

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN

EMPLEO



2021

Título: “La evaluación de impacto en función del género en el empleo”

Edita: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer
Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Autoría: Maribel Pizarro

Fecha: Actualizada en julio 2021

INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO	8
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR	8
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS	31
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	48
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	53
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD	58
3. LEGISLACIÓN.....	64
4. FUENTES DE DATOS	65
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	69

1. CONTEXTUALIZACIÓN

La conceptualización del término “trabajo” que hoy conocemos, que se identifica con empleo y deja fuera las actividades que no tienen lugar en el mercado, se fue construyendo desde los inicios de la industrialización, siendo el resultado de un complejo proceso histórico de reconceptualización que guarda relación con la división sexual del trabajo y con el modo en que, desde la economía teórica, se ha ido definiendo el concepto (Carrasco, C., 2011). La **división sexual del trabajo**, es el reparto de trabajos en función del sexo. En este sentido, el modelo patriarcal ha establecido que la función principal de las mujeres es la maternidad y, en consecuencia, las tareas referentes al cuidado de todas las personas que forman parte de la unidad familiar y, por tanto, de los trabajos domésticos.

El concepto de trabajo ha sido objeto de largas y complejas discusiones entre distintas disciplinas, siendo determinantes las aportaciones que, desde una perspectiva de género, han realizado la historia, la antropología y la sociología. Desde este enfoque, se rechaza la referencia exclusiva al ámbito mercantil porque niega la existencia de otros tipos de trabajo, como por ejemplo el trabajo doméstico y de cuidados, desdibuja la realidad e imposibilita el desarrollo de enfoques más globales que consideren la sociedad como un todo y analicen las estrechas interrelaciones que existen entre la actividad familiar y el trabajo de mercado en el proceso de reproducción social (Carrasco, C., 1999). Por otra parte, designar por trabajo a la actividad desarrollada en el mercado y conceptualizar como no-trabajo a aquella realizada en los hogares, ha contribuido a consolidar una valoración distinta tanto para la actividad, como para las personas que la realizan.

A pesar de lo mencionado anteriormente, este documento se centra, sobre todo, en el empleo mercantil (remunerado), sin perjuicio de que en algunos apartados se hayan incluido indicadores referidos también al trabajo doméstico-familiar (no remunerado), ámbito que se prevé abordar de forma específica en una guía.

La incorporación al mercado laboral vasco por parte de las mujeres, a pesar de los indudables avances de las últimas décadas, es todavía un proceso incompleto porque todavía existe un déficit de trabajadoras en relación con los hombres, sus condiciones laborales son más precarias que la de los trabajadores hombres, sus salarios son más bajos, gozan de menor protección social y las políticas de salud y seguridad laboral no incorporan las problemáticas específicas que afectan a las mujeres trabajadoras. Todo esto va a repercutir, sin duda alguna, sobre los ingresos a lo largo de su vida laboral, su nivel de protección social y sus pensiones; provocando un índice de pobreza más elevado entre las mujeres. Además, todas estas desigualdades aumentan, en algunos casos de manera alarmante, cuando confluyen con desigualdades por razón de edad, discapacidad o lugar de nacimiento.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad que entre otras cuestiones aborda el deber de los poderes públicos de asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, la libre elección del puesto a desarrollar y la promoción, sin que se produzca discriminación alguna; garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; llevar a cabo las medidas oportunas que incrementen la presencia de mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas, incluida la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor de las mujeres; en el seno de las empresas promover la elaboración de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar iniciativas que faciliten su puesta en marcha; plantear medidas para que en la negociación colectiva se firmen convenios no discriminatorios para las mujeres, que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, así como que se incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e incorporar la perspectiva de género en las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando para que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹ es lograr la igualdad de género y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Asimismo, la Agenda 2030 recoge el objetivo 8 de Trabajo decente y crecimiento económico, que está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, y buscar reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para las personas jóvenes y las mayores sin formación, y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros son componentes esenciales de un crecimiento económico inclusivo y son las principales metas de este objetivo.

Por otro lado, El **Índice de Igualdad de Género**², como indicador sintético que resume las desigualdades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal, ayuda a contextualizar también el ámbito de estudio de esta guía. Se elabora empleando la metodología del Instituto Europeo

¹ [Agenda2030 - Objetivos](#)

² Extraído a fecha de marzo 2021 de: <https://www.eustat.eus>

para la Igualdad de Género (EIGE), así como la información facilitada por dicha institución sobre el conjunto de los 28 países que actualmente forman parte de la Unión Europea. La aplicación de esta metodología permite, por tanto, comparar los avances en igualdad de género en la CAE con la referencia que ofrecen los países de la Unión Europea. En su composición figuran 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones (empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), que se dividen a su vez en 14 subdimensiones.

Este índice indica que la CAE en cuanto a la dimensión del empleo se situaba en 2017 en 72,5 puntos (posición 16, situándose por delante de Francia y tan solo a una posición de la del Estado). Según los datos ofrecidos por Eustat (2020) en cuanto a las subdimensiones de la dimensión del empleo cabe señalar la subdimensión de participación 81,9 (posición 18) y la subdimensión de segregación y calidad del trabajo 64,1 (posición 11).

El índice permite, además de la comparación con la Unión Europea y los países miembros, analizar la situación interna de la CAE utilizando el indicador de brecha de género, entendido como la diferencia existente entre mujeres y hombres en las distintas áreas descritas antes, cuyos valores van de 0 (desigualdad total) a 1 (igualdad completa).

De esta forma, se puede comprobar que la brecha de género (ordenada de igualdad completa a desigualdad total) en los componentes relacionados con el empleo en 2017 era de: 0,99 en Carrera profesional, 0,97 en Ingresos, 0,96 en Duración de la vida laboral, 0,88 en Salarios, 0,83 en Empleo a tiempo completo y también en Flexibilidad laboral por razones personales y familiares, 0,49 en Segregación por sectores de actividad, 0,44 en Dirección de empresas y 0,37 en Dirección de banca pública o semipública.

No es posible cerrar este apartado sin hacer mención a la actual crisis generada por la COVID-19 y el efecto que está teniendo y puede tener sobre el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en general, y de manera mucho más pronunciada, sobre las mujeres de colectivos más vulnerables (jóvenes, con discapacidad, inmigrantes, etc.). Uno de los efectos de la COVID-19 ha sido y es la incidencia negativa de la pandemia en el ámbito del empleo. La crisis sanitaria ha afectado a la economía y al empleo generando un descenso de la tasa de actividad y ocupación y un aumento de la tasa de paro a nivel mundial. Del mismo modo, la pandemia ha agravado las brechas de género y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres. Como indican varios informes, la COVID-19 ha afectado más a las mujeres, ya que han sido estas las que han estado en gran parte de los trabajos de primera línea para hacer frente al virus, como las profesiones sanitarias, los servicios sociales, el cuidado de las personas mayores, la asistencia social o la educación. A su vez, las mujeres también han sido las más vulnerables a la pérdida de empleo.

Las crisis anteriores han mostrado que: generalmente, el empleo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres; entre las personas que han perdido su empleo, las mujeres corren mayor riesgo de no encontrar otro trabajo; las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo debido a la mayor precariedad de sus contratos de trabajo, a su sobrerrepresentación en los contratos a tiempo parcial y a las disparidades salariales persistentes.

2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

2.1.1. Acceso al mercado laboral

Los datos referidos a la **tasa de actividad**³ de las mujeres y los hombres mayores de 16 años residentes en la CAE, desde finales de 1970 hasta 2021, muestran una evolución diferente. Mientras la tasa de actividad de los hombres ha descendido (79,8 % a 56,4 %), la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer, situándose alrededor del 28,2 % en 1977 y en el 48,8 % en el primer trimestre de 2021 (INE, 2021). No obstante, la diferencia entre ambos es todavía de 12,4 puntos a favor de los hombres.

La edad es un factor muy influyente en la tasa de actividad de mujeres y hombres. Aunque ambos sexos muestran tasas diferentes en todos los segmentos de edad, la distancia es mayor a partir de los 45 años, segmento en el que la tasa de actividad de las mujeres se limita al 40,2 %, mientras que entre los hombres se sitúa en un 51,4 %.

Mujeres y hombres presentan las mayores tasas de actividad entre los 25 y los 44 años. En este grupo de edad, el 87,6 % de las mujeres están ocupadas o buscando empleo, al igual que el 92,9 % de los hombres. Es decir, en este segmento, en torno a 9 de cada 10 mujeres y hombres se encuentran activos en el mercado laboral, presentando ambos sexos una diferencia de 5,2 puntos porcentuales.

Entre 16 y 24 años, las y los jóvenes de la CAE presentan tasas de actividad muy reducidas: solo algo más de un cuarto de la población de ambos sexos con menos de 25 años se encuentra activa en 2019, y este grupo es el único en el que las mujeres son más activas en el mercado laboral que los hombres de su edad, con una diferencia de 1,8 puntos a favor de las mujeres.

Cuadro 1. Tasa de actividad de la población de 16 y más años por grupo de edad y sexo. CAE 2019 (%)

	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
16-24 años	27,5	28,4	26,6	1,8
25-44 años	90,3	87,6	92,9	-5,3
45 y más años	45,4	40,2	51,4	-11,2
Total	56,7	52,2	61,6	-9,4

Fuente: EUSTAT. Encuesta de la Población en Relación con la Actividad

³ La tasa de actividad nos indica el porcentaje de personas que trabajan o están en disposición de trabajar (agrupa, por tanto, a personas ocupadas y paradas en búsqueda activa de empleo), respecto del total de personas de su mismo grupo de edad

En el último trimestre de 2020, las tasas de actividad según grupos de edad y sexo en la CAE varían y ya no se respeta la tendencia anteriormente mencionada. En este trimestre, y siendo estos los últimos datos recogidos por Eustat hasta el momento, se observa que las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años tenían una tasa de actividad algo menor que los hombres de la misma edad (2 punto más baja), a partir de ese grupo de edad la diferencia sigue incrementándose (Eustat, 2021).

Respecto a la **tasa de ocupación**⁴, la evolución de la proporción de personas de 16 o más años que están empleadas o desempeñan un trabajo por cuenta propia, refleja principalmente las variaciones de los ciclos económicos, y se sitúa en 2019 en el 51,2 %, continuando una tendencia positiva que se inicia en 2013, aunque todavía a 6 décimas de distancia del máximo logrado en 2005. La tasa de ocupación de las mujeres es, en 2019, 9,4 punto más baja que la tasa de ocupación masculina (46,7 % y 56,1 % respectivamente), y esta distancia se mantiene con algunos altibajos desde 2014, tras haber registrado una profunda reducción en las décadas anteriores.

Atendiendo a la edad, la tasa de ocupación de las mujeres alcanza su máximo en la CAE entre los 35 y los 44 años (80,6 %), y se mantiene por encima del 70 % entre los 45 y los 54 años y los 25 y los 34 años. En los dos extremos (menores de 25 años y mayores de 55 años), las tasas de ocupación de las mujeres solo superan ligeramente el 20 %. La menor presencia de las mujeres en el empleo se hace máxima en relación con los hombres en los tramos de edad superiores a los 45 años, mientras que solo las mujeres de menos de 25 años se encuentran ocupadas en mayor proporción que los jóvenes de su edad, aunque en este caso la diferencia es mínima.

Cuadro 2. Tasa de ocupación de la población de 16 y más años por grupos de edad y sexo. CAE 2019 (%)

	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
16-24 años	21,8	22,2	21,4	0,8
25-34 años	76,4	73,9	78,8	-4,9
35-44 años	83,9	80,6	87,2	-6,6
45-54 años	79,8	75,2	84,3	-9,1
55 y más años	24,8	21	29,5	-8,5
TOTAL	51,2	46,7	56,1	-9,4

Fuente: EUSTAT. Encuesta de la Población en Relación con la Actividad

Con relación a la **tasa de paro**⁵, en 2019 mantiene su tendencia descendente, y el desempleo de las mujeres de la CAE con más de 16

⁴La tasa de ocupación expresa el porcentaje de personas con empleo, respecto del total de personas de su mismo grupo de edad

⁵ La tasa de paro indica el porcentaje de personas en paro respecto del total de población activa de su mismo grupo de edad. Se entiende por personas en paro aquellas que no tienen empleo pero se muestran disponibles para trabajar y están buscando trabajo activamente (han realizado alguna gestión de búsqueda de empleo en las últimas cuatro semanas); esto es, no incluye a estudiantes que no buscan empleo ni a personas incapacitadas que no pueden trabajar

años se sitúa en el 10,6%, la cifra más baja desde 2011. Pese a esta evolución positiva del desempleo de las mujeres, se mantiene (e incluso acentúa ligeramente) la diferencia con la tasa de paro de los hombres (9%), consolidando esta diferencia favorable al empleo de los hombres, que se había visto alterada durante los años de la crisis económica de 2008. En cualquier caso, la diferencia entre la tasa de paro de mujeres y hombres se mantiene lejos de la registrada en los años 90 y principios del siglo XXI, cuando esta distancia superaba los 10 puntos porcentuales a favor de los hombres. Sin embargo, los datos recogidos por Eustat (2021) respecto al último trimestre de 2020 reflejan que la tasa de paro incrementó en las mujeres en 0,5 puntos, y que en el caso de los hombres la diferencia cuantitativa respecto a los datos recogidos en el último trimestre de 2019 fue de 2,7 puntos.

Al analizar conjuntamente las tasas de actividad, ocupación y paro de mujeres y hombres en la CAE, se observa que, en las dos primeras, la diferencia a favor de los hombres se sitúa en los 9,4 puntos porcentuales, mientras que, en términos de desempleo, la situación más desfavorable de las mujeres se traduce en una diferencia de 1,6 puntos.

Cuadro 3. Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años por sexo. CAE 2019 (%)

	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
Actividad	56,7	52,2	61,6	-9,4
Ocupación	51,2	46,7	56,1	-9,4
Paro	9,8	10,6	9	1,6

Fuente: EUSTAT. Encuesta de la Población en Relación con la Actividad

Prestando atención a uno de los efectos de la COVID-19, es evidente su incidencia negativa en el ámbito del empleo. La crisis sanitaria ha afectado a la economía y al empleo (descenso de la tasa de actividad y ocupación y aumento de la tasa de paro) a nivel mundial. Durante el confinamiento, la tasa de paro aumentó en la CAE 0,9 puntos de media, situándose en 10,8 %. Tras el confinamiento y tras la reactivación del sector del empleo la tasa descendió 0,8 puntos (10 %) aunque a finales de 2020 esa tasa de nuevo incrementó 1,2 puntos, situándose en 11,2 % (Eustat, 2021). De acuerdo con el informe sobre contrataciones elaborado por Lanbide en el mes de abril de 2020 la contratación disminuyó un 52,3 % en relación con el mes anterior y un 65,3 % en relación con el año anterior.

