sectores en los que se concentran.

Gráfico nº 5. **PRINCIPALES RAMAS DE EMPLEO EN LA CAPV POR GRADO DE FEMINIZACIÓN (%), 2011**



Fuente: INE, Censo de población y vivienda 2011.

Evidentemente, la desigual distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad repercute en la persistencia de sectores masculinos y femeninos. En el gráfico nº 5 hemos seleccionando las ramas de la CAPV en las que trabajan más de 10.000 personas y las hemos ordenado por el grado de feminización-masculinización.

Son 24 ramas, de las que 8 pertenecen al sector secundario y las 16 restantes al de servicios. De las ocho ramas del sector secundario, en siete los hombres son mayoría clara y solo la industria de la alimentación, bebidas y tabaco está cuantitativamente en equilibrio, puesto que las mujeres son el 45%. La rama más masculinizada

es la construcción, con un 89% de hombres, seguida de Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (88% de hombres).

En el caso de las actividades de servicios, de las 16 ramas que más empleo generan en la CAPV cinco están masculinizadas: Transporte terrestre (con un 88% de hombres), Venta y reparación de vehículos (83%), Comercio al por mayor (68%), Servicios de arquitectura e ingeniería (65%) y Actividades de informática (61%). Siete ramas están feminizadas, es decir, el porcentaje de mujeres supera el 60%: Empleo de hogar (90%), Otros servicios personales (84%), Actividades de servicios sociales (82%), Actividades sanitarias (77%), Comercio al por menor (70%), Educación (69%) y Hostelería (62%).

Algunas de estas ramas feminizadas están estrechamente relacionadas con las actividades de cuidados, consideradas tradicionalmente adecuadas para las mujeres (empleo del hogar, servicios sociales, sanidad y educación), y además, en ramas como la educación y la sanidad el peso del sector público es muy importante. Así pues, puede decirse que el empleo público, y en concreto el desarrollo del Estado del bienestar, ha tenido efectos positivos en el empleo de las mujeres y es más que previsible que su deterioro tenga efectos especialmente negativos para ellas.

Las cuatro ramas restantes están equilibradas desde el punto de vista de porcentajes de empleo de mujeres y hombres: Actividades de seguridad e investigación (59% de mujeres), Actividades jurídicas y de contabilidad (58% son mujeres), Administración Pública (47% de mujeres) y Servicios financieros (46% de mujeres).

Las 12 ramas masculinizadas generan un total de 287.909 empleos, las cinco equilibradas 137.935 y las siete feminizadas 313.626. Por tanto, el empleo por rama de las feminizadas es mayor que la de las masculinizadas y ello se debe a que tres de las cuatro ramas que generan más de 50.000 empleos están feminizadas: Comercio al por menor, Educación y Hostelería. La cuarta es la Construcción. Otra de las razones puede ser que el nivel de desagregación de las ramas industriales sea mayor que la de servicios.

El análisis de la segregación vertical puede hacerse de diferentes maneras. Una de ellas es observando el peso que los puestos de dirección tienen en el empleo de mujeres y hombres. Si tomamos como referencia la población ocupada por condición socioeconómica (cuadro nº 1), se observa que el peso de empresarios y directores y jefes de empresa es mayor entre los hombres (6% lo son) que entre las mujeres (solo el 2% lo son) y, en consecuencia, las mujeres están sub-representadas en estos colectivos (son el 35,2% de ambas categorías).

Otra manera de abordar esta cuestión es mirando el peso de las mujeres en los consejos de administración de grandes empresas, por ejemplo, en las que se incluyen en el IBEX-35. De las 35 empresas que la componen, solo tres (Iberdrola, BBVA y Gama) tienen su domicilio social en la CAPV, por lo que hemos decidido hacer un análisis general. Según el último Informe de las mujeres en los Consejos del IBEX-35,

el porcentaje de mujeres en los consejos de administración es de 19,8% en 2016 sobre un total de 459 consejeros (la media de la UE en 2015 era de 21,2%). La mayoría de ellas (68,1%) son independientes y el número de mujeres, tanto consejeras ejecutivas como presidentas de consejo, es tan solo de tres (ATREVIEW IESE, 2016). A pesar de que la evolución de los datos en los últimos años es positiva¹¹, siguen estando lejos de las recomendaciones que se establecen desde las instituciones públicas. La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) recomienda que las mujeres ocupen el 30% de los puestos (solo 10 empresas lo cumplen) y, por su parte, la UE exhorta a las empresas cotizadas a que se comprometan voluntariamente a aumentar la proporción de mujeres en sus consejos de administración hasta el 40% para el año 2020.

Cuadro nº 1. POBLACIÓN OCUPADA POR CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA EN LA CAPV, 2011

	Total	Hombres		Mujeres		% Mujeres
		Nº	%	Nº	%	
Total	897.767	483.880	100%	413.887	100%	46,1%
Empresarios	7.784	5.222	1,1%	2.562	0,6%	32,9%
Profesiones liberales	19.313	11.209	2,3%	8.104	2,0%	42,0%
Pequeños propietarios	35.437	23.616	4,9%	11.821	2,9%	33,4%
Directores y jefes de empresa	16.164	10.305	2,1%	5.859	1,4%	36,2%
Profesiones superiores	147.328	60.541	12,5%	86.787	21,0%	58,9%
Profesiones intermedias	93.343	52.742	10,9%	40.601	9,8%	43,5%
Autónomos y ayudas familiares	78.225	49.208	10,2%	29.017	7,0%	37,1%
Mandos intermedios	11.332	10.417	2,2%	915	0,2%	8,1%
Empleados administrativos	86.193	32.128	6,6%	54.065	13,1%	62,7%
Empleados del comercio y servicios	141.850	41.127	8,5%	100.723	24,3%	71,0%
Trabajadores cualificados	149.360	130.614	27,0%	18.746	4,5%	12,6%
Trabajadores no cualificados	111.438	56.751	11,7%	54.687	13,2%	49,1%

Fuente: INE, Censo de población y vivienda 2011.

En los últimos años se han publicado numerosos estudios e informes centrados en el techo de cristal, entendido como la superficie invisible que obstaculiza la carrera laboral de las mujeres (Chinchilla *et al.*, 2005; Barberá *et al.*, 2002; Wirth, 2002). Es una cuestión importante por múltiples razones (de igualdad, de justicia, etc.) pero en este

¹¹ El peso de las mujeres en los Consejos de administración en 2010 era de 10,6%. En esta evolución ha podido incidir, más allá del nombramiento de nuevas mujeres, la reducción en el número de asientos en los Consejos de administración.

caso cabe añadir otra que es importante de cara al futuro, y es la necesidad de que las nuevas generaciones cuenten con referentes de mujeres en puestos importantes. Podemos sintetizar el mensaje de muchos informes diciendo que resaltan los beneficios que aporta a las empresas la incorporación de mujeres a sus equipos de dirección, beneficios que pueden medirse en términos monetarios. Otra cuestión común es la referida a la existencia o no de estilos de liderazgo diferenciados, cuestión que es objeto de muchos debates en los que, a veces, asoman cuestiones ligadas tanto a estereotipos como a la persistencia de características diferenciadas de mujeres y hombres. Otro tema que se trata en estos estudios es el de las razones que explican la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección y de responsabilidad y, entre las múltiples razones (relacionadas con los procesos de selección, de discriminación, de toma de decisiones, etc.) siempre se resalta el efecto negativo que tiene la mayor dedicación de las mujeres a las responsabilidades familiares.

2.3. Precariedad laboral

Es incuestionable que el proceso de precarización se ha intensificado en la última Gran Recesión, y de manera más que evidente tras la Reforma laboral de 2012¹². La precarización de las condiciones laborales no es un proceso natural relacionado con las características de la globalización económica o la evolución tecnológica. Se trata, más bien, de una estrategia impulsada por el credo neoliberal, que cuenta también entre sus propósitos atacar los pilares del Estado de bienestar: la sanidad y educación pública, los sistemas de jubilación, los subsidios de desempleo, etc. La aceleración del proceso de precarización ha llevado a adoptar un nuevo término, «precarizado», para referirse a esa «clase» caracterizada por la vulnerabilidad laboral y la falta de identidad profesional (Standing, 2013). El aumento de la precariedad ha incrementado el número de trabajadores/as pobres, fenómeno reconocido por las autoridades europeas. Así, Marianne Thyssen, responsable europea de empleo, ha declarado que en Europa hay muchas personas que son pobres aunque trabajen, lo que demuestra que no solo es cuestión de crear empleo, sino de crear empleo de calidad (COM 2015).

El deterioro que se ha producido en los últimos años en las condiciones laborales ha tenido como consecuencia que (al menos en nuestra opinión) las estadísticas laborales no sean ya capaces de atrapar las múltiples facetas de la precariedad, tal vez porque los indicadores fueron diseñados para reflejar realidades pretéritas. De todas maneras, en este artículo vamos a limitarnos a analizar la precariedad en base a los dos indicadores clásicos, que son la temporalidad y la parcialidad, entre otras razones porque los datos del INE no permiten analizar la precariedad mucho más allá de estos indicadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su último informe sobre el empleo en el mundo, critica ambas modalidades de empleo al constatar que casi nunca representan una oportunidad de transición a un empleo más estable y mejor pagado. Este informe (OIT, 2017) sitúa a España entre los países

¹² Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

con una mayor tasa de involuntariedad en temporalidad y parcialidad. Cabe, pues, pensar que la realidad vasca en estas cuestiones sea bastante preocupante porque, aunque algunos indicadores de la CAPV a veces se alejan de las medias estatales, es indudable que, al tener un marco común, en las grandes cuestiones laborales las tendencias suelen ser bastante parecidas.

El empleo temporal se considera precario básicamente porque es inestable, aunque una reducción de la temporalidad no significa necesariamente una mejora en las condiciones laborales. Un ejemplo es la evolución de la temporalidad en los últimos años. Según los datos del INE, de 2008 a 2015 el peso del empleo temporal en Euskadi ha bajado 5 puntos porcentuales y se ha situado en el 23%. Sin embargo, la lectura de este dato sería incompleta sin asociarla con la evolución del paro, que en este mismo período se ha incrementado de manera notable. Teniendo en cuenta que los primeros colectivos afectados por el desempleo suelen ser los más inestables, cabe pensar que la reducción de la temporalidad se haya debido en gran parte a que muchos y muchas trabajadoras temporales hayan pasado a engrosar las estadísticas del desempleo y, por tanto, no puede entenderse como una mejora en su situación. El peso de la temporalidad en las mujeres es de 26% y en los hombres de 21%, y en el período estudiado la temporalidad de los hombres ha bajado 2,4 puntos y la de las mujeres 7,3 puntos.

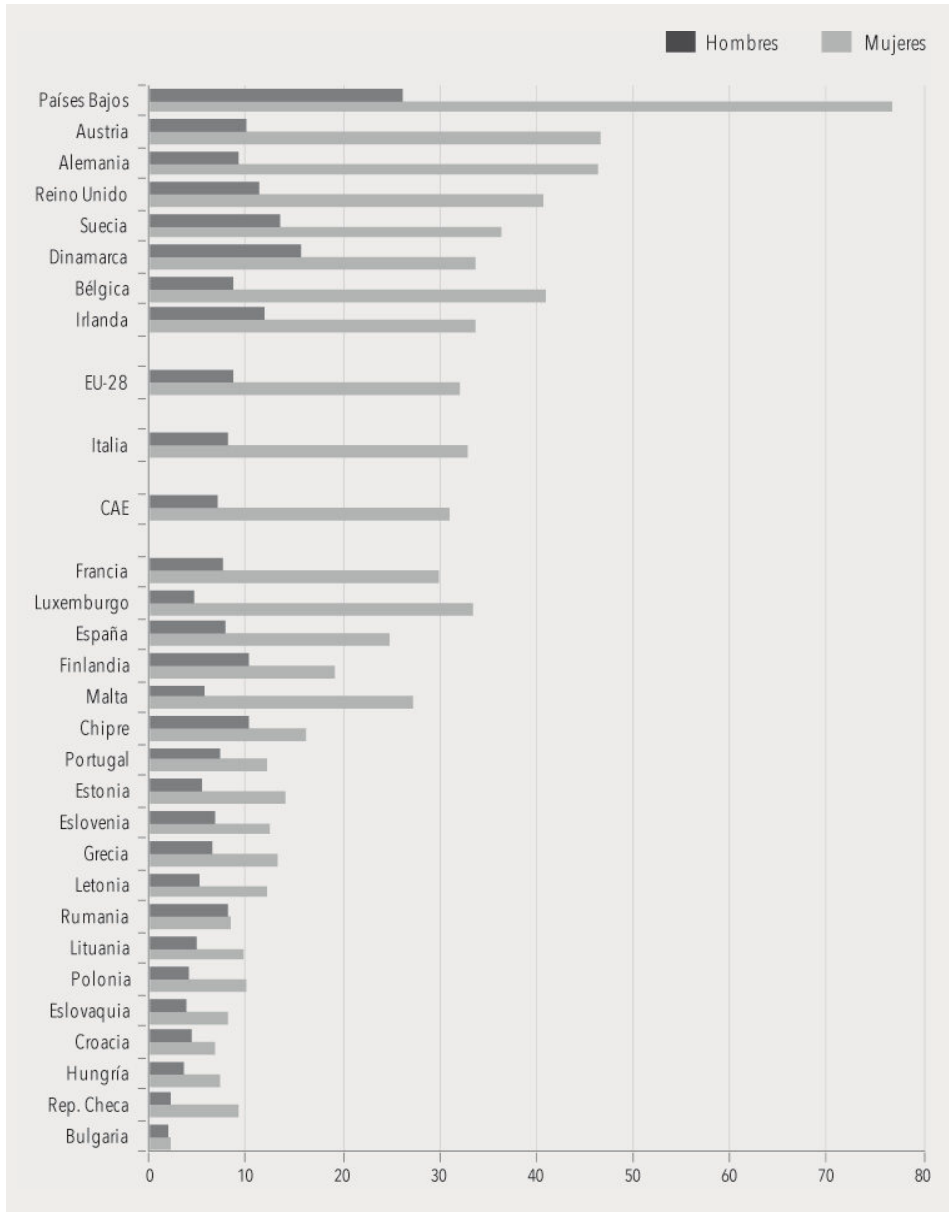
La apuesta por el empleo a tiempo parcial es clara tanto en la reforma laboral de 2012 como en los posteriores cambios aprobados a finales de 2013¹³. Hay quien ve en el fomento de la parcialidad una manera de repartir el empleo. Una manera cuanto menos perversa porque quienes defienden el reparto del empleo aspiran a reducciones de horas de trabajo en el mercado pero con condiciones laborales y remuneraciones dignas, características que no son nada habituales en los empleos que son a tiempo parcial. Para jóvenes que están completando su formación, acceder a empleos a jornada parcial puede ser una vía de entrada al mundo laboral que les permite adquirir experiencia profesional, pero prolongar la parcialidad es sumamente negativo.

Las y los actuales trabajadores a tiempo parcial tienen muchas probabilidades de convertirse en trabajadores pobres, es decir, en personas que a pesar de tener un empleo no pueden alejarse de la pobreza y tienen serios problemas para llegar a fin de mes (Larrañaga, 2014). Precisamente, una de las consecuencias de la Gran Recesión es la fuerza con que ha irrumpido en Europa el fenómeno de los «trabajadores pobres», fenómeno que era mucho más conocido en Estados Unidos. Es decir, tradicionalmente los desempleados siempre se han enfrentado a un riesgo importante de pobreza y exclusión, lo novedoso de la última gran crisis es que también ha aumentado la pobreza de las personas con empleo.

¹³ Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

En la CAPV el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan a jornada parcial ha aumentado de manera significativa en los últimos años. De 2008 a 2015 el porcentaje de mujeres ha aumentado 5,5 puntos y se ha situado en el 31,1%, y en el mismo período el de los hombres ha subido 3,1 puntos y es de 7,1%.

Gráfico nº 6. **PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES A JORNADA PARCIAL EN EUROPA, 2015**



Fuente: Eurostat (EFT) e INE (EPA).

Los datos de parcialidad en la UE señalan que este es primordialmente un asunto de mujeres y así se ve en el gráfico nº 6, en el que hemos ordenado los países por tasa global de parcialidad. Sin embargo, el peso de los empleos parciales es muy diferente debido en parte a que la consideración de empleo parcial también difiere de unos países a otros. La CAPV (con un peso de 18,4%) está ligeramente por debajo de la media europea (19,5%) en el *ranking* de parcialidad, *ranking* liderado por Holanda y con los países del Este a la cola. Todos los países que tienen una media de parcialidad superior a la media europea se caracterizan por tener brechas de género importantes: en Holanda es de 51 puntos, en Alemania de 37, en el Reino Unido de 29 y en Suecia de 23.

El INE no proporciona información sobre los y las trabajadoras a tiempo parcial por número de horas trabajadas pero, según la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT), en la CAPV, en 2013, la jornada laboral de quienes trabajan a tiempo parcial es del 54,4% de la jornada laboral normal. Se trata, por tanto, de jornadas de unas 20 horas semanales. La media de horas semanales en la UE-28 es de 20,2. En la CAPV, según la ECT, no hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a semana laboral. A nivel de la UE, las mujeres a tiempo parcial trabajan 1,4 horas más a la semana que los hombres y, por ejemplo, en países como Suecia la diferencia es de 3,5 horas, de 2,8 horas en Alemania y en Holanda de 1,3 horas. Parece, pues, que en general, en países en los que la jornada parcial está más extendida hay diferencias en las horas trabajadas.

Existe una cierta creencia de que las mujeres eligen voluntariamente trabajar a tiempo parcial. Dicha voluntariedad siempre es cuestionable en la medida en que las opciones y disponibilidad de tiempo para el empleo de mujeres y hombres sigan siendo diferentes debido a los mandatos de género que aún imperan en la sociedad. Un posible indicador de voluntariedad o involuntariedad del empleo parcial puede ser la información que da la ECT sobre el porcentaje que desearía trabajar más horas. Entre la población que está ocupada a tiempo parcial, más de la mitad (55,8%) de las y los trabajadores de la CAPV afirman querer trabajar más horas. A nivel de la Unión Europea, estos porcentajes son mucho menores (el de hombres es de 39,9% y el de mujeres de 26%). La diferencia con los datos europeos invita a la reflexión y hace pensar que probablemente las condiciones de la parcialidad (en cuanto a número de horas, salarios, etc.) difieran significativamente de unos países a otros.

Otro indicador aportado por el INE, menos habitual pero de gran interés, es el del número de horas extraordinarias no pagadas, aunque se trata de un dato no disponible para las comunidades autónomas. Simplemente como aproximación, queremos señalar que en el Estado, a finales de 2016, el 47% de las 5,4 millones de horas extraordinarias realizadas a la semana, son horas no pagadas. Como cabía esperar, el número de horas extraordinarias de los hombres (3.500,4 mil) es claramente superior al de las mujeres (1.980,8 mil) y el porcentaje de las no pagadas también es mayor (50% y 46% respectivamente). Por tanto, los datos de este indicador son muy negativos tanto para hombres como para mujeres pero algo peores para los hom-

bres. El perfil de quienes realizan horas extraordinarias no coincide necesariamente con un perfil asociado a la precariedad, pero, en cualquier caso, es un mal indicador, un indicador de explotación, porque significa trabajar más horas cobrando lo mismo y además perjudica la creación de empleo.