De acuerdo con los datos de paro registrado por Lanbide (2021) entre los meses de marzo, abril y mayo de 2020, a partir de la situación generada por la instauración del estado de alarma sanitaria, el número de personas demandantes de empleo en la CAE incrementó en 24.476 personas, un incremento del 17,3 % entre las mujeres y del 25,4 % entre los hombres. En marzo el incremento con respecto al mes anterior fue del 9,36 %, en abril del 8,13 % y en mayo del 2,2 %. La tasa de paro registrado entre las mujeres

en mayo de 2020 se situó en 15 puntos, frente a los 11,6 puntos de la tasa de los hombres (Emakunde, 2020).

Con relación a **las personas jóvenes**⁶, los datos de 2019 y 2020 (Observatorio Vasco de la Juventud) ofrecen estas tasas de actividad, ocupación y paro:

Cuadro 4. Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años, según sexo, en la CAE (2019 y 2020).

	2019				2020			
	Total	Hombres	Mujeres	M-H	Total	Hombres	Mujeres	M-H
Tasa de actividad	48,4	48,9	47,8	-1,1	47	46,7	47,3	0,6
Tasa de ocupación	39,8	40,3	39,3	-1	36,5	35,6	37,5	1,9
Tasa de paro	17,8	17,7	17,8	0,1	22,2	23,6	20,9	-2,7

Elaboración propia a partir de la Encuesta de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años en la CAE del Observatorio Vasco de la Juventud (2021).

En 2019 la tasa de actividad de mujeres y hombres de 16 a 29 años de la CAE presenta una diferencia de -1,1 puntos, en 2020 esta diferencia se convierte en una puntuación positiva a favor de las mujeres (0,6). En el caso de la tasa de ocupación ocurre lo mismo que en la tasa de actividad (de -1 a 1,9). Contrariamente a lo observado en las tasas de actividad y ocupación de las mujeres y los hombres de 16 a 29 años de la CAE, la tasa de paro refleja un descenso de mujeres en situación de desempleo de 2,7 puntos respecto a los hombres en la misma situación en 2020.

En conclusión, podríamos decir que debido a la incidencia de la COVID-19 en el empleo las mujeres de estas edades mostraban mejores resultados que los hombres de su misma edad en las tasas de actividad (0,6 puntos por encima), de ocupación (1,9 puntos por encima) y de paro (2,7 puntos por debajo).

En cuanto a las **personas con discapacidad**⁷, en la CAE en 2019 el 6,32 % (EHLABE, 2020) de la población de 16-64 años tenía reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33,3 %. Los datos ofrecidos por EHLABE indican que el grupo de edad que aglutinaba en 2019 un número superior que el resto de grupos de edad con personas con discapacidad igual o superior al 33,3 % era el de 45 a 64 años, lo que indica que la discapacidad va asociada a la edad.

⁶ Si bien suele considerarse joven a la persona de 12 a 30 años (ambos inclusive), en este documento incluimos en dicho colectivo a las personas de 16 a 29 años (ambos inclusive), debido a que estamos abordando la situación laboral de la gente joven y la edad legal para poder trabajar es 16 años. Además, este es el intervalo de edad que se contempla en las bases de datos de la CAE consultadas.

⁷ Siguiendo el mismo criterio utilizado en el estudio "Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV" (2008), elaborado por CIDEC a iniciativa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, entenderemos por población con discapacidad y potencialmente activas aquellas personas con un grado de discapacidad reconocido del 33% o más y con una edad entre 16 y 64 años.

El empleo de las personas con discapacidad sigue creciendo en Euskadi a pesar de las dificultades de inserción laboral que sufren estas personas. En 2019, los centros especiales de empleo (CEE) que aglutina EHLABE, la Asociación de Centros de Empleo Especial de Iniciativa Social de Euskadi, y que aglutina el 95 % del empleo para personas con discapacidad en la CAE, experimentaron un crecimiento del empleo de 128 personas (un 1,6 % más), mientras que el tránsito de personas empleadas a la empresa ordinaria fue de 205, en total 333 nuevos empleos, un 5 % más que el año anterior. Así, en 2019 y por primera vez, los centros especiales de empleo superaron las 8.000 personas trabajadoras hasta llegar, en concreto, a los 8.229 puestos de trabajo. El crecimiento es la tónica de los últimos años. Desde 2011, el empleo de las personas con discapacidad en los CEE de iniciativa social, ha acumulado un incremento de un 38 %. El empleo de este colectivo en la CAE en estas entidades pasó de los 5.964 puestos de trabajo ese año a los más de 8.000 en 2019⁸.

Según el estudio del EHLABE (2020), la tasa de actividad de este colectivo en 2017 era de 35 % frente al 77,6 % en la población general de la CAE. EHLABE también indica que en 2021 hay 66.100⁹ personas con discapacidad en edad laboral activa en la CAE. El 60 % de las personas con discapacidad ocupadas de la CAE tienen un empleo ordinario¹⁰. En 2019 se registraron 18.319 contratos a personas con discapacidad, el 37,9 % de esos contratos registrados eran de mujeres con discapacidad y 58,1 % pertenecían a hombres del mismo colectivo (EHLABE, 2020). La siguiente tabla muestra los datos desagregados por sexo de las personas empleadas en los CEE del EHLABE.

Cuadro 5. Número de personas empleadas en los CEE del EHLABE en la CAE en 2019 según discapacidad y sexo.

Número de personas empleadas en CEE de EHLABE en la CAE en 2019 según discapacidad y sexo	Mujeres		Hombres		Total	Dif. M-H
	Abs.	%	Abs.	%		
Con discapacidad: mayores necesidades de apoyo	1700	36,6	2948	63,4	4648	-26,8
Con discapacidad: necesidades ordinarias de apoyo	1176	32,8	2405	67,2	3581	-34,4
Totales	2876	34,9	5353	65,1	8229	-30,2

Elaboración propia a partir de la Encuesta de personas empleadas en los CEE del EHLABE en la CAE en 2019 (EHLABE, 2020).

La tasa de ocupación de este colectivo en los CEE del EHLABE de la CAE, cuyos datos más recientes son de 2019, es de un 34,9 % entre las mujeres y un 65,1 % entre los hombres. La diferencia entre las mujeres con discapacidad con necesidades ordinarias de apoyo empleadas en los CEE del EHLABE era 34,4 puntos inferior en comparación con los hombres del mismo colectivo. En el caso de las mujeres con discapacidad con mayores

⁸ Extraído a fecha de marzo de 2021 de www.euskadi.eus

⁹ Extraído a fecha de marzo de 2021 de <http://www.ehlabe.org>

¹⁰ Extraído a fecha de marzo de 2021 de <http://www.ehlabe.org>

necesidades de apoyo empleadas en los CEE del EHLABE, era 26,8 puntos inferior respecto a los hombres del mismo colectivo.

Además, los datos de la tabla también evidencian cómo la confluencia de las variables sexo y discapacidad tiene un efecto negativo sobre las mujeres; las mujeres con discapacidad tenían en 2019 una tasa de actividad más baja (-30,2 puntos) que los hombres de su mismo colectivo.

Con respecto a la tasa de paro de este sector de la población, los datos proporcionados por EHLABE (2020) indican que de las 5.320 personas con discapacidad que se encontraban en situación de paro en 2019, el 44,7 % eran mujeres y el 55,3 % eran hombres. Estos datos muestran que la tasa de paro de las mujeres con discapacidad residentes en la CAE en 2019 era 10,6 puntos inferior que la de los hombres del mismo colectivo.

Otro colectivo con riesgo de discriminación múltiple es el de las **personas inmigrantes**¹¹. En datos generales, según la Encuesta de Población Inmigrante Extranjera Residente en Euskadi (EPIE), en 2018 159.052 personas de origen extranjero se encontraban en la franja de edad potencialmente activa, comprendida entre los 16 y los 66 años, lo que suponía un incremento del 2,2 % respecto a las 155.685 de 2014 y del 7,6 % respecto a las 147.790 de 2010. El peso de este colectivo en la población total de la CAE entre 16 y 66 años aumentó del 9,9 % de 2010 al 10,8 % de 2014 y el 11,2 % de 2018. En 2018, en la CAE, 98.661 personas de origen extranjero se encontraban ocupadas. Esta cifra supone una muy sustancial mejora de la ocupación tanto respecto a 2014 y a 2010. Los últimos datos de 2019 publicados por Eustat, ofrecen la siguiente realidad sobre la tasa de actividad, de ocupación y de paro de las mujeres y los hombres migrantes:

Cuadro 6. Población extranjera de 16 y más años de la CAE, relación con la actividad y sexo (2019).

Población extranjera de 16 y más años de la CAE, relación con la actividad y sexo (2019)	Mujeres		Hombres		Total	Dif. M-H
	Abs.	%	Abs.	%		
Inactiva	31.719	55,1	25.880	44,9	57.599	10,2
Parada	10.079	51,8	9.389	48,2	19.468	3,6
Ocupada	28.720	46,2	33.477	53,8	62.197	-7,6
Total	70.518	50,6	68.746	49,4	139.264	1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población extranjera de 16 y más años de la CAE, relación con la actividad y sexo en 2019 (Eustat, 2020).

En 2019, la **tasa de ocupación** de las mujeres inmigrantes se situaba 7,6 puntos por debajo de la tasa de los hombres del mismo colectivo. La **tasa de paro** de las mujeres inmigrantes superaba en 3,6 puntos a la tasa de los hombres inmigrantes. Lo mismo sucedía con la tasa de inactividad. Estos

¹¹ Según la Encuesta de Población Inmigrante extranjera residente en Euskadi (EPIE, 2019) este sector de la población en 2018 estaba compuesto por 211.208 personas que residían en las unidades de convivencia con presencia de personas de origen extranjero, un 9,7% (el 55,1% son mujeres y el 44,9% hombres) de la población total de la CAE.

datos reflejan que en 2019 la situación laboral de las mujeres inmigrantes en la CAE era bastante más precaria que la de los hombres del mismo colectivo.

Volviendo a datos de tipos general, cabe señalar que aun asumiendo la distinta situación y posición que mujeres y hombres en general ocupan en el mercado laboral, los datos presentados sobre las tasas de actividad, ocupación y paro reflejan la profunda transformación de la sociedad vasca durante el último cuarto de siglo, en lo referente a la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.

En cualquier caso, y sin negar los importantes avances conseguidos por las mujeres en distintos ámbitos de la vida, entre ellos el del empleo, cabe destacar también las voces que hablan de la necesidad de considerar la crisis sanitaria actual como un factor a tener en cuenta a la hora de explicar resultados como las tasas de ocupación o de paro entre las mujeres y los hombres.

En datos generales, debido a la crisis generada por la COVID-19 el Producto Interior Bruto (PIB) de la CAE descendió un 9,5 % en el año 2020, según datos elaborados por Eustat¹². La bajada del empleo, por su parte, en el conjunto del año con relación al año 2019 se situó en un 8,1 % medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. En el último trimestre de 2020 la tasa de paro de la CAE se situaba en 11,2 %, 1,7 puntos superior a la registrada en el mismo trimestre del año anterior. Como resultado de la evolución de la población ocupada y la parada, la tasa de actividad fue del 56,1 %¹³ en el cuarto trimestre de 2020, aumentando 1,6 puntos respecto al trimestre anterior. Como se ha comentado anteriormente, esta es una de las consecuencias del impacto de la crisis sanitaria en el sector del empleo. Los datos del cuarto trimestre de 2020 del mercado laboral de la CAE ofrecen una cifra de 930.500 personas ocupadas, lo que supone un aumento de 14.200 respecto al trimestre anterior (+1,5%), según datos elaborados por Eustat¹⁴. El número de personas paradas en la CAE se estimaba en 116.900 en el cuarto trimestre del año 2020, 15.100 más que el trimestre anterior.

Esto llevaría a afirmar que el incremento de la prevalencia de mujeres en el total de ocupación sería el resultado de la segregación ocupacional por sexo y el desigual impacto de la crisis generada por la COVID-19 sobre los distintos sectores económicos, y no tanto del incremento de empleo entre las mujeres. Esto mismo explicaría que en el último trimestre de 2020 la tasa de paro entre los hombres superase a la de las mujeres.

¹² Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.eustat.eus>

¹³ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.eustat.eus>

¹⁴ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.eustat.eus>

Población ocupada: situación profesional y preferencias

En las diferentes situaciones profesionales de las personas ocupadas, la presencia de las mujeres presenta notables variaciones. Así, las mujeres son mayoría entre las personas asalariadas del sector público: las 94.800 mujeres que trabajan en este sector constituyen el 62,5% del empleo público total. En el sector privado, ámbito que concentra a la mayor parte de la población ocupada, las 304.000 mujeres asalariadas en la CAE en 2019 suponen el 46,8% del total.

Las mujeres son, sin embargo, claramente minoritarias en el trabajo por cuenta propia: solo constituyen el 35,4 % de quienes emplean a otras personas (16.400 mujeres son empresarias con personal asalariado) y el 38,4 % del empresariado sin personal contratado. En las cooperativas su presencia es algo superior, aunque se mantiene también minoritaria (43,1 %).

Cuadro 7. Situación profesional de las personas ocupadas. CAE. Media de los 4 trimestres del año 2019, en miles.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres/total
Trab. cuenta propia	133,7	51,4	82,3	38,4
Empleador/a	46,3	16,4	29,9	35,4
Empres. Sin asalariad	73,9	29,1	44,8	39,4
Cooperativa	12,3	5,3	7,0	43,1
Ayuda familiar	1,3	0,6	0,6	46,2
Asalar. Sector público	151,8	94,8	57,0	62,5
Asalar. privado	649,8	304,0	345,8	46,8
Otra situación	0,8	0,3	0,5	37,5
Total	936,1	450,4	485,7	48,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

La Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal indaga sobre las preferencias de la población ocupada de la CAE. Aunque mujeres y hombres prefieren de forma general trabajar por cuenta ajena, esta proporción se eleva casi 8 puntos más en el caso de las mujeres, hasta convertirse en la opción prioritaria de prácticamente 9 de cada 10 mujeres. También hay diferencias notables en las preferencias por el sector público o privado: el 71,5% de las mujeres optaría por un empleo público (opción favorita del 54,2% de los hombres). Algo menores son las diferencias en cuanto a la preferencia por la dimensión de las empresas en las que trabajar. En el caso de las mujeres, las diferencias a favor de las grandes empresas son reducidas: el 53% prefiere las empresas de mayor tamaño, frente al 47% de quienes optarían por empresas de menor dimensión. La preferencia por las grandes empresas alcanza al 57,8% de los hombres.

Cuadro 8. Población ocupada de la CAE por preferencias laborales, según sexo, en porcentaje. 2019

	Mujeres	Hombres	Dif. M-H
Situación profesional			
Ser asalariada/o	88,7	81,1	7,6
Ser autónoma/o	11,3	18,9	-7,6
Tamaño de la empresa			
Trabajar en empresa pequeña	47,0	42,2	4,8
Trabajar en empresa grande	53,0	57,8	-4,8
Sector de ocupación			
Trabajar en sector privado	28,5	45,8	-17,3
Trabajar en sector público	71,5	54,2	17,3

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El análisis de la **población ocupada por sectores y ocupaciones** permite poner cifras a la diferente situación en el mercado laboral de mujeres y hombres desde una perspectiva que supera la mera situación de actividad, empleo o desempleo, y ayuda a caracterizar la desigual posición de mujeres y hombres en el trabajo remunerado.