3. ANÁLISIS DE LOS INGRESOS: SALARIOS Y PENSIONES

Las diferentes trayectorias laborales de hombres y mujeres tienen un claro reflejo en los salarios y pensiones que reciben unas y otros a lo largo de la vida. Así, las desigualdades en los ingresos percibidos son muy notables y varían a lo largo del tiempo, por lo que resulta imprescindible identificar el sentido preciso de estos cambios para poder detectar los principales focos de atención sobre los que deben incidir las iniciativas públicas a la hora de, en este ámbito también, avanzar hacia la igualdad real de mujeres y hombres.

Este análisis se enmarca dentro del estudio de las diferencias de género en la consecución de una igual autonomía económica, fundamental para el desarrollo pleno de las diversas capacidades de las personas. Este concepto de autonomía es muy amplio y no puede relacionarse de manera simple con la recepción de más o menos ingresos, pero sin duda estos juegan un papel decisivo en su logro (Bettio y Sansonetti, 2015).

En este contexto, este apartado profundiza en el estudio de la manera en la que la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo se traduce en unos mayores ingresos y pensiones a lo largo de la vida y las diferencias existentes respecto a los percibidos por los hombres. Se trata, además, de un tema especialmente vigente en un escenario de devaluación salarial, cambios legislativos en las pensiones públicas y recortes en las ayudas asistenciales, en el que se encuentran inmersas un número importante de economías occidentales.

3.1. Diferencia salarial en un marco de devaluación salarial

Son numerosos los estudios que se han realizado con el objetivo de cuantificar y analizar las desiguales remuneraciones que reciben hombres y mujeres por su trabajo en el mercado y, en la mayoría de ellos, se analiza la brecha salarial de género, medida como la proporción que supone la diferencia media de las ganancias de ambos sexos en relación a las ganancias de los hombres. Para calcular esta brecha, se recomienda tomar como referencia el salario por hora (en lugar del salario mensual o anual) para eliminar en cierta medida las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la dedicación al empleo remunerado, sobre todo en lo que a la mayor tasa de parcialidad del empleo femenino se refiere¹⁴.

¹⁴ De todos modos, el análisis de los salarios anuales también es de gran interés porque es un indicador muy significativo de cara a la autonomía económica y, como veremos posteriormente, para el cálculo de las pensiones de jubilación.

Los últimos datos disponibles para el año 2014 muestran que en la CAPV las mujeres reciben de media un salario por hora 13,8% menor que el de los hombres, diferencia algo superior a la media estatal, que es del 13% para este mismo año¹⁵.

Como viene siendo habitual cuando se analizan las desigualdades laborales de género, las razones que explican las diferentes retribuciones son numerosas y están relacionadas entre ellas (Sarasola, Sarasola y García, 2012; Comisión Europea, 2014). La discriminación directa en el puesto de trabajo es una de ellas y, aunque se trata de una práctica prohibida por la legislación, se refiere a las situaciones en las que se recibe un salario distinto por el mismo trabajo. Otra de las principales causas que contribuyen a explicar esta realidad está relacionada con la segregación existente en el mercado laboral, por la mayor presencia de las mujeres en sectores y ocupaciones que, en general, presentan una menor remuneración y, también, por su menor presencia en los puestos directivos y de mayor responsabilidad. A esto hay que añadir la menor valoración del trabajo y capacidades de las mujeres, de forma que a menudo las tareas desempeñadas por mujeres tienen un menor reconocimiento monetario que las desempeñadas por los hombres, incluso en el mismo sector, para ocupaciones que requieren capacidades equivalentes.

Analizando los salarios por hora de hombres y mujeres para las diferentes características laborales recogidas en la Encuesta cuatrienal de Estructura salarial (ver Anexo I), se obtiene, en primer lugar, que la ganancia por hora en los empleos a tiempo parcial es inferior (de media, en torno a un 30% menor) a la de los empleos a tiempo completo. Por tanto, dada la feminización actual de este tipo de jornada, las ganancias medias serán muy distintas para hombres y mujeres. Y, aún más, si nos centramos en este tipo de empleos a tiempo parcial, las mujeres cobran por hora de media un 13,1% menos que los hombres, lo que ahonda en las diferencias salariales señaladas.

En la clasificación por sectores de actividad también se observa una importante brecha salarial para el empleo en el sector servicios (del 15,2%) que es el sector en el que se concentran las mujeres¹⁶. La desagregación facilitada para las ocupaciones laborales nos permite afirmar que aquellas ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres (personas empleadas en tareas de carácter administrativo, las empleadas en tareas de restauración, personales, protección y vendedores y las ocupaciones elementales¹⁷) son precisamente las que presentan menores ganancias medias por hora. En el caso de las personas trabajadoras de los servicios de restauración y similares, la ganancia media por hora es especialmente reducida (11,2 euros) y además las mujeres cobran un 28,5% menos que los hombres. En el mismo sentido, las mujeres empleadas en tareas contables, administrativas y de oficina cobran un salario por hora que, de media, resulta un 13,1% inferior al de los hombres en la misma ocupación.

¹⁵ Dato obtenido de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, 2014. Para la Unión Europea-28 Eurostat calcula una brecha salarial de género del 16,7% para ese mismo año.

¹⁶ La brecha en industria (de 18,1%) es mayor que la de servicios.

¹⁷ Datos a partir del INE (EPA) para el año 2014.

Por otro lado, al considerar el nivel de estudios de las personas empleadas, la brecha salarial de género tiende a disminuir a medida que aumenta el nivel de formación pero se mantiene elevado incluso entre las mujeres y hombres licenciados y similares (17,8%). Y si atendemos a las características de edad y antigüedad en la empresa, la brecha salarial presenta menores diferencias entre los distintos grupos, aunque se mantiene la diferencia de salario a favor de los hombres en todos los casos.

Una situación destacable, por lo atípico, es la que se presenta en el caso de la contratación temporal. Para los empleos con contrato temporal o de duración determinada la brecha salarial se torna negativa, lo que indica que el salario de las mujeres en este tipo de contrato es superior al de los hombres, aunque la diferencia es muy reducida (-0,9%).

Resulta de especial interés analizar la evolución de la brecha salarial en los últimos años, habida cuenta de los profundos cambios que ha experimentado el mercado laboral en el marco de la Gran Recesión. Si se toma como referencia el periodo 2006-2014, los datos sobre salarios por hora muestran una tendencia al alza, en especial para las mujeres y, por ello, la brecha de género se ha reducido en Euskadi del 15,9 al 13,8 en estos años. Sin embargo, esta tendencia positiva no se ha dado de manera homogénea a lo largo del tiempo: en un primer momento, entre los años 2006 y 2010 se produce una convergencia salarial que hace que la brecha disminuya de manera notable (se reduce en un 14%), para experimentar un leve aumento en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2014, que se explica por un mayor aumento relativo de los salarios de los hombres.

Cuadro nº 2. GANANCIA MEDIA POR HORA Y BRECHA DE GÉNERO EN LA CAPV. 2006, 2010 Y 2014. EUROS

	2006	2010	2014	Var. 2006-2014 (%)	Var. 2006-2010 (%)	Var. 2010-2014 (%)
Total	11,64	13,09	14,18	21,82	12,46	8,33
Hombres	12,38	13,88	15,08	21,81	12,12	8,65
Mujeres	10,41	11,98	13,00	24,88	15,08	8,51
Brecha (%)	15,91	13,69	13,79	-13,32	-13,98	0,76

Fuente: INE, Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial.

Esta evolución puede relacionarse con las características que ha tenido el ajuste laboral en la crisis económica actual. En los primeros años, el impacto sobre el empleo masculino fue muy severo y afectó a la industria y a la construcción principalmente, lo que pudo traducirse en un menor aumento relativo de los salarios de los hombres y, con ello, en una menor diferencia respecto a las ganancias de las mujeres. El posterior traslado de los efectos de la crisis al conjunto de sectores de la economía y las políticas

de austeridad puestas en marcha a partir del año 2010 han tenido un impacto relevante en el empleo público y en sectores feminizados, lo que ha contribuido a limitar las ganancias de las mujeres (Bettio y Sansonetti, 2015; Murillo y Simón, 2014).

No obstante, teniendo en cuenta la tendencia generalizada a la devaluación de los salarios reales en nuestras economías (OIT, 2015), resulta recomendable complementar los datos aportados por las encuestas de salarios con otras fuentes, para obtener una imagen más nítida de la realidad. De hecho, en el ámbito europeo, Bettio *et al.* (2012) también señalan un empeoramiento de las condiciones salariales que afecta en mayor medida a los hombres, lo que llevaría a un cierre de las brechas salariales a la baja. Los datos del Índice de Precios del Trabajo (IPT), publicados recientemente por el INE, apuntan en este último sentido. Se trata de un indicador creado para medir la evolución del precio de la mano de obra en el tiempo sin que esté afectado por los cambios en la composición del empleo (en el número de horas trabajadas, en las características de las personas asalariadas, etc.)¹⁸. Este indicador muestra que en el periodo 2008-2014 los salarios nominales en España se redujeron un 0,7%, lo que supone una importante pérdida de poder adquisitivo, porque el aumento de los precios en España en ese mismo periodo se situó en el 8,5% (cuadro nº 3).

Para el ámbito estatal, se dispone de información sobre la evolución del IPT desagregado por sexo, de manera que podemos constatar dos trayectorias diferenciadas. Para los hombres, los salarios han descendido un 1,4% entre 2008 y 2014, mientras que para las mujeres se registra un incremento del 0,35%, aunque es preciso señalar que estas parten de un nivel salarial inferior. Esta tendencia da lugar a una convergencia en la retribución de hombres y mujeres, pero, sin duda, este hecho requiere de una interpretación más amplia puesto que estaríamos ante una nada deseable convergencia «a la baja», en la que el acercamiento entre las retribuciones de hombres y mujeres se debe sobre todo a la reducción relativa del salario para los hombres.

No se dispone de los datos desagregados por sexo para Euskadi, pero sí puede conocerse la evolución del IPT en el periodo 2008-2014, que presenta un saldo global positivo, con un aumento de los salarios del 3,64%. En cualquier caso, también se observa una importante pérdida de poder adquisitivo debido a que los precios en la CAPV han aumentado un 9% entre 2008 y 2014. Tanto en la economía vasca como en la estatal, este índice aumenta en los primeros años de la crisis y el ajuste salarial comienza a partir del año 2010 y se prolonga hasta el 2013, año en el que parece observarse un cambio de tendencia.

¹⁸ El IPT no está afectado por los cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado, mientras que la Encuesta de Estructura Salarial se encuentra afectada tanto por la variación del salario como por los cambios en la composición del empleo (ver INE, *Notas de prensa* de 18 de noviembre de 2016 sobre el Índice de Precios del Trabajo). Así, en la Encuesta de Estructura Salarial la desaparición de los empleos más precarios y de menor remuneración se puede traducir en un alza en los resultados medios obtenidos, mientras que con el IPT se hace un seguimiento de los mismos tipos de empleo a lo largo del tiempo, sin que le afecte el cambio en la composición de los empleos en la economía.

Cuadro nº 3. PRECIOS DEL TRABAJO (ÍNDICE Y TASA DE VARIACIÓN ANUAL) EN ESPAÑA Y LA CAPV, 2008-2014

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual	Índice	Tasa var. anual
España	100,00	-	101,50	1,50	102,06	0,50	100,50	-1,50	98,87	-1,60	98,53	-0,30	99,29	0,80
Hombres	100,0		101,39	1,4	100,81	-0,6	100,11	-0,7	98,68	-1,4	98,30	-0,4	98,60	0,3
Mujeres	100,0		101,67	1,7	103,99	2,3	101,16	-2,7	99,22	-1,9	98,94	-0,3	100,35	1,4
CAPV	100,00	-	101,36	1,40	104,26	2,90	104,17	-0,10	104,09	-0,10	103,57	-0,50	103,64	0,10

Fuente: INE, Índice de Precios del Trabajo.

3.1. Diferencias en el acceso y cuantía de las pensiones

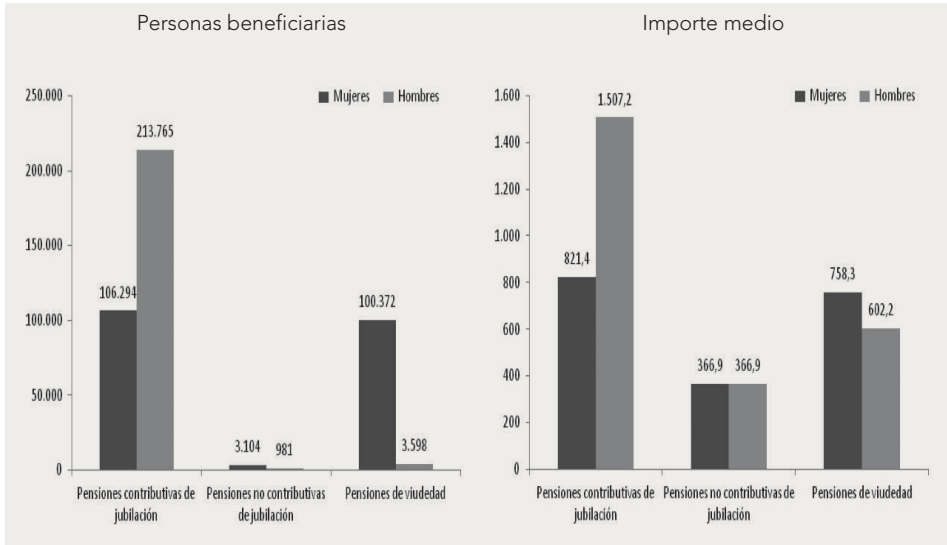
El estudio de la diferencia en las prestaciones provenientes de las pensiones públicas supone centrarse en los principales ingresos con los que cuenta la mayoría de las personas una vez abandonan el mercado laboral. Abordar este tema requiere contemplar múltiples aspectos relacionados con la distribución de trabajos en la sociedad, dinámicas laborales y aspectos concretos de regulación del acceso y cuantías de las pensiones, que confluyen a la hora de determinar la situación en la que quedan hombres y mujeres a partir de los 65 años. Además, las recientes reformas del sistema público de pensiones añaden un elemento de reflexión necesario para determinar la evolución futura de estos ingresos y sus consecuencias en términos de igualdad de género¹⁹.

Las principales pensiones públicas con las que cuenta la población mayor de 65 años como fuente de ingresos son de dos tipos: contributivas y no contributivas. Las pensiones contributivas de jubilación están diseñadas para garantizar los ingresos de las personas que han participado en el mercado laboral de una manera continuada y el acceso a las mismas y la cuantía a percibir dependen de las contribuciones realizadas, estableciéndose una fuerte relación entre las aportaciones realizadas y los derechos a las prestaciones. Dentro de este marco, la pensión de viudedad corresponde a quien haya tenido un vínculo matrimonial o de pareja de hecho con la persona trabajadora en caso de fallecimiento de esta y su importe dependerá de las contribuciones realizadas por la persona fallecida. Por otro lado, las pensiones no contributivas de jubilación están destinadas a las personas mayores de 65 años que no hayan cotizado nunca al sistema público de pensiones o que, aun habiéndolo hecho, no reúnan los requisitos del sistema contributivo y carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia.

El gráfico nº 7 muestra la situación en la que se encuentran hombres y mujeres en el acceso a las pensiones públicas y los diferentes ingresos percibidos. Una primera mirada permite comprobar que las pensiones de los hombres son principalmente pensiones contributivas de jubilación, que son las de mayor importe, mientras que las mujeres son mayoría en la percepción de las pensiones de viudedad y en las no contributivas, que son prestaciones que representan un menor ingreso. Aunque son muchos los elementos que podríamos debatir a partir del análisis de estos datos, nos centraremos en tres cuestiones que consideramos de especial interés: a) la feminización de las pensiones no contributivas de jubilación y su reducido importe; b) la importancia relativa que tienen las pensiones de viudedad para las mujeres y su importe medio; y c) las diferencias en acceso e importe de las pensiones contributivas de jubilación para hombres y mujeres.

¹⁹ La edad de jubilación irá en aumento hasta alcanzar los 67 años en el año 2027 y también se tendrán en cuenta los últimos 25 años para calcular la pensión tras la aplicación de lo establecido en las recientes reformas. Un análisis pormenorizado de los cambios en la legislación se encuentra en Pazos (2013).

Gráfico nº 7. **PERSONAS BENEFICIARIAS DE PENSIONES (Nº) E IMPORTE MEDIO (€) POR SEXO EN LA CAPV, 2015**



Fuente: Seguridad Social, base de datos eSTADISS.

Cuadro nº 4. **PERSONAS RECEPTORAS DE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN POR GRUPOS DE EDAD, CAPV, 2015**

	Mujeres		Hombres		% Mujeres
	nº	%	nº	%	
65-69 Años	754	24,29%	341	34,76%	68,9%
70-74 Años	732	23,58%	263	26,81%	73,6%
75-79 Años	566	18,23%	145	14,78%	79,6%
80-84 Años	627	20,20%	157	16,00%	80,0%
>84 Años	425	13,69%	75	7,65%	85,0%
Total	3104	100%	981	100%	76,0%

Fuente: Seguridad Social, IMSERSO.

En 2015, 4.085 personas perciben pensiones no contributivas de jubilación en Euskadi, de las cuales el 76% son mujeres y un tercio de ellas mayores de 80 años (gráfico nº 7 y cuadro nº 4). La cuantía de estas pensiones es de 366,9 euros mensuales, que representa el 58% de la pensión contributiva mínima. Esta diferencia muestra el trato claramente desfavorable hacia aquellas personas que no han participado

de manera continuada en el mercado laboral y, por tanto, tampoco en el sistema contributivo. El porcentaje de mujeres aumenta a medida que aumenta la edad. Entre quienes tienen más de 80 años, las mujeres son el 82%. Este es sin duda un indicador de que la precariedad de las mujeres es mayor que la de los hombres en la denominada «cuarta edad», es decir, en los años en los que la dependencia es elevada.

Si nos centramos en el estudio de las pensiones de viudedad, podemos comprobar que el 96,5% son percibidas por mujeres. Esta cifra no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que su diseño está concebido bajo el esquema tradicional de mujer «ama de casa» que no se incorpora (o apenas se incorpora) al mercado laboral y, por tanto, trata de garantizar un ingreso para estas mujeres en caso de que el marido, que sí habría tenido una trayectoria laboral estable, falleciese. Además, la cuantía de la misma está relacionada con la contribución realizada por el cónyuge, lo que hace que se trate de un ingreso derivado de las aportaciones de la pareja. Su cuantía media es un 40% inferior al de las pensiones contributivas de jubilación y, también, es mayor para las mujeres que para los hombres (la brecha es de -25,9%), debido a que depende de las cotizaciones efectuadas por la pareja y no por la persona beneficiaria. Además, su importe desciende según aumenta la edad media de quien las recibe (la prestación recibida por las mujeres con más de 85 años es un 20% menor que las percibidas por las mujeres de menor edad dentro del colectivo), puesto que se corresponden con cotizaciones más alejadas en el tiempo (cuadro nº 5). Esto pone de relieve unas importantes desigualdades dentro del propio colectivo.