En cuanto a sectores de actividad, 405.383 mujeres de la CAE se encontraban ocupadas en el sector servicios en 2019, conformando así el 57,6 % de la población total ocupada en un sector que supone en la CAE el 74,6 % del empleo total (y el 90 % del empleo de las mujeres). Con 36.405 mujeres en la industria (el 8,1% del empleo total de las mujeres), este sector se mantiene como el segundo con mayor número de mujeres empleadas, si bien casi el 80 % del total de personas ocupadas en la industria son hombres. La construcción, con 5.802 mujeres (y 47.139 hombres), se sitúa en tercer lugar, aunque a gran distancia de los anteriores: el sector de la construcción emplea en 2019 al 5,6 % del total del empleo en la CAE. Por último, el sector primario, con 2.564 mujeres trabajando en actividades de agricultura, ganadería o pesca, supone el 1,1 % de la ocupación total (y el 0,1 % de las mujeres ocupadas). Construcción, Industria y sector primario cuentan así con un empleo fuertemente masculinizado: los hombres suponen entre el 89 % y el 75 % del total en los tres sectores

Cuadro 9. Población de 16 y más años ocupada por sector y sexo. En miles y %. CAE 2019

	Total		Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Agricultura, ganadería, pesca	10.124	1,1	2.564	25,3	7.560	74,7
Industria	176.176	18,7	36.405	20,7	139.771	79,3
Construcción	52.941	5,6	5.802	11,0	47.139	89,0
Servicios	704.281	74,6	405.612	57,6	298.669	42,4
Total	943.522	100	450.383	47,7	493.139	52,3

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad

La evolución del peso relativo del empleo de las mujeres respecto al total en las últimas décadas permite valorar los cambios producidos en el

número de mujeres ocupadas por sector, más allá de coyunturas puntuales. El análisis desde 1995 muestra así que los cambios más significativos se produjeron a finales de los 90 y principios del nuevo siglo, coincidiendo con la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. En esos 15 años el peso de la mujer en la industria creció del 15 % al 20 % aproximadamente; en la construcción se pasó del 5% al 10% y en el sector servicios aumentó desde el 50 % a cerca del 60 %. Desde 2010, los cambios en estos sectores han sido limitados. Diferente es la situación del sector primario, en el que pequeños cambios en los números absolutos tienen un reflejo notable en los porcentajes, debido a su reducida dimensión. La reducción en el peso relativo del empleo de las mujeres que se observa en los primeros años del nuevo siglo cambia de sentido al inicio de la última década, oscilando en los últimos años la presencia de las mujeres en el sector primario entre el 23,1 % del año 2018 y el 30 % registrado en 2015.

Cuadro 10. Evolución del % de mujeres ocupadas en el total de la ocupación de los sectores. CAE 1995-2019

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% mujeres en sector primario	27,3	28,4	23,2	20,9	26,9	31,7	24,5	27,6	30	27,8	27,6	23,1	25,3
% mujeres en industria	14,8	16	19,7	19,8	19,6	20,8	19	19,3	21	20,8	20,4	21,2	20,7
% mujeres en construcción	4,8	5,2	7,6	9,8	10,4	12	12,5	10,8	11,8	11,4	10,3	10,4	11
% mujeres en servicios	49,8	52,6	55,5	57,7	58,7	58,4	58,1	58,3	57,4	57,8	58,5	58,5	57,6
% mujeres total	35,3	37,2	41,5	44,8	45,7	46,3	46,6	47,1	47,1	47,3	47,5	47,3	47,7
TOTAL (en miles)	713,6	830,2	945,2	937,8	925	898,4	884,3	880,6	893	903,3	918,2	935,1	943,5

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad

El análisis del empleo por ramas de actividad permite profundizar en esta segregación en el empleo de mujeres y hombres que se produce también en la CAE. “Administración Pública, actividades sanitarias y de los servicios sociales...” es la principal rama de actividad en cuanto al número de mujeres ocupadas: 153.700 mujeres cuentan con un empleo en esta actividad, en la que trabajan el 34,1 % de las mujeres ocupadas de la CAE. A cierta distancia, aunque concitando el 25,8 % del empleo de las mujeres, se sitúa “Comercio... y hostelería” con 116.300 mujeres ocupadas, número prácticamente idéntico al de hombres empleados en esta actividad (116.900), y única rama (junto con “Actividades inmobiliarias”) en la que mujeres y hombres muestran una presencia paritaria.

Entre los hombres, la “Industria manufacturera” ocupa la primera posición, siendo la actividad a la que se dedican casi un 30 % de los hombres ocupados en la CAE (142.400). Con más de un 70 % de hombres en el total empleado se encuentran, además de la ya citada “Industria manufacturera” en la que los hombres ocupan el 78,8 % del empleo, las “Industrias extractivas” (75,8 %) y la “Construcción” (89,4 %); mientras que

las mujeres son el 73,6 % de las personas ocupadas en “Actividades artísticas y hogares como empleadores domésticos”.

Cuadro 11. Población ocupada por rama de actividad y sexo. En miles y %. CAE 2019

	TOTAL		MUJERES			HOMBRES		
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)
Agricultura	10,2	1,1	3,2	0,7	31,4	7	1,4	68,6
Ind. extractivas: suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acond; sumin. agua, saneamiento, gestión residuos y descontaminación	9,9	1,1	2,5	0,6	25,3	7,5	1,5	75,8
Industria manufacturera	180,8	19,3	38,4	8,5	21,2	142,4	29,3	78,8
Construcción	52,9	5,7	5,6	1,2	10,6	47,3	9,7	89,4
Comercio al por mayor y menor, repar. de vehículos de motor y motocicl; transporte y almacenamiento; hostelería	233,2	24,9	116,3	25,8	49,9	116,9	24,1	50,1
Información y comunicaciones	27	2,9	10,3	2,3	38,1	16,7	3,4	61,9
Actividades financieras y de seguros	20,3	2,2	11,9	2,6	58,6	8,4	1,7	41,4
Actividades inmobiliarias	5,1	0,5	2,7	0,6	52,9	2,5	0,5	49
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	95,2	10,2	52,5	11,7	55,1	42,7	8,8	44,9
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	228,8	24,4	153,7	34,1	67,2	75,1	15,5	32,8
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	72,7	7,8	53,5	11,9	73,6	19,2	4	26,4
TOTAL	936,1	100	450,4	100	48,1	485,7	100	51,9

Nota: 4º trimestre de 2019

Fuente: INE. Encuesta de la Población Activa

También los grandes grupos de ocupación revelan la desequilibrada distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral. Las mujeres suponen en torno a dos tercios del empleo en ocupaciones relacionadas con la “restauración, los servicios personales y venta...”, las ocupaciones de “contabilidad, administrativas...” y las “ocupaciones elementales”, mientras que los hombres constituyen el 94,6 % del empleo en ocupaciones registradas en el epígrafe “artesanía y trabajo cualificado de la industria y la construcción”, el 84,7 % de quienes “operan maquinaria e instalaciones...” y el 77,9 % del “trabajo cualificado del sector primario”.

En números absolutos, hay dos grupos ocupacionales en los que trabajan más de la mitad de las mujeres de la CAE: los ya citados “servicios de restauración... y venta”, con 127.100 trabajadoras, y el “personal técnico y profesionales de la ciencia e intelectuales”, con 118.500 mujeres ocupadas.

Cuadro 12. Población ocupada por gran grupo de ocupación y sexo, en miles y %. CAE 2019.

	TOTAL		MUJERES			HOMBRES		
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)
Direcciones y gerencias	36,4	3,9	13,2	2,9	36,3	23,2	4,8	63,7
Técnicas/os y profesionales científicos e intelectuales	196,8	21	118,5	26,3	60,2	78,3	16,1	39,8
Técnicas/os profesionales de apoyo	112,5	12	42,2	9,4	37,5	70,3	14,5	62,5
Empleadas/os contables, administrativos y otros	106,4	11,4	73,2	16,3	68,8	33,2	6,8	31,2
Trabajad. servicios restauración, personales, protección y venta	190,1	20,3	127,1	28,2	66,9	62,9	13	33,1
Trabajad. Cualificad. sector primario	12,2	1,3	2,7	0,6	22,1	9,5	2	77,9
Artesanas/os y trabaj. cualif. Indust. Manufactureras y construcción	106,5	11,4	5,8	1,3	5,4	100,7	20,7	94,6
Operadoras/es maquinaria e instalaciones y montadoras/es	97,1	10,4	14,8	3,3	15,2	82,2	16,9	84,7
Ocupaciones elementales	77,8	8,3	52,8	11,7	67,9	25	5,1	32,1
Ocupaciones militares	0,3	-	-	-	-	0,3	0,1	100
Total	936,1	100	450,4	100	48,1	485,7	100	51,9

Fuente: INE. Encuesta de la Población Activa

Al analizar el número de contratos por actividad registrados en 2019 se observa que las mujeres son mayoría, con notable diferencia, en las contrataciones en “hostelería”, y particularmente en “actividades sanitarias y servicios sociales”, pero también en “comercio”, “educación”, “actividades de los hogares” o “actividades administrativas”; mientras que las contrataciones realizadas a hombres son netamente superiores en las “industrias manufactureras”, “transporte y almacenamiento” o “construcción”, contribuyendo así al mantenimiento de una segregación en el empleo relacionada con los roles de género.

Cuadro 13. Acumulado de contratos en 2019 por actividad según sexo. CAE

ACTIVIDAD	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		%	(%v)	(%h)	(%v)
I Hostelería	17,0	21,2	62,6	37,4	12,8
C Industrias manufactureras	14,3	6,6	23,2	76,8	22,0
Q Actividades sanitarias y serv. sociales	11,6	18,4	79,4	20,6	4,8
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	10,8	12,5	58,3	41,7	9,0
G Comercio, reparación, vehículos motor, ...	10,7	12,6	59,1	40,9	8,8
H Transporte y almacenamiento	8,2	2,8	17,3	82,7	13,6
P Educación	5,1	7,3	72,0	28,0	2,8
R Actividades artísticas, recreativas	4,5	3,5	39,3	60,7	5,4
F Construcción	3,4	0,4	6,2	93,8	6,4
M Actividades profesionales científicas y técnicas	3,4	3,7	55,9	44,1	3,0
J Información y comunicaciones	3,0	2,5	41,3	58,7	3,6
S Otros servicios	2,1	2,5	60,8	39,2	1,6
A Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca	1,7	0,3	9,8	90,2	3,2
T Actividades de los hogares	1,7	3,2	93,0	7,0	0,2
O Administración pública	1,4	1,7	58,1	41,9	1,2
E Suministro agua	0,6	0,1	10,8	89,2	1,1
K Actividades financieras y seguros	0,4	0,5	61,2	38,8	0,3
L Actividades inmobiliarias	0,1	0,2	61,6	38,4	0,1
U Actividades organiz.y org. extrateritoriales	-	-	50,6	49,4	-
D Suministro energía	-	-	32,9	67,1	-
B Industrias extractivas	-	-	21,1	78,9	-
Total	100	100	50,2	49,8	100

Fuente: Lanbide.

Las contrataciones más numerosas se producen, como se ha señalado, en diferentes sectores en el caso de mujeres y hombres, aunque muchos de los 10 sectores más significativos en cuanto a número de contratos son compartidos por ambos sexos, si bien su importancia es claramente diferente. Así, entre los sectores con mayor número de contrataciones de mujeres se encuentran, en primer lugar, la "hostelería" (que ocupa el 3er puesto en las contrataciones realizadas a hombres), seguida por las "actividades sanitarias y de servicios sociales" (8ª posición en el ranking de contratación de hombres) y el "comercio" (5º puesto entre los sectores con más contratos de hombres). Las "industrias manufactureras" ocupan el primer lugar en los contratos de hombres (6ª posición en el ranking de contratos a mujeres), seguidas por "transporte y almacenamiento", que ocupa la última posición en la lista de los 10 sectores con más contratos realizados a mujeres.

Tres sectores, sin embargo, son diferentes en la lista de contrataciones de mujeres y de hombres: "educación", "actividades profesionales científicas y técnicas" y "actividades de los hogares" se encuentran entre los 10 más frecuentes en la contratación de mujeres; al tiempo que "construcción", "información y comunicaciones" y "agricultura..." están presentes entre las 10 con mayor número de contratos de hombres.

Cuadro 14. Sectores con mayor número de contrataciones acumuladas en 2019, por sexo. CAE

10 sectores con más contratación de Mujeres		10 sectores con más contratación de Hombres	
1.	Hostelería	1.	Industrias manufactureras
2.	Actividades sanitarias y serv. sociales	2.	Transporte y almacenamiento
3.	Comercio, reparación, vehículos a motor, ...	3.	Hostelería
4.	Actividades administrativas y servicios auxiliares	4.	Actividades administrativas y servicios auxiliares
5.	Educación	5.	Comercio, reparación, vehículos a motor, ...
6.	Industrias manufactureras	6.	Construcción
7.	Actividades profesionales científicas y técnicas	7.	Actividades artísticas, recreativas
8.	Actividades artísticas, recreativas	8.	Actividades sanitarias y serv. sociales
9.	Actividades de los hogares	9.	Información y comunicaciones
10.	Transporte y almacenamiento	10.	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca

Fuente: Lanbide Contrataciones anuales de la CAE en 2019

2.1.2. Condiciones laborales de la población ocupada

El crecimiento observado en el número total de contratos registrados en 2019 se debe al aumento en la **contratación temporal**, ya que los contratos indefinidos se reducen ligeramente, pasando de 88.625 a 83.931, limitando así su participación en el total del 8,9% al 8,3%. Una posible explicación a este descenso en el número de contratos indefinidos suscritos puede ser consecuencia de la desaparición en 2019 del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, introducido por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este tipo de contrato, fue creciendo año tras año desde su introducción en 2012, habiéndose formalizado en la CE 13.389 contratos indefinidos de este tipo.

Esta reducción en la contratación indefinida afecta de forma similar a mujeres y hombres: los 40.450 contratos indefinidos suscritos por mujeres en 2019 (2.127 menos que en 2018) suponen un porcentaje del total 2 décimas por encima del registrado el año precedente: 48,2%. Las mujeres son, sin embargo, ligeramente mayoritarias en la contratación temporal: el 50,4% de todos los contratos temporales han sido suscritos por mujeres. Así, las mujeres han suscrito 7.146 contratos temporales más que los hombres, pero 3.031 contratos indefinidos menos en 2019.