Cuadro nº 5. **PENSIÓN MEDIA DE VIUEDAD PERCIBIDA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD EN LA CAPV, 2015**

	Hombres	Mujeres	Brecha
65 - 69	646,52	838,62	-29,7%
70 - 74	568,65	805,08	-41,6%
75 - 79	538,73	776,32	-44,1%
80 - 84	512,99	745,61	-45,3%
85 y más	460,67	676,2	-46,8%
Total	602,2	758,3	-25,9%

Fuente: Seguridad Social, base de datos eSTADISS,

Si comparamos la cuantía media de las pensiones de viudedad y de las contributivas de jubilación para las mujeres, se observa que la diferencia entre ambas no es demasiado grande (63,1 euros al mes), lo que evidencia que la manera en la que se han incorporado las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas ha sido penalizada por el diseño del sistema contributivo de pensiones. En ambos casos, las

prestaciones son muy inferiores a las que obtendrían si la trayectoria laboral y los salarios obtenidos hubiesen sido similares a los de los hombres (Pazos, 2013).

Así, llegamos al eje central del sistema público de pensiones formado por las pensiones contributivas de jubilación. Si tenemos en cuenta la población de 65 o más años, la inmensa mayoría de los hombres vascos (en torno al 98%) perciben una pensión de este tipo, mientras que este porcentaje es mucho más reducido (36,5%) para el caso de las mujeres.

Para analizar la situación actual debemos considerar tanto los requisitos establecidos en el sistema de pensiones público como el componente generacional. En primer lugar, cabe resaltar que este sistema profundiza crecientemente en la denominada «contributividad», relacionando con mayor intensidad la cuantía de la pensión con las aportaciones efectuadas y con el tiempo durante el que se han realizado (Alonso y Pazos, 2010; Pazos, 2013). Este hecho penaliza de diversas maneras las trayectorias laborales de las mujeres vascas, puesto que hay mujeres que no se han incorporado al mercado laboral o que, habiendo participado, no cumplen los requisitos mínimos de acceso. También reciben menores salarios medios, que dan lugar a cotizaciones de menor cuantía y, por tanto, a pensiones de inferior importe. Además, sus mayores tasa de parcialidad, temporalidad y ausencias del mercado laboral contribuyen a que el importe de la pensión sea más reducido. En definitiva, las mujeres presentan vidas laborales más cortas y bases de cotización más bajas, que el sistema público de pensiones no corrige de manera adecuada. Todo ello hace que el desigual reparto de los trabajos en la sociedad entre hombres y mujeres se traduzca en unas grandes diferencias de ingresos en la vejez (Vara, 2011).

Por otro lado, los datos del año 2015 en Euskadi (cuadro nº 6) muestran que las cuantías de las pensiones contributivas de jubilación son mayores para las personas de menor edad dentro del colectivo, lo que refleja unas mejores condiciones laborales medias tanto para los hombres como para las mujeres. También se puede observar que la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres en todos los tramos de edad.

Una medida crecientemente utilizada para analizar la forma en la que las diferencias en el mercado de trabajo se trasladan al sistema de pensiones es el análisis de la brecha de género en las mismas²⁰, que se plantea en los mismos parámetros que la brecha salarial (Tinios, Bettio y Betti, 2015). En la Unión Europea, la brecha de género en las pensiones se ha mantenido estable en los últimos años, en torno al 40%, aunque en algunos países –entre ellos España– ha aumentado significativamente (Comisión Europea, 2015). Si consideramos las pensiones contributivas de jubilación en Euskadi, para el grupo de edad de 65 a 79 años la pensión que cobran las mujeres en media es un 45,5% inferior a la de los hombres.

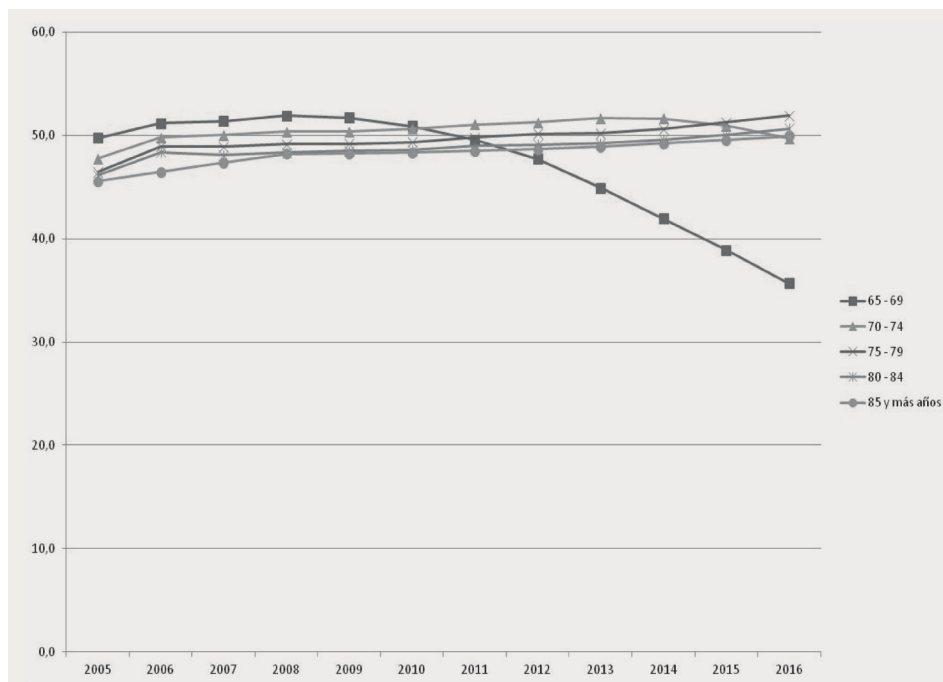
²⁰ La brecha de género en las pensiones se calcula como la proporción que supone la diferencia media de las pensiones de ambos sexos, en relación a la percibida por lo hombres. Una vez definida de manera general, este indicador puede ser calculado para distintos grupos de edad (de 65 a 79 años, o para la población de más de 65 años) y también considerando distintos tipos de pensiones.

Cuadro nº 6. PERSONAS RECEPTORAS (Nº Y PENSIÓN MEDIA) DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD EN LA CAPV, 2015

	Hombres		Mujeres		Ratio (nº H / nºM)	Brecha
	Número	Pensión media	Número	Pensión media		
65 - 69	57.297	1.696,39	29.438	1.036,68	1,95	38,9
70 - 74	46.593	1.559,94	23.667	765,17	1,97	50,9
75 - 79	35.035	1.373,43	15.822	669,33	2,21	51,3
80 - 84	31.251	1.300,23	13.844	649,20	2,26	50,1
85 y más años	22.604	1.206,36	15.243	608,66	1,48	49,5
Población =>65	196.620		268.554			

Fuente: Seguridad Social, base de datos eSTADISS.

Gráfico nº 8. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN POR GRUPOS DE EDAD EN LA CAPV, 2005-2016



Fuente: Seguridad Social, base de datos eSTADISS.

El componente generacional juega, sin duda, un papel fundamental a la hora de estudiar la brecha de género en las pensiones, en la medida en que las mujeres jubiladas en épocas más recientes han tenido unas condiciones laborales mejores que las retiradas en los años anteriores (Vara, 2011). Este hecho se refleja en que la brecha en Euskadi para el grupo de edad de 65 a 69 años es menor a la brecha para grupos de mayor edad. Esto también se constata al comprobar la brecha en las pensiones para los distintos grupos de edad a lo largo del tiempo, concretamente en el periodo 2005-2016 (gráfico nº 8). Los datos muestran una mejoría relativa y lenta de las pensiones de las mujeres, al recortarse la distancia entre hombres y mujeres para el grupo de edad 65-69 años. A pesar de ello, también en este tramo la brecha es elevada (de 35,7%) y tampoco hay que olvidar que las mujeres representan tan solo el 34,7% de este colectivo en 2016. La brecha también va disminuyendo lentamente en el grupo de edad 70-74 en los últimos años, aunque en este colectivo las pensiones de las mujeres siguen representando el 50% de las de los hombres.

Cabe señalar que el hecho de que exista una pensión máxima como tope a las prestaciones públicas a recibir puede jugar también un papel importante en la evolución temporal de la brecha de género, haciendo que se puedan acercar más fácilmente las pensiones de hombres y mujeres que sus salarios. Es decir, aunque el salario de ciertas personas sea especialmente elevado (los hombres serán la mayoría del colectivo) y sus contribuciones también, no tendrán posibilidad de cobrar una pensión proporcional a las mismas, sino que ingresarán la prestación máxima establecida (la prestación máxima para 2016 es de 2.567,28 euros al mes).

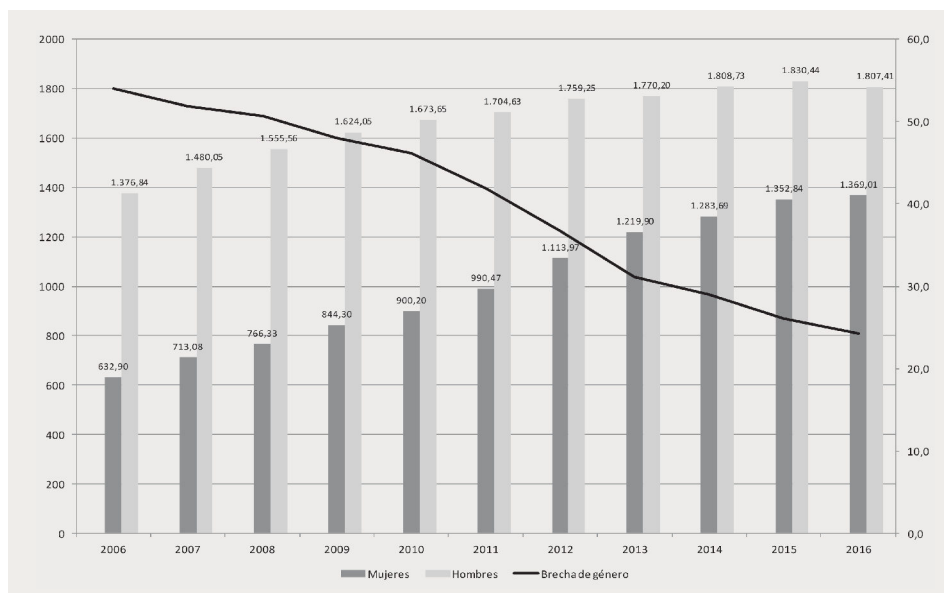
Sin embargo hay que destacar el papel que juegan los sistemas privados de pensiones, que complementan los ingresos en la vejez, en especial de aquellas personas con salarios más elevados, y las diferencias de género en estas pensiones pueden ser importantes. Tal y como recogen Chinchilla, Jiménez y Grau (2014) en su estudio basado en datos del sector, las mujeres realizan aportaciones a los planes de pensiones privados un 20% menores a las de los hombres, y la diferencia en las prestaciones recibidas por estos planes es, de media, un 40% inferior. Así, puede comprobarse que la existencia de sistemas privados no contribuye a aminorar las diferencias de género identificadas en el sistema público. Es más, de seguir promoviéndose el sistema privado de pensiones basado únicamente en las aportaciones, las diferencias solo disminuirán en la medida en que los salarios de las mujeres aumenten de manera muy considerable, algo bastante difícil de imaginar dadas las condiciones laborales actuales.

A largo plazo, sin embargo, puede ser que esta confluencia en las pensiones recibidas por hombres y mujeres se detenga, ya que, si bien es cierto que las trayectorias laborales de las mujeres se van asimilando a las de los hombres, las mayores exigencias de contribución establecidas por las sucesivas reformas en el sistema de pensiones puede que consigan anular los efectos de dicha convergencia. Esto será así en la medida en que el endurecimiento de los requisitos de cotización siga penalizando las vidas laborales femeninas. Además, si se considera que la convergencia en las pensiones se va a producir

por la asimilación laboral de las mujeres a los patrones masculinos, se reabre el debate que tiene que ver con el reparto de los trabajos reproductivos en la sociedad.

También cabe la posibilidad de que en el futuro nos encontremos en este ámbito ante un proceso de convergencia «a la baja», debido a la reducción de las pensiones percibidas por los hombres, en relación a las recibidas por las mujeres. Los datos para los últimos años apuntarían en este sentido, dejando en evidencia que las consecuencias laborales de la crisis se trasladan con rapidez al sistema de pensiones públicas. De hecho, en Euskadi la brecha de género en el importe de las pensiones correspondientes a las nuevas altas en el sistema tiende a cerrarse progresivamente en los últimos años (gráfico nº 9). Sin embargo, en el último año esta convergencia se ha debido tanto al aumento de la cuantía de la pensión media recibida por las mujeres como a la reducción en términos absolutos de la cuantía media percibida por los hombres, disminución que estará seguramente relacionada con el reciente aumento del desempleo entre la población cercana a la edad de jubilación y las reformas realizadas en el sistema de pensiones público.

Gráfico nº 9. **IMPORTE MEDIO Y BRECHA DE GÉNERO DE LAS ALTAS DE PENSIONES EN LA CAPV, 2006-2016**



Fuente: Seguridad Social, base de datos eSTADISS.

En conclusión, podemos decir que la menor distancia entre las nuevas pensiones (o *altas*) cobradas por hombres y mujeres es un hecho positivo y evidencia una progresión importante en los ingresos femeninos, aunque cabe resaltar tres cuestiones: a) las pensiones contributivas cobradas por las mujeres representan el 39% de

las nuevas altas en 2016; b) la cuantía media de las mismas sigue siendo un 24% menor que las cobradas por los hombres; y c) dadas las últimas reformas, cabe la posibilidad de que el cierre de estas diferencias se de en un contexto marcado por la rebaja generalizada de la cuantía de estas prestaciones.

Nos encontramos así ante una realidad difícil de abarcar, en la que se entremezclan debates y discusiones de gran interés y profundidad, entre los que se pueden mencionar la pertinencia de mantener el sistema actual de pensiones de viudedad, la necesidad de aumentar la cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación, la manera de adaptar el sistema de cotización a las cambiantes realidades laborales de la población, la sostenibilidad misma del sistema actual de pensiones públicas, el papel que juegan en la actual crisis los hogares sostenidos por personas receptoras de pensiones públicas, o el papel que desempeñan los fondos privados de pensiones, entre otros.

4. A MODO DE SÍNTESIS: ANÁLISIS EN BASE A INDICADORES COMPUESTOS

En los últimos años se han elaborado gran cantidad de indicadores compuestos relativos a las cuestiones más diversas. Estos indicadores compuestos (o «índices») son una cifra «resumen» que resulta de la combinación ponderada de diversos indicadores de un concepto y hacen, por tanto, referencia a más de una variable. Tienen la ventaja de que suministran información sobre varias cuestiones que se sintetizan en un único dato y resultan especialmente útiles para comparaciones temporales y territoriales. En contrapartida, una de sus desventajas radica en la dificultad para interpretarlos.

Otro de los aspectos positivos de estos indicadores compuestos es que su diseño exige una reflexión previa. En el caso de los indicadores compuestos de género exigen una reflexión tanto sobre las dimensiones del bienestar como sobre los ejes centrales de las desigualdades por razón de género en los países en los que se aplican. Por tanto, los subíndices que componen estos indicadores dan buenas pistas para conocer de manera rápida y sencilla la realidad socioeconómica desde un enfoque de género.

Organismos internacionales y entidades especializadas han elaborado indicadores compuestos de género que tratan de capturar las principales dimensiones de la desigualdad actual. Entre los indicadores compuestos de género²¹ cabe destacar los dos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Desarrollo de Género.

Sin embargo, en este apartado optamos por el Índice de Igualdad de Género (IIG), porque es un indicador que resume para los países de la UE las desigualdades

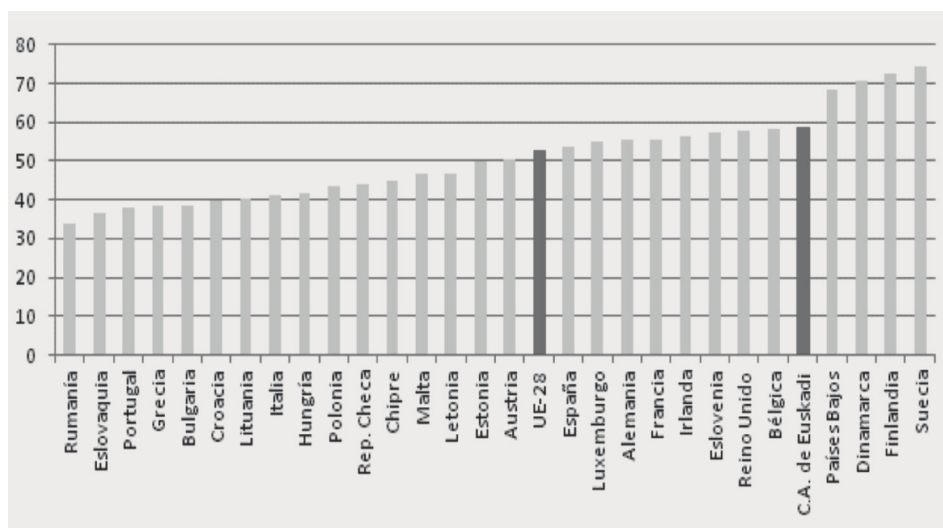
²¹ Otros indicadores de género bastante utilizados a nivel internacional son el Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (IOEM) elaborado por el *Economist Intelligence Unit*; el Índice de Género e Instituciones sociales (SIGI) elaborado por la OCDE; el Índice de Brecha Global de Género (IBGG) del *Foro Económico Mundial*; y el Índice de Equidad de Género diseñado por *Social Watch*.

que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal y, siguiendo la misma metodología, Eustat ofrece información comparable para Euskadi.

El IIG fue lanzado oficialmente por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y la Comisión Europea en junio de 2013. Este índice incorpora seis dimensiones, dos subdimensiones para cada una de ellas y realiza sus cálculos a partir de un total de 26 indicadores. Las seis dimensiones y sus correspondientes subdimensiones son:

- Empleo (1.1. Participación y 1.2. Segregación y calidad del trabajo);
- Dinero (2.1. Recursos financieros y 2.2. Situación económica);
- Conocimiento (3.1. Nivel educativo y 3.2. Formación);
- Tiempo (4.1. Actividades relacionadas con los cuidados y 4.2. Actividades sociales);
- Poder (5.1. Poder político y 5.2. Poder económico)
- Salud (6.1. Estado de salud y 6.2. Acceso a la sanidad).

Gráfico nº 10. **ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA, 2012**



Fuente: Eustat, Estadísticas Estructurales.

Además de estas seis dimensiones, el IIG propone incorporar dos dimensiones satélite: la violencia contra las mujeres, por ser una cuestión crucial que incide en todas las dimensiones; y las desigualdades transversales, para visibilizar la heterogeneidad de mujeres y hombres²² (*European Institute for Gender Equality*, 2015).