Cuadro 15. Contratos registrados por sexo según tipo de contrato. CAE 2018-2019

	Total		Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
2019						
Indefinido	83.931	8,3	40.450	48,2	43.481	51,8
Temporal	924.244	91,7	465.695	50,4	458.549	49,6
Total Contratos	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8
2018						
Indefinido	88.625	8,9	42.577	48,0	46.048	52,0
Temporal	912.556	91,1	457.685	50,2	454.871	49,8
Total Contratos	1.001.181	100	500.262	50,0	500.919	50,0

Fuente: Lanbide Informe Balance de contratos del año 2019

Respecto de la duración de los contratos temporales, en conjunto, los contratos de duración inferior a un mes representan el 50,4 % de los temporales, suponiendo en el caso de las mujeres el 52,6 % del total de contratos temporales que suscriben, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 48,2 %.

Aumenta con fuerza entre las personas más jóvenes (17 a 24 años) la contratación temporal (9,9 %), muy por encima de lo observado en el resto de estratos de edad, reduciéndose en el estrato de edad 25 a 39 años.

Las categorías laborales a las que se adscriben estas contrataciones muestran que, en las contrataciones suscritas por mujeres, dos categorías concentran el 69 % del total: personal cualificado del sector servicios (con 214.242 contratos) y personal no cualificado (133.733). Estas dos categorías, en orden inverso, son también las que más contratos suscritos por hombres han registrado en 2019, aunque en este caso entre ambas suponen el 54 % del total. La presencia de mujeres en la contratación de las categorías de personal cualificado de los sectores primario o industria, y en menor medida operadores, es muy reducida (entre el 8 % y el 14 % del total), y es también significativo el menor número de contratos suscritos por mujeres en los puestos directivos de las organizaciones (39,4 % del total).

Cuadro 16. Contratos registrados por sexo según categoría laboral. CAE 2019

	Total		Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Dirección	1.810	0,2	713	39,4	1.097	60,6
Téc. y profesionales científicos	103.673	10,3	64.844	62,5	38.829	37,5
Téc. y profesional apoyo	82.151	8,1	38.962	47,4	43.189	52,6
Empleo administrativo	58.873	5,8	38.419	65,3	20.454	34,7
Cualificadas/os Servicios	315.387	31,3	214.242	67,9	101.145	32,1
Cualificadas/os Primario	4.252	0,4	388	9,1	3.864	90,9
Cualificadas/os Industria	75.096	7,4	5.816	7,7	69.280	92,3
Operadores/as	62.491	6,2	9.015	14,4	53.476	85,6
No cualificadas/os	304.398	30,2	133.733	43,9	170.665	56,1
TOTAL	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8

Fuente: Lanbide Informe Balance de contratos del año 2019

En cuanto a las contrataciones realizadas a través **de ETTs**, en 2019 estas han registrado un incremento del 5,5%, con una mayor incidencia de este incremento en los contratos suscritos por mujeres, que han pasado en un año de 62.385 a 66.969 (4.584 más), pese a lo cual la incidencia de la contratación a través de estas empresas es claramente inferior en el caso de las mujeres, ya que dos de cada tres contratos realizados a través de ETTs son suscritos por hombres también en el último ejercicio analizado.

Cuadro 17. Contratos por ETT registrados. CAE 2018-2019

	Total	Mujeres		Hombres		Dif M-H
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	
2019	209.068	66.969	32	142.099	68	-75.130
2018	198.159	62.385	31,5	135.774	68,5	-73.389
Crecimiento 2018/2019	5,50%	7,30%		4,70%		

Fuente: Lanbide Informe Balance de contratos del año 2018

El análisis de la distribución de la población ocupada en **jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial** muestra que el empleo con jornadas a tiempo parcial ha crecido en 2019 (5.900 empleos más), al mismo tiempo que han aumentado los empleos a jornada completa (6.800 empleos adicionales); pero mientras que en el empleo a jornada completa la participación de las mujeres se ha mantenido (42,1% del total), en el empleo a tiempo parcial el peso relativo de las mujeres se ha incrementado, llegando al 78,3% del total.

Esta evolución parece revertir la tendencia registrada años atrás, de reducción del peso relativo de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, que alcanzó su mínimo en 2017 con un 75%, y confirmar las jornadas a tiempo parcial como una modalidad de empleo casi exclusiva de mujeres.

Cuadro 18. Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE 2006-2019.

	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
	Total	% Mujeres	% Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2006	858,3	36	64	135,1	83,1	16,9
2007	858,3	36,2	63,8	142,7	82,6	17,4
2008	874,9	37,3	62,7	135,2	83,1	19,9
2009	816,4	38,9	62	135,5	84,7	15,3
2010	826,2	39,8	61,1	136	81,5	18,5
2011	810,4	39,7	60,2	145,9	79,7	20,3
2012	758,8	40	60,3	144	81,3	18,7
2013	728,1	39,4	60	145,4	80,1	19,9
2014	714,2	40,1	60,6	151,1	83,2	16,8
2015	715,3	40,7	59,9	161,1	77,5	22,5
2016	741	40,7	59,3	160,7	75,7	24,3
2017	748,7	40,9	59,1	156	75	25
2018	772,9	42,1	57,9	150,6	76,7	23,3
2019	779,7	42,1	57,9	156,5	78,3	21,7

Fuente: INE. Encuesta de la Población Activa

En cuanto a los **nuevos contratos** realizados en 2019, la situación de predominio del empleo parcial en la contratación de mujeres se mantiene, con dos de cada tres nuevos contratos a tiempo parcial suscritos por mujeres, al tiempo que en los contratos a tiempo completo las mujeres suponen únicamente el 39 % del total de contratos realizados. A este respecto cabe añadir que la incidencia de la contratación a tiempo parcial en las mujeres es cerca del doble que la de los hombres. Concretamente, en 2019 el 53,3 % de los contratos suscritos por mujeres fueron a tiempo parcial, frente a una proporción del 26,9 % en el caso de los hombres.

Cuadro 19. Contratos registrados por sexo según tipo de jornada laboral. CAE 2018-2019

	Total		Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
2019						
Tiempo parcial	405.609	40,2	270.303	66,6	135.306	33,4
Tiempo completo	602.566	59,8	235.842	39,1	366.724	60,9
Total Contratos	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8
2018						
Tiempo parcial	399.580	39,9	266.773	66,8	132.807	33,2
Tiempo completo	601.601	60,1	233.489	38,8	368.112	61,2
Total Contratos	1.001.181	100	500.262	50	500.919	50

Fuente: Lanbide Informe Balance de contratos del año 2019

Del conjunto de contratos suscritos por mujeres, el 50% fueron temporales a jornada parcial, mientras que este porcentaje se reduce al 25% en el caso de los hombres, sin que apenas se registre variación en estos porcentajes en los últimos años.

Además, en el análisis de algunos datos que trabaja la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Eustat, 2020), como el tipo de jornada laboral, se observa que en 2019, del total de mujeres que trabajaban un 17,1 % lo hacía siempre el fin de semana. El horario nocturno era en mayor medida ejercido por hombres (16,6 %, y 9,8 %).

Entre **las personas jóvenes**, la tasa de temporalidad (porcentaje de personas con contrato temporal respecto al total de personas asalariadas), según los datos ofrecidos por el Observatorio Vasco de la Juventud (2021), en 2019 era del 65,9 % entre las mujeres de 16 a 29 años y de 62,7 % entre los hombres de ese mismo grupo de edad. En 2020 esos datos varían, y la tasa de temporalidad entre las mujeres de 16 a 29 años residentes es la CAE era de 68,7 % y la de los hombres de ese mismo grupo de edad era de 57,1 %.

También la jornada a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres de 16 a 29 años que entre los hombres de ese mismo grupo de edad. En 2019 38,7 % de mujeres frente al 25,4 % de los hombres y en 2020, aunque los datos variaron un poco, 37,2 % y 27,5 % respectivamente (Observatorio Vasco de la Juventud, 2021).

Con respecto a los datos de las **personas con discapacidad**, la encuesta de 2011 (INE), a falta de datos desagregados por sexo a nivel de la CAE informa de los siguientes datos sobre el **tipo de contrato y jornada laboral** de las mujeres y los hombres de este colectivo.

Al igual que sucede entre las personas sin discapacidad, el porcentaje de hombres con contrato indefinido es mayor que el porcentaje de mujeres que dispone de ese tipo de contrato (6,7 puntos por encima). En cuanto al tipo de jornada laboral, encontramos que la parcial está mucho más presente en las mujeres que en los hombres (19,2 % puntos por encima).

En cuanto a las características del empleo que desempeñan (EHLABE, 2020), los datos apuntan a una menor presencia de mujeres en los Centros Especiales de Empleo de EHLABE (34,9 % frente al 65,1 % de los hombres).

Con relación al **tipo de contrato** de las **personas inmigrantes**, el dato más llamativo sin duda alguna es el alto porcentaje de mujeres que trabaja sin contrato, 20,8 %. Dato directamente relacionado con el hecho de que las mujeres presentan una tasa de irregularidad del 7,8 %, pero también con el tipo de trabajos que mayoritariamente desempeñan y que se caracterizan por una gran precariedad: servicio doméstico, hostelería y comercio.

Con relación a la **salud laboral** de trabajadoras y trabajadores de la CAE basada en la información que proporcionan los registros estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señalar que en 2019 se han registrado 3.158 enfermedades profesionales, que crecen en 153

casos respecto al año precedente, mantenimiento así una tendencia ascendente. De este modo, 1.087 mujeres han visto reconocidas su enfermedad profesional (32 más que en 2018), conformando las enfermedades reconocidas a las mujeres más de un tercio del total (34,4 %).

Cuadro 20. Enfermedades profesionales en la C.A. de Euskadi según sexo. 2019

	Total	Mujeres		Hombres	
		Abs.	(%h)	Abs.	(%h)
Total enfermedades profesionales	3.158	1.087	34,4	2.071	65,6

Fuente: Osalan (Departamento de Empleo y Políticas Sociales). Estadística de lesiones profesionales

Junto con la diferencia en el número total de bajas por enfermedad profesional de mujeres y hombres, destaca también las diferentes causas que las generan. Aunque tanto en las bajas de mujeres (88,6 % del total) como en las de hombres (90,3 %) las enfermedades profesionales producidas por "agentes físicos diversos" son predominantes, las infecciosas y parasitarias son causa de baja más frecuente entre las mujeres (el 58 % de las bajas por esta causa están asociadas a bajas de las mujeres).

Cuadro 21. Partes de baja por enfermedad profesional comunicados, mujeres y hombres. Periodo Acumulado enero – diciembre 2019.

	Total	Mujeres	Hombres
Enfermedades Profesionales			
Producidas por agentes químicos	93	29	64
De la piel	140	35	105
Provocadas por inhalación	90	30	60
Infecciosas y parasitarias	19	11	8
Producidas por agentes diversos	2.816	982	1.834
Total	3.158	1.087	2.071

* Se han excluido los partes con baja calificados al cierre como Enfermedad Común o Accidente de Trabajo.

Fuente: Osalan (Departamento de Empleo y Políticas Sociales). Estadística de lesiones profesionales

En 2019 los accidentes de trabajo han crecido, en su conjunto, un 35,8 % en relación con los registrados en 2018. Las mujeres han sufrido 12.367 accidentes, que constituyen el 26,8 % del total, reduciéndose la participación de las mujeres en los accidentes de trabajo pese a su crecimiento (aumentan un 24,2 %), debido al fuerte incremento registrado en los accidentes de trabajo sufridos por hombres (40,6 %).

Los accidentes de trabajo con tramitación de baja se producen, mayoritariamente, en la jornada laboral (88,9 % de los casos), y en estos

accidentes los hombres mantienen un peso relativo claramente superior (76 %). En los que se originan in itinere, sin embargo, las mujeres son mayoría (56 %). La inmensa mayoría de los accidentes de trabajo que sufren tanto mujeres como hombres son de carácter leve (más del 99 % en ambos casos), pero tanto en los casos graves (44 mujeres y 162 hombres) como en aquellos con desenlace de muerte (3 mujeres y 27 hombres), la proporción de hombres afectados es muy superior.

Cuadro 22. Accidentes de trabajo con baja por tipo y gravedad según sexo. 2019 CAE.

	Total		Mujeres			Hombres		
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)
Leves	36.870	99,4	10.311	99,6	28	26.559	99,3	72
Graves	206	0,6	44	0,4	21,4	162	0,6	78,6
Mortales	30	0,1	3	-	10	27	0,1	90
Total	37.106	100	10.358	100	27,9	26.748	100	72,1
Leves	32.819	99,4	8.028	99,7	24,5	24.791	99	76,5
Graves	162	0,5	24	0,3	14,8	138	1	85,2
Mortales	26	0,1	3	0	11,5	23	-	88,5
En jornada laboral	33.007	100	8.055	100	24,4	24.952	100	76,6
Leves	4.051	98,8	2.283	99,1	56,4	1.768	98	44,6
Graves	44	1,1	20	0,9	45,5	24	1	55,5
Mortales	4	0,1	-	-	-	4	0,2	100
In itinere	4.099	100	2.303	100	56,2	1.796	100	44,8

Fuente: Osalan. Informe CAE 2019 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Según el informe de 2019 de **accidentes de trabajo** en la CAE, elaborado por Osalan (2020), el grupo de edad del trabajador o trabajadora es una característica que también reveló diferencias en el riesgo, y en diferente sentido entre mujeres y hombres. Así, los hombres con menor riesgo fueron los de más edad (45 años y más), 19 % menor que los más jóvenes (de 16 a 24 años).

Los accidentes de trabajo con baja sufridos por las personas menores de 35 años se reducen en 2019: los 7.834 accidentes registrados ese año suponen 517 menos que en el año precedente, y conforman el 21,1 % del total. Las mujeres más jóvenes, con menos de 20 años, registran un peso relativo más elevado en el conjunto de accidentes sufridos por ese grupo de edad (28,2 % del total), pese a lo cual siguen siendo claramente minoritarias. El segmento de entre 30 y 34 años concentra el mayor número de accidentes, tanto de mujeres como de hombres.

Cuadro 23. Accidentes de trabajo con baja, en jornada laboral de la población de 16 a 34 años, según sexo y grupos de edad. CAE 2019.

	Total		Mujeres			Hombres		
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)	(Abs.)	(%v.)	(%h.)
16-19	255	3,3	72	4,2	28,2	183	3	71,8
20-24	1.644	21	344	19,8	20,9	1.300	21,3	79,1
25-29	2.484	31,7	590	34	23,8	1.894	31	76,2
30-34	3.451	44,1	727	42	21,1	2.724	44,6	78,9
CAE	7.834	100	1.733	100	22,1	6.101	100	77,9

Fuente: OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Fuente: Osalan. Informe CAE 2019. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Elaboración propia

Los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja identifican el número de trabajadoras y trabajadores que han sufrido un accidente por cada mil que se han expuesto. Este dato permite identificar un **nivel de siniestralidad laboral** que se sitúa en 23,1 para las mujeres y en 54,5 entre los hombres, nivel que se ha elevado en 2019, en 3,2 puntos para las mujeres, y que ha disminuido en 0,7 puntos para los hombres.

Acale Sánchez (2009) señala que uno de los factores que explicaría una parte importante de las diferencias entre la siniestralidad de las mujeres y de los hombres, es que el mayor número de siniestros se produce en el sector de la construcción, fuertemente masculinizado en sus escalones inferiores y donde se dan las condiciones de trabajo más peligrosas. También se señala como otro factor la falta de visibilidad de los riesgos que corren las mujeres, cuyos daños aparecen de manera lenta y progresiva; el trabajo sumergido y la clandestinidad impiden que se contabilice la siniestralidad, etc.

Por su parte, desde Osalan (2010) subrayan que el trabajo puede constituir una fuente importante de enfermedad y de absentismo laboral entre las mujeres, así como de riesgos que a menudo siguen siendo ignorados. Cada vez es mayor el conocimiento existente -aunque todavía no suficiente- que muestra que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas.

En definitiva, la división sexual del trabajo (segregación horizontal y vertical) junto con el importante sesgo androcéntrico que impregna la conceptualización, medición y análisis de la siniestralidad laboral estarían condicionando el mapa de la siniestralidad laboral, y la gestión que de la prevención y salud laboral se deriva de este mapa.

Emakunde (2016) indica que el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**¹⁵, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de sexo a la vez que una violación flagrante de la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello son conductas que hay que prevenir y evitar y que cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Con relación al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, en 2012, la Unidad de psicología laboral de Osalan presentó algunos datos sobre la elaboración de un mapa de riesgos psicosociales en la CAE¹⁶, entre los que se incluyen tres tipos de acoso (laboral, sexual y discriminatorio). Se informó de 54 casos de acoso laboral, 29 de acoso sexual y 27 de acoso discriminatorio.

De acuerdo al Estudio de Violencia de Género contra las mujeres 2014, realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA)¹⁷, el 90 % de las víctimas de acoso sexual son mujeres y un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo. Por lo tanto, el acoso sexual tiene rostro de mujer. En este sentido, tanto los agresores como quienes sufren sus actitudes pertenecen a todo tipo de niveles educativos y culturales, condiciones económicas y sociales, así como rangos de edad.

A pesar de los mecanismos legales y normativos encaminados a luchar contra esta lacra puestos en marcha, se considera que las denuncias por este tipo de violencia no representan más que una pequeña parte del problema. La Resolución del Parlamento Europeo del 11 de septiembre de 2018 advierte que un gran número de casos de acoso sexual y sexista en los espacios de trabajo no llegan a denunciarse como consecuencia de varios factores, entre los que destacan: la escasa sensibilización social en

¹⁵ El **acoso sexual** se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo". Por su parte, el **acoso por razón de sexo** es definido como "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares" (Emakunde, 2011).

¹⁶ Se trata de una investigación en la que han participado 45 Servicios de Prevención Ajeno (SPA) y 83 Servicios de Prevención de modalidad mixta (SPA/SPP, ajeno y propio).

¹⁷ Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE" European Union Agency for Fundamental Rights https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf

relación con el acoso sexual, la dificultad para conseguir pruebas, deficiencias en el acceso a los canales de denuncia, escaso seguimiento y protección de las víctimas y la normalización de la violencia machista en algunos espacios de trabajo.

Los datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, difundidos por la UGT¹⁸ (El periódico, 21/11/2017), respecto a las denuncias formuladas sobre acoso sexual laboral en España, aun siendo las denuncias un porcentaje pequeño como hemos visto en la encuesta europea, señalan que: del año 2008 al año 2015, un total de 2.484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual laboral en España. Del año 2008 al año 2015, se han impuesto multas por valor de 237.748 euros.

Aunque la cifra varía según la fuente, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida estima que solo el 15 % de las afectadas por acoso sexual acaba denunciando su situación. Mientras, en España el porcentaje cae al 8 %.

En Euskadi, no se dispone de estudios recientes que ahonden en el tema. Puede servir de referencia orientativa el estudio Acoso sexual en el ámbito laboral publicado en 2007, que puso encima de la mesa que el 1,8 % de la población vasca manifestaba haber sido víctima de acoso sexual en el trabajo, siendo mayoritariamente mujeres las víctimas de ese acoso. Asimismo, del mismo estudio se desprendió que el 0,4 % de las mujeres había sufrido presiones para obtener favores sexuales, y que un 8 % habían sido víctimas de un abuso verbal machista, ofensivo y denigrante¹⁹.

Posteriormente, el informe Violencia Machista Contra las Mujeres en la CAE de 2011 indicó que un 5,5 % de las mujeres ocupadas manifestó haber vivido frecuentemente o a veces situaciones en las que no se ha valorado su trabajo; un 1,9 % señaló haberse sentido agraviada delante de terceras personas en su espacio de trabajo y un 1,6 % había recibido con cierta frecuencia gritos, insultos o amenazas. Teniendo en cuenta las estimaciones del informe, el conjunto de mujeres trabajadoras que habrían pasado por alguna de las citadas situaciones durante ese último año ascendió a 7,8 %, 2,9 % y 2,9 % respectivamente²⁰.

¹⁸ https://www.ugt.es/sites/default/files/25n_informe_violencia_genero_2020.pdf

¹⁹ LEZAUN BARRERAS, Zuriñe, IBÁÑEZ GONZÁLEZ, Mónica et al. Acoso sexual en el ámbito laboral su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007

²⁰ DEPARTAMENTO DE INTERIOR, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO VASCO. La violencia machista contra las mujeres en la CAE: percepción, incidencia y seguridad 2011. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2012.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

La distribución y el acceso a los recursos es uno de los procesos básicos que constituyen y reproducen las desigualdades. La posesión o disposición de y el acceso a los recursos es fundamental para la posición que las personas ocupan en la sociedad; cuantos menos recursos posee una persona más débil es su posición y menor su acceso al poder y a la toma de decisiones. Las mujeres en general y de manera especial aquellas que provienen de colectivos socialmente más vulnerables tienen a menudo menor acceso a los recursos tanto materiales como inmateriales. Este acceso desigual de las mujeres, comparativamente a los hombres va a condicionar, entre otras cosas: su presencia en el trabajo no remunerado, su acceso al mercado laboral y sus mayores dificultades para promocionarse en el empleo.

Recursos educativos y formativos:

En la CAE, el efecto combinado de la rápida incorporación de las nuevas generaciones de mujeres cualificadas a una población activa más pequeña que la masculina, ha redundado en un perfil formativo de nivel superior al de ellos, aunque con preferencias formativas diferenciadas, en gran parte debido al proceso de socialización de género, los estereotipos de género, la falta de modelos de referencia, etc.

La persistente división sexual del trabajo por roles también afecta a los itinerarios formativos de las mujeres, lo que deriva en una segregación profesional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos, que independientemente de su valor e importancia reales, son menos valorados socialmente y peor remunerados, asociados en algún caso a una mayor vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc.), y a los hombres en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (ámbito tecnológico, industrial, innovación... y de gestión empresarial y financiera). La distribución formativa, ocupacional y sectorial de las mujeres tiende, todavía a día de hoy, a reforzar la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y a perpetuar la presencia masculina mayoritaria en los puestos directivos, pese al avance educativo y profesional de las mujeres (Lanbide, 2012).

Diversificar la Formación Profesional y la Formación Universitaria de las mujeres, mejoraría las oportunidades de acceso al empleo de las mismas, del mismo modo que diversificar las opciones de las mujeres, implicaría una distribución más heterogénea y diversa del mercado de trabajo.

Según un informe realizado desde Lanbide sobre la promoción de 2018 de **Formación Profesional**, señala que en 2019 la tasa de ocupación era 3,1 % puntos menos en las mujeres que en los hombres (80,7 % y 83,8 % respectivamente). La tasa de paro de las mujeres de esta promoción

también era un 3,5 % más alta (19,3 % mujeres, y 16,2 % hombres). La tasa de empleo también era inferior en las mujeres que en los hombres de la misma promoción (51,5 % y 53,4 % respectivamente). Por el contrario, la tasa de actividad era 0,1 % más alta en las mujeres que en los hombres de la promoción de 2018 (63,8 % y 63,7 % respectivamente).

Otro informe de Lanbide realizado en 2015 sobre la promoción de 2014 de Formación Profesional, señala que al año siguiente de la culminación de sus estudios, en los más altos niveles de ocupación no se observaron diferencias entre hombres y mujeres. Los empleos para los que no se necesita una cualificación fueron ocupados en mayor medida por hombres que por mujeres (10 % del total de hombres frente a 4 % del total de mujeres). En los niveles medios, las mujeres ocupaban principalmente puestos de tipo administrativo y empleos en restauración, comercios, etc., los hombres por el contrario, se encontraban mayormente en la industria y la construcción. En la promoción de 2014, dentro del colectivo de mujeres, un 62 % se tituló en ciclos de grado superior y un 60 % de los hombres se tituló en este tipo de ciclos. En cuanto al intervalo de tiempo entre fin de estudios y primer empleo, no se apreciaban diferencias significativas entre las mujeres y los hombres de esta promoción. A diciembre de 2015, las mujeres de la promoción de 2014 obtuvieron un salario neto mensual promedio a 14 pagas un 21,4 % inferior que los hombres de la misma promoción. Esta diferencia salarial se explicaría por la naturaleza de los ciclos de F.P. cursados por mujeres y hombres.

Los datos de 2015 sobre la promoción de Formación Profesional de 2014 muestran que las familias profesionales más feminizadas (60-90 % de presencia de mujeres) eran administración, turismo y sanidad. Las familias profesionales con un porcentaje entre el 40-60 % de presencia de mujeres, eran Seguridad y Medio Ambiente, Artes Gráficas, Industrias Alimentarias, Comercio y Marketing y Química. Por el contrario las familias profesionales con entre un 10-40 % de presencia de mujeres fueron Madera y Mueble, Informática, Energía y Agua, Actividades Agrarias, Actividades Físico-Deportivas, Edificación y Obra Civil, Comunicación, Imagen y Sonido, Hostelería, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Instalación. Además, otras familias con menos del 10% de participación de mujeres fueron Mantenimiento, Actividades Marítimo Pesqueras, Electricidad y Electrónica y Fabricación Mecánica. En Formación Profesional el 33 % son mujeres que optan principalmente por las ramas de Imagen Personal, donde son el 90 %; Textil, Confección y Piel y Servicios Socioculturales y a la Comunidad un 80 %, en ambos casos, Sanidad el 75 %, Administración y gestión el 60 % e Industrias alimentarias y Química con el mismo porcentaje, un 60 %. En el resto de familias ofertadas el predominio es masculino, salvo en Comercio y Marketing, que hay distribución equilibrada (Eustat, 2021).

Los resultados referidos a **estudios universitarios** ofrecidos Lanbide (2020) sobre la situación laboral en 2019 de la promoción de 2016 muestran que las mujeres presentaban peores tasas de actividad que sus compañeros, si

bien las tasas de empleo, ocupación y paro eran iguales. El salario neto mensual promedio a 14 pagas de las mujeres ocupadas a jornada completa era inferior al de los hombres. En la universidad se ha consolidado la presencia de mujeres. Si comparamos las generaciones más jóvenes, con las más mayores, en las generaciones más jóvenes había más mujeres universitarias y en las de mayores de 65 años eran más los hombres. En la Universidad, el 56 % eran mujeres estudiantes. Si bien, en el curso 2018-2019 de las mujeres que estudiaban un grado científico, la gran mayoría, el 75,49 %, lo hacía en grados de Salud y Servicios Sociales, un 28,9 % cursaba grados relacionados con la Mecánica, Electrónica y otra formación técnica, Industria y Construcción y un 16,8 % en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En grados de Ciencias naturales, Químicas, Físicas y Matemáticas las mujeres representaban el 49,7 % del alumnado (Eustat, 2021).

Trabajo reproductivo: usos del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las actividades dirigidas a cubrir las necesidades de cuidado de las personas componen una de las dos vertientes del trabajo reproductivo, siendo las tareas domésticas el otro componente de este trabajo. Suele llevarse a cabo habitualmente en el hogar, pero su espacio físico y simbólico es más amplio e incluye una diversidad de actividades de gestión, cuidado, relación o mantenimiento, entre otras. Conocer los diferentes roles que mujeres y hombres desempeñan en este trabajo reproductivo permite complementar el análisis de la diferente situación de mujeres y hombres en el mercado laboral, al encontrarse ambas dimensiones del trabajo estrechamente relacionadas.

La Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal abunda en las diferencias en la dedicación de mujeres y hombres al trabajo reproductivo, incluyendo las tareas del hogar y los cuidados, centrando la mirada en quienes se encuentran también en el mercado laboral (población ocupada)

La Encuesta de Uso Social del **Tiempo** de 2018 (Eustat, 2019), informaba de que las mujeres vascas emplean diariamente 1 h 9 minutos más que los hombres (7h 1' frente a 6h 10') en el **trabajo doméstico** (preparar comidas, limpieza, ropa, otros arreglos, compras y gestiones), mientras que ellos dedicaban 1 hora y 11 minutos más que ellas (10h 56' frente a 9h 45') al empleo (trabajo principal, trabajo secundario y pausas en el trabajo).

Eustat (2021) señala que el trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres suponía en 2019 el 18,6 % del PIB, doblando el peso económico realizado por los hombres, que se situaba en el 9,1 %

Por su parte, los últimos datos a los que se ha podido acceder de la Encuesta del Empleo del Tiempo realizada desde el INE (2009-2010)

muestran que tanto mujeres como hombres dedicaban más tiempo al trabajo remunerado que a las tareas relacionadas con el hogar y la familia. Sin embargo, eran las mujeres quienes dedicaban una media diaria de casi dos horas diarias más a este tipo de tareas relacionadas con el trabajo no remunerado, y los hombres eran quienes invertían una media diaria de una hora más al trabajo remunerado. Los datos también informaban de que las mujeres, aproximadamente, trabajaban de media casi una hora más al día.

Cuadro 24. Media diaria de horas empleadas en trabajo remunerado y no remunerado según el sexo (2009-2010).

Media diaria de horas empleadas en trabajo remunerado y no remunerado según el sexo (2009-2010)	Mujeres	Hombres
	Horas	Horas
Trabajo remunerado	6:30	7:33
Trabajo no remunerado (Hogar)	4:30	2:37
Total	11:00	10:10

Elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE, 2011).

La cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado confirman la llamada “doble jornada” de muchas de ellas que viven a caballo entre dos mundos: el mundo del hogar, de tiempo indefinido y trabajo gratuito, y el mundo del empleo, de tiempo medido y monetizado.

Centrándose específicamente en el cuidado de las personas, parte fundamental del trabajo reproductivo (no remunerado), los datos de 2019 (Eustat, 2020) apuntan a diferencias importantes.

Así, en el tiempo diario medio invertido por las mujeres y los hombres que realizan este tipo de tarea (cuidados a niños y niñas y cuidados a personas dependientes): las mujeres dedicaban 5 horas y 20 minutos, mientras que los hombres dedicaban 5 horas y 11 minutos.