²² En la dimensión «intersección de las desigualdades» se analiza la interconexión de las cuestiones de género con otros aspectos que pueden influir en las experiencias vitales de mujeres y hom-

Como podemos observar en el gráfico nº 10, Euskadi se encuentra en buena posición en el *ranking* del IIG, al ocupar el quinto puesto detrás de Suecia, Finlandia, Dinamarca y Holanda. El IIG de Euskadi, de 58,5, es superior a la media de Europa (52,9) y a la del Estado (53,6). Un examen un poco más detallado, sin embargo, nos desvela que las diferencias con los cuatro países con un IIG superior (Suecia, Finlandia, Dinamarca y Países Bajos) son bastante pronunciadas, entre 10 y 14 puntos, lo que nos indica que hay un amplio margen para la mejora.

Por dimensiones, el panorama varía en función de las mismas. Así, la CAPV:

- Ocupa el puesto 18 en la dimensión de empleo, con un subíndice de 60,4, inferior a la media de la UE-28 (de 61,9) y ligeramente superior a la de España (de 59,6).
- Ocupa el puesto 11 en la dimensión de dinero, con un subíndice de 75,9, superior a la media de la UE-28 (de 67,8) y a la media española (de 59,7).
- Ocupa el puesto 10 en la dimensión de conocimiento, con un subíndice de 52,5, superior a la media europea (de 49,1) y ligeramente inferior a la del Estado (de 53,4).
- Ocupa el puesto 12 en la dimensión de tiempo, con un subíndice de 39,2, superior a la media de la UE (de 37,6) y a la de España (de 33,5).
- Ocupa el puesto cuarto en la dimensión de poder, con un subíndice de 55,3, claramente superior a la media europea (de 39,7) y a la de España (de 47,8).
- Ocupa el primer puesto en la dimensión de salud, con un subíndice de 96,2, muy superior a la media de la UE (de 90) y a la de España (de 92,2).

Teniendo en cuenta que en este artículo nos hemos centrado específicamente en las desigualdades económicas, estas son las cuestiones que abordaremos también en este apartado. En el área del empleo, las diferencias más importantes con los países de referencia, es decir con aquellos que aventajan a la CAPV en el IIG, son en la duración de la vida laboral y en la flexibilidad laboral por razones personales y familiares. La existencia de mejores servicios públicos para el cuidado de personas dependientes y de permisos parentales más prolongados en estos países está en la base de tales diferencias. También hay diferencias importantes en cuanto a la intensidad del trabajo y en cuanto al empleo a tiempo completo, sobre todo con Suecia y Finlandia.

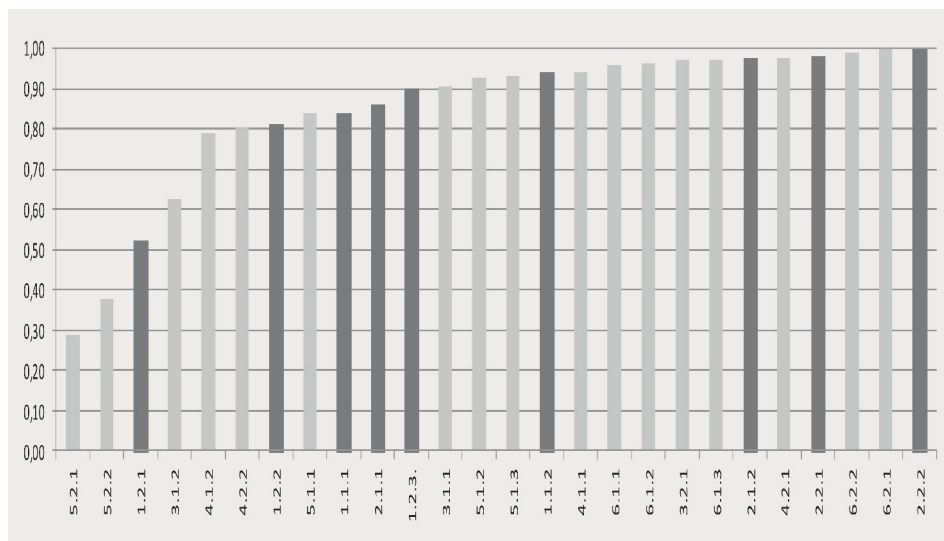
En la dimensión del dinero, es destacable la diferencia con el resto de países en la dimensión del salario, lo que necesariamente tiene que ver con las otras desigualdades laborales ya apuntadas. En pobreza e ingresos y distribución de los mismos,

bres. En el informe de 2015 se analizan y comparan las brechas de género en el empleo en dos grupos de edad (de 15 a 54, y de 55 a 64), entre la población activa extranjera y la nacional, y, por último, entre familias monoparentales y personas solteras sin descendencia.

las diferencias con estos países no son tan acusadas porque el sistema de protección social vasco ha frenado de manera importante las tendencias hacia una mayor desigualdad, que se han producido sobre todo a partir de 2008. También debemos mencionar en este punto el importante papel amortiguador de las familias.

Por último, en el gráfico nº 11 hemos ordenado de menor a mayor las brechas de género²³ de los 26 indicadores del IIG (cuadro nº 7) y hemos marcado en oscuro los indicadores de las dimensiones de Empleo y Dinero. Son un total de nueve indicadores, que tratan de dar cuenta de las desigualdades en el empleo, de la segregación ocupacional, de la precariedad laboral y de las desigualdades salariales y en la distribución de los ingresos.

Gráfico nº 11. INDICADORES DEL IIG EN LA CAPV, 2012



Fuente: Eustat, Estadísticas Estructurales.

El peor indicador es el de segregación por sectores (1.2.1). En el extremo opuesto, con un valor de 1, está la distribución de ingresos (2.2.2.), y esto puede resultar chocante dadas las elevadas desigualdades en salarios y rentas que hemos visto en este artículo. La razón de la igualdad de ingresos está, sin duda, en el indicador elegido, que es el ratio entre los quintiles de renta 20 y 80, tomando como base la población de 16 años y más. Esto invita a la reflexión sobre la enorme importancia que tiene la selección de indicadores a la hora de diseñar los índices compuestos.

²³ La brecha de género es el ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres, transformado a una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total.

Cuadro nº 7. INDICADORES DEL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO

EMPLEO	
1.1.1	Empleo a tiempo completo ^a
1.1.2	Duración de la vida laboral ^b
1.2.1	Segregación por sectores de actividad ^c
1.2.2	Flexibilidad laboral por razones personales y familiares ^d
1.2.3	Intensidad del trabajo ^e
SALARIOS	
2.1.1	Salarios ^f
2.1.2	Ingresos ^g
2.2.1	Riesgo de pobreza ^h
2.2.2	Distribución de los ingresos ⁱ
CONOCIMIENTOS	
3.1.1	Estudios universitarios
3.1.2	Segregación por campo de estudios
3.2.1	Formación continua
TIEMPO	
4.1.1	Cuidados infantiles
4.1.2	Actividades domésticas
4.2.1	Actividades deportivas, culturales y de ocio
4.2.2	Actividades de voluntariado y benéficas
PODER	
5.1.1	Representación gubernamental
5.1.2	Representación parlamentaria
5.1.3	Representación en asambleas territoriales
5.2.1	Dirección de empresas
5.2.2	Dirección de banca pública o semipública
SALUD	
6.1.1	Percepción de la salud propia
6.1.2	Esperanza de vida
6.1.3	Años de vida con buena salud
6.2.1	Atención sanitaria
6.2.2	Atención odontológica

^a Tasa equivalente de empleo a tiempo completo (porcentaje de la población ocupada de 16 y más años).

^b Años de vida laboral.

^c Empleo en educación, sanidad y servicios sociales (porcentaje de la población ocupada de 16 a 64 años).

^d Proporción de la población asalariada y asimilada que considera muy buena su capacidad de conciliación del horario con las obligaciones familiares y sociales.

^e Proporción de la población asalariada y asimilada que no está satisfecha con el ritmo de trabajo.

^f Valor medio de la remuneración neta de la población asalariada y asimilada (euros en el último mes cobrado).

^g Ingreso familiar medio per cápita equivalente de la población de 16 y más años (euros).

^h Personas sin riesgo de pobreza, es decir, cuya renta familiar per cápita equivalente es igual o superior al 60% de la renta mediana (porcentaje de la población de 16 y más años).

ⁱ Ratio entre los quintiles de renta 20 y 80 (porcentaje de la población de 16 y más años).

Fuente: Eustat, Estadísticas Estructurales.

5. CONCLUSIONES

Las desigualdades laborales de la CAPV son, a comienzos del siglo XXI, más que evidentes. Pero Euskadi no es una excepción y estas desigualdades se dan en todos los países de la Unión Europea, incluso en aquellos que, como los nórdicos, siempre se ponen como referentes en igualdad de género y progreso social.

Este artículo nos ha permitido constatar la disponibilidad pública y gratuita de gran cantidad de indicadores desagregados por sexo. Esto es algo que cabía esperar, sobre todo desde que la plataforma de Beijing de 1995 y las leyes de igualdad de la CAPV y del Estado aprobadas en 2005 y 2007 respectivamente instaran a la desagregación por sexo de las estadísticas. Sin embargo, hemos podido observar que algunos de los indicadores relevantes para el análisis de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres solo existen para los ámbitos territoriales más grandes y desaparecen a nivel autonómico. Cabe destacar asimismo que, de cara a visibilizar la diversidad de mujeres y hombres, los cruces de la variable sexo con otras variables de interés son claramente insuficientes.

En relación a la manera de trabajar los indicadores, a lo largo del texto hemos resaltado las limitaciones de trabajar exclusivamente con brechas. Aunque el análisis de las diferencias de datos entre mujeres y hombres tiene grandes potencialidades porque permite visualizar de manera rápida y sencilla algunos de los déficits en materia de igualdad de género, presenta riesgos que hacen necesario completar el análisis en base a los valores que subyacen tras las brechas. Este es el caso, por ejemplo, de las diferencias para las tasas de paro, cuando observamos unas menores brechas de género para niveles de desempleo más elevados.

De la información disponible analizada en este artículo se desprende que en la CAPV, al igual que sucede en la mayoría de las economías, persiste una división sexual del trabajo también en el mercado. Esto no significa que todas las actividades mercantiles están segregadas por sexo sino que persisten ramas muy masculinizadas y otras muy feminizadas. Incluso en las ramas de servicios se observa que entre las más feminizadas se encuentran aquellas relacionadas directamente con los cuidados, mientras que las menos feminizadas están relacionadas con transportes y vehículos de motor, consideradas tradicionalmente como actividades adecuadas para los hombres.

Por otra parte, el empleo femenino no encaja con el modelo laboral predominante de carrera laboral sin interrupciones y dedicación plena al trabajo remunerado, que es el que desarrollan principalmente los hombres, y está ligado a unas mayores posibilidades de promoción, formación y desarrollo profesional, retribuciones extraordinarias, etc. Estos elementos de carácter estructural presentes en nuestras sociedades influyen en el hecho de que exista y se perpetúe la brecha de género en los ingresos, y hasta que no se produzcan cambios profundos en ellos no será posible una equiparación en los mismos.

Se comprueba, de esta manera, que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son persistentes en el tiempo y, aunque puedan observarse cierto signos de mejoría, en el contexto actual debe ponerse el foco no solo en la evolución de dicha diferencia o brecha, sino en el sentido preciso en el que se está produciendo, porque no podría considerarse un avance en términos de igualdad la equiparación salarial basada en el deterioro generalizado de los salarios reales para el conjunto de la economía.

Todas las desigualdades laborales se reflejan de manera nítida en las pensiones porque su importe se calcula en base a lo cotizado a lo largo de la vida laboral. La evolución de los datos parece señalar que en los próximos años las brechas en pensiones tenderán a ser menores, por una parte porque el número de mujeres que cobren pensiones contributivas irá en aumento y, por otra, porque el tope máximo establecido para las pensiones públicas incidirá en que las brechas de pensiones sean más fáciles de cerrar que las de los salarios. Sin embargo hay elementos, como el auge de las pensiones privadas, que pueden tener una incidencia desigual en los ingresos de mujeres y hombres en la vejez.

En este contexto, los indicadores compuestos nos ofrecen una manera de observar las desigualdades de género de manera conjunta para diferentes ámbitos, aunque su interpretación no siempre es sencilla. Los datos generales proporcionados por el Índice de Igualdad de Género permiten comprobar que Euskadi se encuentra en una buena posición relativa respecto a la media de los países europeos, aunque a una importante distancia de los países que lideran esta clasificación. Resulta de especial interés destacar las diferencias en el ámbito del empleo, en el que las brechas de género en Euskadi en lo referido a la duración de la vida laboral y la flexibilidad laboral por razones personales y familiares, hacen que se sitúe para esta dimensión por debajo de la media europea.

Tal y como se desprende de la información analizada, la desigual distribución de los trabajos en la sociedad entre hombres y mujeres sigue vigente en la actualidad y, además, con el paso del tiempo existen ámbitos en los que los cambios no se están produciendo o, por lo menos, no de manera evidente. La mayor dedicación de las mujeres a los trabajos reproductivos, su mayor tasa de parcialidad y temporalidad, su ocupación en sectores y ocupaciones con menor reconocimiento y remuneración, sus menores salarios y, como consecuencia de todo ello, sus pensiones más reducidas, hacen que aún nos encontremos ante una realidad alejada de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la autonomía económica. Son muchas las propuestas de actuación necesarias para avanzar en este sentido. Resulta, por ejemplo, importante destacar en el tema que nos ocupa, la especial relevancia que adquiere que la igualdad de género sea tenida en cuenta de manera constante y precisa en el diseño de los planes de actuación en el marco económico por parte de las administraciones públicas. Solo de esta forma se podrá avanzar hacia una sociedad en la que todas las personas tengan las mismas oportunidades laborales y, también, los mismos resultados en empleos similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, D.; PAZOS, MARÍA (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica», en *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. PT, (4/10). Instituto de Estudios Fiscales.
- ATREVIA; IESE (2016): Cuarto informe de las mujeres en los Consejos del IBEX-35.
- BARBERÁ, E. et al. (2002): «Más allá del techo de cristal. Diversidad de género», *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40.
- BECKER, G.S. (1972): «Investment in Human Capital: a theoretical analysis». *Journal of Political Economy*, 70, University of Chicago Press. Chicago.
- BETTIO, F. et al. (2012): *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Brussels: European Commission.
- BETTIO, F.; SANSONETTI, S. (eds) (2015): *Visions for gender equality*. European Union.
- CHINCHILLA, N. et al. (2005): *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*, International Center of Work and Family.
- CHINCHILLA, N.; JIMÉNEZ, E.; GRAU, M. (2014): *Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España*. Vida Caixa y IESE Business School.
- COM (2015): Proyecto de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016.
- (2016): *Employment and Social Developments in Europe*, Annual Review 2016.
- COMISIÓN EUROPEA (2014): *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Versión digital disponible en: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf.
- (2015): *Report on equality between women and men 2015*. Bruselas.
- DE LA GARZA, E. (1999): «¿Fin del trabajo o trabajo sin fin», en Castillo, Juan José (ed.): *El trabajo del futuro*, Editorial complutense, Madrid.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2015): *Report. Gender Equality Index 2015*. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012.
- LARRAÑAGA, M. (2014): «Tiempos de precariedad y desempleo», *Viento Sur* 134.
- LARRAÑAGA, M.; JUBETO, Y. (2012): «Reflexiones en torno a género y desarrollo», *Boletín de recursos de información de Hegea*, nº 30.
- MEDA, D. (1995): *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Alto, Aubier, Paris.
- (1999): *¿Qu'est-ce que la richesse?*, Champs, Flammarion, Paris.
- MURILLO, I.P.; SIMÓN, H. (2014): «La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España», en *Hacienda Pública Española*, 208-(1/2014), pp. 39-76. DOI: 10.7866/HPE-RPE.14.1.2.
- NEFFA, J.C. (2001): «Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo», en Julio C. Neffa y de la Garza, Enrique (comps.) *Futuro del trabajo. El Trabajo del futuro*, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- OIT (2015): *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos*. Organización Internacional del Trabajo.
- (2017): *World Employment. Social outlook trends*. 2017. Organización Internacional del Trabajo.
- PAZOS, M. (2013): *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Ed. Catarata.
- SARASOLA, M.; SARASOLA, S.; GARCÍA, E. (2012): *Brecha salarial: causas e indicadores*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Versión digital disponible en: <http://www.igualdadempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-institutovasco-de-la-mujer.pdf>.
- STANDING, G. (2013): *El precariado. Una nueva clase social*, Ed. de pasado y presente.
- TINIOS, P.; BETTIO, F.; BETTI, G. (2015): *Men, Women and Pensions*. Publications Office of the European Union.
- VARA, M.J. (2011): La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España, en *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (859), 119-139.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en los puestos de dirección*, Ministerio de trabajo e inmigración.

ANEXO I

SALARIO HORA Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, SEGÚN DIFERENTES CARACTERÍSTICAS EN LA CAPV, 2014

	Total	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Tipo de jornada				
Tiempo completo	14,67	15,29	13,72	10,3
Tiempo parcial	10,29	11,39	9,90	13,1
Por sector de actividad				
Industria	14,52	15,00	12,29	18,1
Construcción	12,91	13,06	11,84	9,3
Servicios	14,15	15,44	13,10	15,2
Por ocupación				
Directores y gerentes	24,18	25,19	21,91	13,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	18,80	20,05	17,85	11,0
Técnicos profesionales de apoyo	15,25	16,83	13,33	20,8
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11,88	12,99	11,29	13,1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	11,19	13,63	9,75	28,5
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero ⁽¹⁾	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	12,46	12,72	8,98	29,4
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13,04	13,40	10,00	25,4
Ocupaciones elementales	9,66	10,16	9,18	9,6
Por estudios				
Menos que primaria ⁽¹⁾	
Educación primaria	10,63	11,66	9,04	22,5
Primera etapa de educación secundaria	11,29	12,46	9,36	24,9

.../...

.../...	Total	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Tipo de jornada				
Segunda etapa de educación secundaria	12,72	13,87	11,23	19,0
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	14,46	15,39	12,25	20,4
Diplomados universitarios y similares	16,70	17,61	16,09	8,6
Licenciados y similares, y doctores universitarios	18,99	20,94	17,22	17,8
Por tipo de contrato				
Duración indefinida	14,60	15,62	13,19	15,6
Duración determinada	12,13	12,07	12,18	-0,9
Por grupos de edad				
Menos de 25 años	9,21	9,66	8,63	10,7
De 25 a 34 años	11,74	12,09	11,31	6,5
De 35 a 44 años	13,70	14,70	12,41	15,6
De 45 a 54 años	15,30	16,45	13,87	15,7
55 y más años	16,32	17,05	15,18	11,0
Por antigüedad				
Menos de 1 año	10,06	10,57	9,31	11,9
De 1 a 3 años	11,69	12,30	10,92	11,2
De 4 a 10 años	13,16	14,12	12,03	14,8
De 11 a 20 años	15,09	16,36	13,33	18,5
De 21 a 29 años	18,26	19,05	17,19	9,8
30 y más años	18,90	19,29	18,33	5,0

Fuente: INE, Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial.

Nota 1 : '.'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Nota 2: Cuando el número de la casilla aparece en negrita, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.