Por otro lado, y según los datos elaborados por Eustat (2020), en la CAE el trabajo doméstico sigue siendo fundamentalmente ejercido por mujeres, así, dentro del propio hogar, el 67,2 % del trabajo doméstico lo realizaban las mujeres frente al 32,8 % de los hombres. Además, con respecto al anterior periodo estudiado, este porcentaje aumentó ligeramente, ya que en 2013 era de 66,7 %.

Por funciones, las mujeres asumían el 65 % de las tareas de educación y cuidados de niños/as, personas mayores y enfermas. En el caso de las tareas del hogar, el 83 % de las actividades relacionadas con la ropa (comprar, lavar, planchar, etc.), el 69 % con la comida (planificar, comprar, cocinar, fregar, etc.) y el 62 % con la casa (compra, alquiler, limpiar, amueblar, mantener, reparar, etc.) (Eustat, 2021).

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea

también diferente, además de menor. Las cargas diferenciales del trabajo doméstico y el cuidado entre hombres y mujeres plantean importantes desigualdades de género.

Diversas investigaciones muestran el impacto de cuidar sobre la esfera laboral: abandono, temporal o definitivo, del trabajo remunerado, y en algunos casos imposibilidad de acceder a un empleo. Además produce pensiones más reducidas y menor ahorro para afrontar la vejez y el propio cuidado en el futuro. Mientras el mercado laboral potencia cada vez más las carreras laborales ininterrumpidas, muchas mujeres se ven abocadas a eliminar años de su carrera por razones de cuidado. Cuando el periodo de cuidado termina, este es considerado tiempo no trabajado: sin prestaciones y generalmente sin derecho a recuperar el trabajo. Esta situación, junto con la lógica del sistema de pensiones, conduce a una situación paradójica: el sistema de atención a las personas mayores, basado en el cuidado informal, potencia la existencia futura de personas mayores en situación desamparada (García-Calvente, Mateo-Rodríguez, & Eguiguren, 2004).

Las repercusiones económicas son todavía más críticas en cuidadoras de clases menos privilegiadas, a lo que se añade el incremento de los gastos derivados del cuidado.

En 2013 en la CAE (Gobierno Vasco, 2013), eran 173.737 personas las que prestaban cuidados de manera informal, lo que suponía el 8,0% de la población residente en viviendas familiares (6,8 % en hombres y 9,0 % en mujeres). Analizando a las personas cuidadoras en el hogar, en su mayoría eran las principales responsables de las tareas de asistencia en las actividades cotidianas (58,8 % hombres y 86,8 % mujeres). Se observaban diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la recepción de ayuda en la provisión de cuidados. El 33,7 % de hombres y 55,1 % de mujeres cuidaban sin recibir ningún tipo de ayuda (sea familiar o no). Por su parte, el 4,8 % hombres y 6,6 % de mujeres recibían ayuda de un familiar con quien no convivían, y el 10,2 % de hombres y 8,1 % de mujeres recibían ayuda de otras personas no familiares.

Según la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Eustat, 2019), el 27,4 % de las personas ocupadas residentes en la CAE afirmaba tener muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de hijas e hijos menores y el 33 % aseguraba tener ese mismo grado de dificultad a la hora de atender a las personas dependientes. Desde el punto de vista de género, cabe resaltar que la dificultad para compaginar el trabajo con estos aspectos de la vida se percibía de forma parecida por las mujeres ocupadas y por los hombres ocupados.

Recursos para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Es necesario partir de un contexto base que explique qué es lo que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar requiere, y que aparece resumido en los siguientes puntos:

- Del desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes, por la razón que sea.
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento por parte de las organizaciones laborales de medidas que posibiliten a las personas el desarrollo de todas las facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres con respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

La información sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo continúa reflejando la prioridad que los hombres otorgan al primero y la asunción mayoritaria de las mujeres del segundo, lo que supone un ejercicio muy difícil de conciliación que dificulta enormemente la equiparación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En relación con las medidas de conciliación que pueden utilizar los padres y las madres en el mercado laboral, debe tenerse en cuenta que en 2019 se produce un cambio significativo que lleva a que los datos evolutivos solo sean comparables hasta el primer trimestre del año. Aunque en las tablas que se presentan se señala el dato de cada prestación, en el análisis realizado de la evolución se ha incluido también la información relativa a las "prestaciones de nacimiento y cuidado de menor", como pasan a denominarse las nuevas prestaciones.

Teniendo esto en cuenta, cabe destacar que las mujeres²¹ suponen el 95,6 % del total en la percepción de prestaciones por maternidad.

Cuadro 25. Prestaciones por maternidad por sexo de la persona perceptora CAE (3 primeros meses)

	Total	Prestaciones				Importe
		Mujeres		Hombres		
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs. Miles)
CAE	3.039	2.906	95,6	133	4,4	20.573,61

Nota: La prestación de maternidad estuvo vigente hasta el 31/3/2019, por lo que los datos de número e importe son los correspondientes al primer trimestre de este año.

Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance del Anuario de Estadísticas 2019

²¹ Las primeras 6 semanas tras el nacimiento corresponden de forma exclusiva a las madres biológicas, el resto de los permisos pueden ser solicitados total o parcialmente por los padres u otras personas progenitoras.

La proporción de hombres que recurren a la **prestación por maternidad** se reduce ligeramente en el primer trimestre de 2019, y la proyección de estos datos al conjunto del año mostraría una reducción en el número total de prestaciones, en línea con el decrecimiento observado en los últimos años.

Con la entrada en vigor de Real Decreto-Ley 6/2019 el 1 de marzo de 2019, se amplía el permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad. A partir del 1 de abril de 2019 se produce la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas intransferibles para los nacimientos que se produzcan a partir de esa fecha, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021.

En cuanto a las nuevas prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, desde el 1 de abril de 2019 se han registrado en la CAE 21.306, de las cuales el 43,3 % corresponden al primer o primera progenitora, que en un 3,6 % de los casos opta por ceder parte de la misma a la segunda progenitora o segundo progenitor.

Igualmente, ambos progenitores tienen a día de hoy derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que la hija o el hijo cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea pero que no son transferibles. Como incentivo a la utilización de esta opción, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La encuesta sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar de 2019 (Eustat) destaca que el 12,9 % de los hombres ocupados creía que le resultaría muy negativo pedir un permiso de paternidad. Sin embargo, sólo un 8,4 % de los hombres opinaba que la paternidad les podría afectar de manera sensible frente al 21,4 % de las mujeres ocupadas, que consideraba que la maternidad puede crear desigualdades de promoción. El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas por motivos familiares afecte a la promoción profesional era ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres (32,8 % y 30,3 %, respectivamente).

En cuanto a las excedencias solicitadas para cuidar tanto a menores como a familiares, las mujeres continúan siendo mayoría absoluta en ambos casos. En concreto, en 2019 en la CAE, el 89,6 % de mujeres y el 10,4 % hombres solicitaron una **excedencia para el cuidado de sus hijas e hijos**. Para el cuidado de familiares, el 74,8 % de mujeres han recurrido a las excedencias laborales y el 25,2 % por hombres.

La evolución de las excedencias por cuidado familiar y tipo de cuidado, nos muestra que en 2019 un número mayor, tanto de mujeres como de hombres, han solicitado excedencias para el cuidado de hijas e hijos a

cargo, alcanzando el máximo desde 2005. Una mirada sobre la evolución de estas solicitudes muestra que, desde 2005, las excedencias utilizadas por mujeres se han multiplicado por 2,5, mientras que las de los hombres lo han hecho por 7,3. Pese a este mayor ritmo de crecimiento de las excedencias solicitadas por hombres, se mantienen en el 10,4 del total. También el cuidado de familiares dependientes lleva a un número cada vez más elevado de mujeres y hombres a solicitar excedencias para su cuidado, aunque esta tendencia creciente que se observaba en los últimos años se interrumpió en 2018, y los datos de 2019 apuntan a un mayor incremento en las excedencias solicitadas por los hombres.

Los datos de la encuesta sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar de 2019 recogidos por Eustat, dentro de las distintas medidas que pueden facilitar la conciliación de trabajo, familia y vida personal, **las ausencias temporales del trabajo** estaban al alcance de la mayoría de la población ocupada, seguidas por la posibilidad de pedir días sin sueldo. Además, casi la mitad de las personas ocupadas manifestaron entonces una dificultad baja para conseguir excedencias o reducciones de jornada.

El **horario flexible de salida**, otra herramienta para mejorar la conciliación, fue disfrutado por tres de cada siete personas ocupadas (42,7 %). Respecto al trabajo en el propio domicilio, un 10 % de las personas ocupadas trabajaba esporádicamente en casa y un 5,5 % al menos la mitad de los días.

En cuanto a la flexibilidad horaria, ésta apenas varió desde 2010 hasta 2019, aumentando en 6 décimas el porcentaje de personas con horario flexible. Tampoco experimentó grandes cambios el porcentaje de personas que trabajaban en su domicilio en comparación con 2010, mientras que el porcentaje de las personas que trabajaban en casa ocasionalmente o al menos la mitad de los días aumentó en 1 punto.

Durante la jornada laboral el 87,1% de las hijas e hijos menores de la población ocupada de la CAE, en 2019, eran atendidas y atendidos en los centros escolares, el 4,2 % por sus madres, el 0,6 % por sus padres, el 3,2 % por ambos progenitores, el 1,2 % en guarderías, el 3,7 % por familiares o personas sin remuneración y el 0,1 % por otra persona con remuneración.

Desde la edad de la escolaridad obligatoria, el cuidado materno constituye la estrategia prioritaria para la conciliación en Euskadi –en abierto contraste con el paterno–, seguida del realizado por familiares o personas sin remuneración y de las guarderías. Las mujeres asumen el cuidado de menores y personas dependientes buscando fórmulas para poder adaptar su vida profesional y familia; entre las más utilizadas destacan los permisos, las reducciones por maternidad y la flexibilidad horaria.

En este contexto sigue siendo posible hablar de una “sobreutilización” de los permisos laborales para el cuidado por parte de las mujeres, en gran parte, porque sigue considerándose que la conciliación constituye una problemática en mayor medida responsabilidad de las mujeres. Una contradicción importante de las medidas de conciliación mencionadas, pensadas para minimizar el impacto que el desempeño del trabajo no remunerado por parte de las mujeres tiene sobre su acceso al trabajo, es que si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional porque se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes.

En cuanto a los recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (por razón de edad, enfermedad, etc.), señalar que sigue sin haberse identificado ningún diagnóstico oficial global acerca de los recursos sociocomunitarios disponibles en la CAE para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (escuelas infantiles, comedores escolares, transporte escolar, recursos para personas dependientes por enfermedad o edad, etc.).

Los convenios colectivos

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y constituye un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, estableciendo normas antidiscriminatorias en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Según datos ofrecidos por la Dirección de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco²², los cuales no están desagregados por sexo, en 2020 se registraron 143 convenios colectivos (5 sectoriales y 138 de empresa), llevados a cabo en 9.337 empresas y que afectaron a 130.627 trabajadoras y trabajadores. Por sectores los convenios registrados afectaron en mayor medida a la industria (51,75 %), seguida del sector servicios (46,15 %) y de la construcción (2,10 %). En este sentido, un estudio realizado en 2013 (Sanz Berzal²³, E., 2013) informaba que en 2012 los convenios colectivos de ámbito estatal registrados afectaban en mayor medida a sectores o actividades con mayor participación de hombres o directamente, a más hombres.

La negociación colectiva con perspectiva de género abre múltiples posibilidades para actuar como elemento de lucha contra la discriminación y constituye un campo de actuación idóneo para la

²² https://www.euskadi.eus/web01-s2lanju/es/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/es_esttraba/index.shtml#convenio

²³ Esmeralda Sanz Berzal (2013). http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_es_tatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios_Una_perspectiva_de_genero..pdf

incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado, tal y como señala el *informe extraordinario elaborado desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2009)*²⁴. Sin embargo, de las conclusiones mencionadas en dicho informe, se desprende que en muchos casos no se utiliza dicha potencialidad.

Concretamente, concluye que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos. También que la “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, si bien ninguno de los convenios contenía cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres, es decir, no se plantea un cambio de mirada y un avance en el reconocimiento de la corresponsabilidad y la necesidad de poner el trabajo de cuidados en una posición más central y también más legitimada.

Por su parte, sólo un reducido número de convenios colectivos sectoriales recogían de manera específica cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia; catalogan como muy escasa la presencia de cláusulas declarativas o de mejora referidas al compromiso con la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, así como a la creación de comisiones y procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Muy escasas fueron también las referencias de los convenios al compromiso para la adopción de medidas específicas o la elaboración de planes de igualdad.

Con respecto a la prevención o intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos eran problemáticas escasamente desarrolladas en los convenios colectivos, a la vez que faltaba la transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, lo que hacía invisible la situación del acoso por razón de sexo, recogida en la Ley Orgánica 3/2007. Proclamada la igualdad de trato y de oportunidades en la ley, al convenio colectivo le corresponde la responsabilidad, y oportunidad, de que esos principios recogidos en la Constitución y en el Estatuto de los trabajadores sean reales y efectivos en el entorno laboral (Bengoetxea Alkorta, A., 2009).

²⁴

https://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes_ext/es_publis/adjuntos/inf_extraordinario_cast_1de2.pdf

Recursos económicos

La independencia económica y el aporte igualitario de ingresos, son elementos claves para incrementar el poder negociador y asegurar la autonomía de las mujeres dentro de la familia, aspecto fundamental para conseguir una mayor igualdad intrafamiliar. Una mayor igualdad en los ingresos, aunque no resulta suficiente para la transformación de las relaciones de poder, puede ser condición necesaria, ejerciendo a modo de palanca.

Según el último dato disponible de la Encuesta de estructura salarial (INE, 2019), en 2018 el **ingreso medio** de las mujeres de la CAE era un 12,8 % inferior al de los hombres. La diferencia salarial se refleja en todos los tipos de contrato, en ocupaciones de distinto nivel formativo, en todos los grupos de edad y sectores de actividad, si bien hay algunas diferencias destacables: la brecha es menor entre las personas ocupadas menores de 35 años (10,8 %); en los contratos temporales (3 %); en la industria (9,6 %); y en las ocupaciones de alta cualificación (10,2 %). La brecha salarial de género supone la representación más evidente en el mercado de trabajo de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, familiares, sociales, educativos y económicos

Los datos ofrecidos por Eustat en el Informe de igualdad 2019, correspondientes a 2016, sobre la **brecha salarial** de mujeres y hombres, e indican que la renta personal media de las mujeres vascas se cifraba en 15.578 € anuales y la de los hombres en 25.696 €. Por otra parte, la renta disponible, descontados gastos y retenciones, era de 13.315 € anuales para las mujeres y de 21.288 € anuales para los hombres. Por tanto, la diferencia a favor de los hombres era de 10.118 € en la renta personal media y de 7.973 € en la renta disponible. Las diferencias se acentúan con la edad, especialmente con la edad de jubilación, momento en el que la renta disponible de las mujeres es menos de la mitad que la de los hombres. Esta situación se aprecia hasta los 79 años, cuando las cifras de mujeres y hombres comienzan a aproximarse, sin llegar a igualarse en ningún momento.

La renta personal media y la renta familiar según la persona sustentadora principal también se tratan específicamente en la publicación. Así, se dice que la distribución de la renta personal media conforma una pirámide poco simétrica, donde los valores de las mujeres están concentrados en las categorías más bajas y los valores de los hombres en las categorías medias y altas.

El estrato de renta de 15.000 a 18.000 € anuales es el punto de inflexión a partir del cual se sitúa una mayor proporción de hombres y es el estrato por debajo del cual la proporción de mujeres en estratos bajos es superior a la proporción de hombres.

Además, la publicación indica que la cantidad de personas sin renta era casi 5 puntos porcentuales superior en las mujeres y que la proporción de personas más ricas era tres veces mayor en los hombres que en las mujeres.

Por otra parte, la tasa de ocupación femenina entre 16 y 64 años en el año 2016 se cifraba en el 62,2 % y la masculina en el 68,9 %. En relación con la renta personal media de las mujeres ocupadas, esta se situaba en 23.497 € y la de los hombres ocupados en 33.140 €, una diferencia a favor de ellos de un tercio.

En el apartado dedicado a la renta familiar, la publicación recoge que un 3,1 % de las familias encabezadas por mujeres de 18 y más años y un 1,9 % de las familias encabezadas por hombres de esas edades, no tenían una renta declarada en 2016.

En las familias que percibían renta, cuando el perceptor principal era un hombre los ingresos familiares medios eran de 46.709€ concentrándose dichas familias en los estratos de renta intermedios y altos. Sin embargo, cuando la perceptora principal era una mujer, la cifra se quedaba en 36.819 € y las familias se concentraban en los estratos de renta bajos. En concreto, el 9 % de las familias con una mujer como perceptora principal se situaban en el estrato de renta de 9.001 a 12.000 €.

La brecha de género en el mercado laboral alude a las diferencias que existen entre mujeres y hombres en distintos ámbitos del mercado laboral, como pueden ser la tasa de actividad, el tipo de jornada o la retribución salarial.

Aunque la evidencia muestra que las diferencias entre mujeres y hombres se han estrechado sensiblemente en varios parámetros del mercado laboral en las últimas décadas, la situación dista mucho de ser equitativa. En particular, las diferencias salariales son aún notables y su evolución temporal no presenta signos de convergencia apreciables (De la Riva, Gorjón & Vega, 2019).

El salario medio neto de las personas jóvenes (entre 16 y 29 años) ocupada en Euskadi en 2017 era de 1.093 €. Las mujeres tenían sueldos medios inferiores a los hombres, aunque en 2017 la distancia se acortó (Observatorio Vasco de la Juventud, 2019).

En la siguiente tabla hemos recogido los datos estatales referidos a mujeres y hombres con y sin discapacidad, lo que nos permite ver, nuevamente, los efectos negativos de la confluencia de las variables sexo y diversidad funcional.

Cuadro 26. Ganancia bruta por persona trabajadora y año. 2018. Personas con y sin discapacidad y sexo.

Ganancia (bruta) por persona trabajadora y año	Mujeres		Hombres		Dif. M-H
	Nº	%	Nº	%	
Personas con discapacidad	17.949,20 €	45,6	21.338,80 €	54,4	-8,8
Personas sin discapacidad	21.091,70 €	43,9	26.923,40 €	56,1	-12,2

Elaboración propia a partir de la Encuesta el salario de las personas con discapacidad (INE, 2020).

Aunque las mujeres con discapacidad percibieron durante 2018 un salario inferior al de los hombres con discapacidad (17.949,2 € anuales de media frente a 21.338,8 €), se detectaron menos desigualdades salariales que entre hombres y mujeres sin discapacidad (-8,8 y -12,2 puntos de diferencia, respectivamente). Por otro lado, las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad incidieron más sobre los hombres, ya que los hombres con discapacidad percibieron un salario anual un 20,7 % inferior al de los hombres sin discapacidad (21.338,8 € frente a 26.923,4 €), el salario anual de las mujeres con discapacidad resultó un 14,9% inferior al de las trabajadoras sin discapacidad (17.949,2 € frente a 21.091,7 €). De este modo, aunque la ratio entre personas con y sin discapacidad se situó en el 82,7 %, resultó más amplia en el caso de los hombres (con un 79,3 %) que en el de las mujeres (85,1 %).

Es decir, estos datos nos muestran que la brecha de género es mayor cuando se comparan los datos de mujeres y hombres sin discapacidad que cuando esta comparación se realiza dentro del colectivo de personas con discapacidad.

Según la encuesta de **población inmigrante** extranjera residente en la CAE (EPIE, 2018), los ingresos personales medios de este colectivo se situaban en 1.171,31€ mensuales cuando proceden del trabajo o de rentas y en 818,12€ cuando proceden de otras fuentes. En el caso de las mujeres inmigrantes, su ingreso medio per cápita se sitúa en 864 €, más de 200 € por debajo de la media mencionada.

En las sociedades actuales, al empleo se le confiere un gran valor por razones muy variadas, siendo una de las más importantes la **protección social** que provee a quienes lo tienen; por el contrario, quienes no lo tienen o lo tienen en condiciones más precarias, van a tener índices mayores de pobreza, especialmente después de la jubilación, así como una menor autonomía. La posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo repercute directamente en la protección social y las pensiones que reciben, tal y como reflejan los datos que a continuación se desganan.

Existen tres niveles de protección: **contributivo, asistencial y la renta activa de empleo**²⁵. El ser perceptora o perceptor de una u otra prestación conlleva un nivel mayor o menor de protección.

Con relación a las **prestaciones por desempleo** (sin diferenciar nivel de protección), entre las y los habitantes de la CAE (Ministerio de Trabajo y Economía Social, enero 2021), han sido 32.180 mujeres y 31.808 hombres los que han percibido algún tipo de prestación por desempleo.

A continuación, se presentan los datos de 2021, a nivel estatal, ya que no se han encontrado datos específicos de la CAE tan recientes, sobre **prestaciones por desempleo** de las mujeres y los hombres, **diferenciando los diferentes niveles de protección** (se pueden consultar datos de la CAE del 2019 en el informe CIFRAS 2020, elaborado por Emakunde).

Del total de personas que han cobrado algún tipo de prestación por desempleo en enero de 2021 el 52,7 % fueron mujeres. También fueron mayoría entre quienes cobraron un tipo de prestación de nivel asistencial (54,5 %) y de renta activa de inserción (63,9 %). Esta última prestación está pensada para personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral. Sin embargo, han sido los hombres quienes han recibido más prestaciones a nivel contributivo (50,5 %), es decir, los hombres tienen mayor nivel de protección social.

Cuadro 27. Prestaciones por desempleo entre la población en general, por sexo (2021).

Prestaciones por desempleo entre la población en general (2021)	Mujeres		Hombres		Dif. M-H
	Nº	%	Nº	%	
Renta activa de inserción	88.395	63,9	49.819	36,1	27,8
Nivel asistencial	543.192	54,5	452.370	45,5	9,0
Nivel contributivo	569.483	49,5	579.120	50,5	-1,0
Totales	1.201.070	52,7	108.1319	47,3	5,4

Elaboración propia a partir de la Estadística de prestaciones por desempleo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2021).

Del total de **personas jóvenes** que en enero de 2021 han cobrado algún tipo de prestación por desempleo el 52,4 % fueron mujeres. Las mujeres representaban el 90,5 % de las personas que recibieron la renta activa de inserción, es decir la de menor protección social y que está dirigida a personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral. También fueron las mujeres las que recibieron más prestaciones a nivel asistencial. Por el contrario, fueron los hombres quienes recibieron más prestaciones a nivel contributivo (51,1 %),

²⁵ El nivel **contributivo** está constituido fundamentalmente por la prestación por desempleo; el **asistencial** que además de la prestación económica conlleva el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y en su caso jubilación (es una prolongación del sistema contributivo); y la **renta activa de empleo**, que es un programa de ayudas para personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral.

es decir, los hombres de 16 a 29 años obtuvieron mayor nivel de protección social. A nivel general, fueron las mujeres entre 16 y 29 años quienes recibieron más prestaciones por desempleo (4,8 puntos por encima de los hombres).

Cuadro 28. Prestaciones por desempleo entre las personas jóvenes, por sexo (2021).

Prestaciones por desempleo entre personas jóvenes (2021)	Mujeres		Hombres		Total	Dif. M-H
	Nº	%	Nº	%		
Renta activa de inserción	5.437	90,5	571	9,5	6.008	81,0
Nivel asistencial	50.244	57,5	37.127	42,5	87.371	15,0
Nivel contributivo	92.500	48,9	96.829	51,1	189.329	-2,2
Totales	148.181	52,4	134.527	47,6	282.708	4,8

Elaboración propia a partir de la Estadística de prestaciones por desempleo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2021).

En el caso de las prestaciones por desempleo en **personas inmigrantes**, la brecha de género es todavía mayor, tal y como refleja el hecho de que a nivel estatal el 51,9 % de las personas que cobraban en 2019 algún tipo de prestación por desempleo eran mujeres. El resto de los datos también muestran un menor nivel de cobertura entre las mujeres inmigrantes.

Cuadro 29. Prestaciones por desempleo entre las personas inmigrantes, por sexo (2019).

Prestaciones por desempleo entre personas inmigrantes (2019)	Mujeres		Hombres		Total	Dif. M-H
	Nº	%	Nº	%		
Renta activa de inserción	95.729	67,9	53.647	38,1	140.973	29,8
Nivel asistencial	460.407	50,5	401.001	44,0	912.384	6,5
Nivel contributivo	388.956	48,2	391.768	48,5	807.614	-0,3
Totales	966.714	51,9	846.473	45,5	1.861.100	6,4

Elaboración propia a partir de la Estadística de prestaciones por desempleo. Inmigración e Emigración. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2020).

El menor nivel de cobertura de las prestaciones contributivas de desempleo entre las mujeres, y de forma más intensa entre las mujeres inmigrantes, viene motivado, entre otras cosas, por su distribución sectorial y su mayor presencia en ramas poco o no regularizadas. Por ello, son las personas desempleadas procedentes de ramas industriales, construcción, transporte y actividades inmobiliarias (actividades muy masculinizadas) quienes alcanzan mayor cobertura en las prestaciones; mientras que las personas procedentes de servicios personales, especialmente de servicios en el hogar (actividades muy feminizadas) son quienes reciben una menor cobertura.

Con respecto a las **pensiones contributivas**²⁶, los datos de 2021 muestran a nivel estatal que entre las mujeres las pensiones que más se percibieron fueron las pensiones de viudedad y favor familiar (91,9 % y 67,9 %, respectivamente), mientras que entre los hombres las pensiones que más se percibieron fueron la contributiva por incapacidad permanente y jubilación (63,3 % y 60,7 % respectivamente).

Cuadro 30. Pensiones contributivas según régimen de la Seguridad Social, clase de pensión y sexo (2021).

Pensiones contributivas según régimen de la Seguridad Social, clase de pensión y sexo (2021)	Mujeres		Hombres		Total	Dif M-H
	Nº	%	Nº	%		
Viudedad	2.160.455	91,9	189.394	8,1	2.349.865	83,8
Favor de familiares	29.247	67,9	13.801	32,1	43.048	35,8
Incapacidad permanente	348.822	36,7	600.370	63,3	949.193	-0,3
Orfandad	160.204	47,3	178.206	52,7	338.414	-5,4
Jubilación	2.406.309	39,3	3.724.259	60,7	6.130.604	-21,4
Totales	5.105.037	52,0	4.706.030	48,0	9.811.124	4,0

Elaboración propia a partir del Histórico de estadísticas de pensiones publicadas, enero de 2021 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021).

Tal y como refleja la siguiente tabla el tipo de pensiones más presente entre las mujeres en enero de 2021 a nivel estatal, fueron aquellas con un **importe medio** inferior (viudedad y orfandad). siendo las percibidas por hombres las que observan un importe medio más alto (por incapacidad permanente y por jubilación). Además, se observa que el importe medio de estos dos tipos de pensiones es bastante más elevado en el caso de los hombres; aproximadamente, un 33,4 % en la pensión por incapacidad permanente y un 39,8 % en la jubilación.

Cuadro 31. Importe de las pensiones contributivas según régimen de la Seguridad Social, clase de pensión y sexo (2021).

Importe de las pensiones contributivas según régimen de la Seguridad Social, clase de pensión y sexo (2021)	Mujeres		Hombres		Total	Dif. M-H
	Nº	%	Nº	%		
Viudedad	1.632,08	94,3	98,94	5,7	1.731,03	88,6
Favor de familiares	17,94	69,4	7,92	30,6	25,86	38,8
Orfandad	66,49	47,2	74,28	52,8	140,77	-5,6
Incapacidad permanente	314,42	33,3	628,81	66,7	943,24	-33,4
Jubilación	2.178,91	30,1	5.067,86	69,9	7.246,79	-39,8
Totales	4.209,85	41,7	5.877,80	58,30	10.087,70	-16,6

Elaboración propia a partir del Histórico de estadísticas de pensiones publicadas, enero de 2021 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021).

²⁶ Aquellas a las que tienen derecho, o las que se derivan de su fallecimiento, todos los ciudadanos y todas las ciudadanas que hayan cotizado de forma suficiente a la Seguridad Social: incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar.

Si bien no se han podido encontrar datos más concretos sobre el importe medio de las pensiones de las mujeres y los hombres que residen en la CAE, sí están disponible en la página web del Eustat los datos relativos a la **renta personal media de las mujeres y los hombres jubilados en la CAE**, en 2018 (2020), que muestran que la renta total de las mujeres era de 16.416€ mientras que la de los hombres era de 26.930€, es decir un 53 % menos.

Las **pensiones no contributivas** posibilitan prestaciones (económica, médico-farmacéutica y de servicios sociales) a las personas que se hallan en situación de necesidad y no tienen acceso al sistema profesional o contributivo.

Los últimos datos disponibles de febrero de 2021 (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social e IMNSERSO, 2021), señalan que en la CAE las personas beneficiarias de este tipo de pensión fueron mayoritariamente mujeres, alrededor del 58,4 %. Si hablamos de **pensión no contributiva de jubilación**, alrededor del 70,4 % de las personas beneficiarias de la misma fueron mujeres. En el caso de la **pensión no contributiva de invalidez**, el 43,2 % de las titulares fueron mujeres. Las personas que mayoritariamente fueron beneficiarias de la **pensión no contributiva de jubilación derivada de invalidez** fueron mujeres (64,6 %).

Cabe señalar, que según los datos recogidos en el Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021), el 80,4 % de las personas que recibieron algún tipo de prestación económica por discapacidad en marzo de 2021 fueron mujeres.

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Además de la desigual participación de las mujeres y los hombres en la realización de las tareas domésticas y de cuidado, así como en el mercado laboral, existen otros ámbitos con un fuerte poder de decisión política, social y económica donde la desigualdad también está presente. En este apartado se abordan datos referentes a la participación de mujeres y hombres en instituciones legislativas y ejecutivas, así como en organizaciones sindicales.

Instituciones legislativas y ejecutivas: Parlamento Vasco y Gobierno Vasco

En la XII Legislatura, la Comisión de Trabajo y Empleo la forman 15 personas, 9 mujeres y 6 hombres²⁷.

Por su parte, el Departamento de Trabajo y Empleo está liderado por una mujer, situándose al mando de las dos Viceconsejerías 1 mujer y 1 hombre respectivamente. A nivel de direcciones, un total de 6, señalar que la participación de mujeres y hombres es paritaria²⁸.

Tanto el Servicio Vasco de Empleo, Lanbide²⁹, responsable de la gestión de las políticas activas de empleo como la institución que es responsable de la salud y la seguridad laboral, Osalan³⁰ (Instituto Vasco de Seguridad y Seguridad Laboral), están dirigidas por mujeres.

Organizaciones sindicales

La participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y por tanto de toma de decisiones. El menor poder de negociación de las mujeres, así como su mínima presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores. En relación con este aspecto, y en ausencia de datos más recientes, el estudio realizado por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en 2006 pone en evidencia la infrarrepresentación de las mujeres en el seno de los sindicatos.³¹

En concreto señala que el porcentaje de mujeres en las plantillas de las empresas donde se produjeron elecciones sindicales en 2006 era del 37,7 %, mientras que en ese año el porcentaje de mujeres entre la población asalariada era del 44,3 %. Este "desajuste" se debe, principalmente, a que las empresas que celebran elecciones sindicales son mayoría en sectores donde la participación de las mujeres es menor, como ocurre con el industrial; mientras en el sector servicios, donde la presencia de las mujeres

²⁷ Extraído a fecha de marzo 2021 de <http://www.legebiltzarra.eus>

²⁸ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.irekia.euskadi.eus

²⁹ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.lanbide.euskadi.eus>

³⁰ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.osalan.euskadi.eus

³¹ Elecciones sindicales en la CAPV: procesos y resultados. Consejo de Relaciones Laborales

es mucho mayor, es donde menos empresas celebran elecciones sindicales. En cuanto a la presencia de mujeres entre quienes representan a las distintas organizaciones sindicales, los datos reafirman lo mencionado anteriormente, tal y como refleja la siguiente tabla, basada en datos más actuales.

Cuadro 32. Presencia de mujeres en el comité ejecutivo de sindicatos en 2021

Presencia de mujeres en el comité ejecutivo de sindicatos en 2021	Mujeres		Hombres		Total	Secretaría General
	Nº	%	Nº	%		
LAB ³²	5	50,0	5	50,0	10	Mujer
UGT ³³	6	46,2	7	53,8	13	Hombre
ELA ³⁴	5	41,7	7	58,3	12	Hombre
CCOO ³⁵	6	40,0	9	60,0	15	Hombre
Totales	22	44,9	28	55,1	50	

Elaboración propia a partir de diversas fuentes (2021).

Entre los cuatro sindicatos más representativos en la CAE (según los resultados de las elecciones sindicales recogidos por el DJESS y publicados por Eustat), ELA es el que aglutina mayor porcentaje de mujeres en su comité ejecutivo (50 %). Con respecto a la presencia de mujeres en los órganos de decisión (Secretaría General y Comité Ejecutivo), de los sindicatos más representativos, señalar que sólo LAB tiene una mujer como Secretaria General, en los otros tres casos (ELA, CCOO y UGT) este cargo lo ostenta un hombre. Como se observa en la tabla, en algún caso la diferencia es de -20 % respecto a la presencia de las mujeres en los comités ejecutivos de los sindicatos.

Organizaciones empresariales

La participación de las mujeres en las organizaciones empresariales es claramente inferior. Ninguna mujer encabeza la presidencia de las 3 organizaciones territoriales ni de la autonómica, tanto las presidencias de CONFEBASK³⁶ como de CEBEK³⁷, ADEGI³⁸ y SEA³⁹ están lideradas por hombres. Un dato importante es que por primera vez una mujer ocupa la Secretaría General de CONFEBASK. Datos de 2008 (Emakunde) informaban que de las 111 personas que formaban parte del conjunto de las juntas directivas de estas cuatro organizaciones, sólo el 8,1 % eran mujeres.

En 2021, todas las presidencias de las principales entidades financieras de la CAE están ocupadas por hombres y, tal y como recoge la siguiente

³² Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://gida.irekia.euskadi.eus>

³³ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.ugt.es

³⁴ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.ela.eus

³⁵ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.ccoo.es

³⁶ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.confebask.es

³⁷ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.cebek.es>

³⁸ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.adegi.es

³⁹ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://sie.sea.es>

tabla, en el conjunto de sus consejos de administración el 70 % eran hombres.

Cuadro 33. Presencia de mujeres en los consejos de administración/dirección general de las principales entidades financieras con sede en la CAE (2021).

PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/DIRECCIÓN GENERAL DE LAS PRINCIPALES ENTIDADES FINANCIERAS CON SEDE EN LA CAE (2021)	Mujeres		Hombres		Total	Presidencia
	Nº	%	Nº	%		
Fiare (Banca Ética) ⁴⁰	5	38,5	8	61,5	13	Hombre
Kutxabank ⁴¹	4	26,7	11	73,3	15	Hombre
Laboral Kutxa ⁴²	4	26,7	11	73,3	15	Hombre
BBVA ⁴³	4	18,2	18	81,8	22	Hombre
Totales	17	26,2	48	73,8	65	Hombre

Elaboración propia a partir de diversas fuentes (2021).

Observando los datos es posible afirmar que los consejos de administración/dirección general de las principales entidades financieras con sede en la CAE es un sector masculinizado ya que la presencia de mujeres en este sector es de un 26,2 % frente al 73,8 % de hombres.

Con respecto a las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE (BBVA, Gamesa e Iberdrola), en 2021, sus presidencias están ocupadas por hombres y en el conjunto de sus Consejos de Administración, las mujeres suponen el 18,9 %. Iberdrola es la empresa con menor porcentaje de mujeres en su consejo de administración/dirección general.

A nivel Estatal cabe mencionar que en 2017, por primera vez la cifra de consejeras en las sociedades del IBEX 35 superó el centenar. Ese año se contabilizan 103 consejeras, lo que supone un aumento del 14,4 % respecto a 2016 (Informa, 2019).

Cuadro 34. Presencia de mujeres en los consejos de administración/dirección general de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE (2021).

PRESENCIA MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/DIRECCIÓN GENERAL DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 CON SEDE EN PRESENCIA LA CAE (2021)	CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN					Presidencia
	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%		
Siemens-Gamesa	3	25,0	9	75,0	12	Hombre
BBVA	4	18,2	18	81,8	22	Hombre
Iberdrola	3	15,8	16	84,2	19	Hombre
Totales	10	18,9	43	81,1	53	Hombre

Elaboración propia a partir de diversas fuentes (2021).

⁴⁰ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.fiarebancaetica.coop

⁴¹ Extraído a fecha de marzo 2021 de <http://www.kutxabank.com>

⁴² Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.laboralkutxa.com>

⁴³ Extraído a fecha de marzo 2021 de www.bbva.com

A nivel Estatal, el INE⁴⁴ indica que en el año 2020 el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 27,7 %, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior y que ha hecho un largo recorrido desde los 11,2 % de 2012, pero que, sin duda, es todavía insuficiente.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es casi anecdótica, aunque el porcentaje de mujeres como Consejeras se ha duplicado en los últimos siete años

Asociaciones profesionales

En 2008 (Emakunde), de las 103 asociaciones profesionales de la CAPV sólo un 12,6 % estaban presididas por mujeres.

Mujeres en puestos de responsabilidad directiva (empresas):

Varios estudios indican que las empresas vascas continúan avanzando en la incorporación de más mujeres en sus puestos de dirección. En un año, el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad directiva aumenta dos puntos y se sitúa en el 24 % (Grant Thornton, 2020). En 2021 esa cifra se ve rebajada en un punto, es decir que actualmente el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad directiva en la CAE se sitúa en el 23 % (Grant Thornton, 2021). Aunque según los datos publicados por Eustat en 2021 la proporción de mujeres en cargos directivos era muy inferior a la de los hombres, ya que representaban el 34,2 % en 2019.

Actualmente las mujeres representan el 29 % de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia y más de la mitad de los puestos asociados a perfil universitario (56 %). Existe una segregación ocupacional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente, peor remuneradas y con mayor vinculación al sector público. Una de las mayores barreras con las que se encuentran es la de su difícil promoción en el mundo de la empresa, sobre todo a los puestos de dirección. Hay un importante déficit de mujeres en los niveles superiores de las empresas. Incluso en sectores fuertemente feminizados y en profesiones universitarias reconocidas (de medicina, enfermería, enseñanza, derecho, etc.), se produce una nueva segregación que resta a las mujeres presencia en los puestos con responsabilidad de jefatura o dirección (Lanbide, 2012).

Como indicador de lo que sucede entre las personas jóvenes profesionales de alta cualificación, la promoción universitaria de 2016 de la CAE, tres años después de graduarse, tiene a un 90 % de mujeres y hombres ocupados (Lanbide, 2019). El tiempo entre el fin de carrera y primer empleo en las mujeres es de 13 meses mientras en hombres se reduce a 12 (Lanbide, 2019).

⁴⁴ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://www.ine.es>

El 24 % de las mujeres de la CAE ocupan un puesto de dirección o jefatura de una pequeña empresa frente al 44,7% de los hombres (INE, 2019). En el caso de la dirección de una empresa grande o mediana, en la CAE son un 3,9 % las mujeres que ocupan este tipo de puestos frente al 2,8 % de los hombres (INE, 2019).

A modo de conclusión podemos afirmar que a pesar del avance educativo y profesional experimentado por las mujeres, la distribución formativa, ocupacional y sectorial de las mujeres tiende, todavía hoy, a reforzar la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y a perpetuar la presencia mayoritaria de hombres en los puestos directivos.

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

La **división sexual del trabajo** y la **organización del ámbito familiar-privado**, son las dos estructuras básicas centrales en las desigualdades de género. Por su parte, la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género, son los procesos básicos que constituyen y reproducen las desigualdades. La unanimidad es absoluta respecto a la confirmación de que la posición social subordinada de las mujeres es la responsable de los problemas que afectan a las mujeres, entre ellos los referidos al trabajo no remunerado y remunerado. Debido a esta posición, hay actividades que se consideran propias y otras impropias de las mujeres, y otras, en cambio, propias o impropias de los hombres. La actividad "propia" de las mujeres por excelencia es el trabajo doméstico (incluido el cuidado de las personas).

Además, existen en el mercado trabajos considerados "propios de las mujeres", que son proyecciones a escala de la sociedad de los roles que les son asignados a las mujeres en el hogar y que se concentran en el sector servicios. (Larrañaga, 2000). Esta división es jerárquica y comporta una distinta valoración social y económica para las funciones desempeñadas por unos y otras que perjudica a las mujeres.

En el mercado de trabajo siguen persistiendo los estereotipos de género y la segregación por sexos que se mantiene, principalmente de dos formas: la **segregación horizontal** y la **segregación vertical**. Ambos tipos de segregación ocupacional tienen que ver, en buena medida, con la **brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres.

Según ONU Mujeres⁴⁵, existen diferentes factores que explican las diferencias de salario entre mujeres y hombres:

- El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres y es por esta razón que las mujeres ingresan menos dinero que los hombres, por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobran menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos peor retribuidos.
- Las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados.
- Las mujeres realizan trabajos por cuenta ajena que están asociados a los trabajos de cuidados y por esa razón, las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al realizar trabajos socialmente menos valorados.
- Las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral, por ello, las mujeres negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece y tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales.
- Los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores, este que no se adopten medidas, por lo que las diferencias se perpetúan.

⁴⁵ Extraído a fecha de marzo 2021 de <https://lac.unwomen.org>

El informe de la Comisión Europea (1996) señala que esta se debe sobre todo a cuatro factores:

- La segregación vertical y horizontal (los empleos denominados femeninos se remuneran peor).
- Además, existen numerosos ámbitos de actividad de predominio masculino que se benefician de retribuciones suplementarias (primas, pluses, incentivos...) que amplían las divergencias salariales.
- Los convenios colectivos vinculados al reconocimiento de las competencias, al tipo de empresa y al tipo de industria o de sector que a su vez están afectadas por la segregación profesional sexual.
- Los sistemas de convenios colectivos permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadores (las mujeres menor poder de negociación y menor presencia en las mesas de negociación con lo cual sus logros serán más pequeños).

Dado que la esfera de la producción en las sociedades industriales ha sido organizada de manera separada de lo doméstico y está concebida para un **modelo de persona trabajadora dedicada exclusivamente al ámbito productivo**, la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden a ese modelo de trabajadora o trabajador a jornada completa y con responsabilidad exclusiva en el mercado laboral; realidad muy diferente a la de muchas mujeres.

Si bien hoy en día la mayoría de las mujeres no abandonan definitivamente el mercado laboral cuando son madres, lo que sí sucede, en muchos casos, es que su empleo adopta formas más precarias, por ejemplo, cuando deciden reducir la jornada laboral o cambiar a un **trabajo a tiempo parcial** que les permitirá compaginarlo con el cuidado de las hijas o hijos o de otras personas que se encuentran en una situación de dependencia. Esta modalidad de trabajo, además de consolidar los papeles asignados a mujeres y hombres, les reduce sus posibilidades de ascenso en su carrera profesional, genera mayor inseguridad en el empleo, menor ingresos y menor protección social.

Esta doble jornada de las mujeres, que no ha ido acompañada de la necesaria y justa corresponsabilidad por parte de los hombres, ha hecho de los servicios socio-comunitarios de apoyo a la conciliación una pieza fundamental en este complejo puzzle que supone la presencia de las mujeres en el ámbito público (mercado laboral, en este caso) y en el ámbito privado (familiar). Por ello, un elemento fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral es la **inversión de gasto público en servicios de apoyo a la atención de las niñas y niños y al cuidado de las personas dependientes**.

Sin embargo, el incremento de la demanda por parte de las familias y, de manera especial de las mujeres, choca con la revisión de las políticas de

ajuste y de contención del gasto público que suponen una reducción significativa del gasto social en este tipo de servicios. En un Estado del bienestar poco desarrollado como el nuestro, basado en un régimen del bienestar profundamente «familista», las actuales tendencias familiarizadoras conllevan consecuencias mucho más alarmantes para las mujeres, ya que se asiste a una crisis del Estado del bienestar sin que previamente se hayan desarrollado suficientemente las prestaciones sociales.

Una consecuencia de lo mencionado es el surgimiento de un nuevo modelo de relaciones de género, el **trasvase de desigualdades entre mujeres**. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin una paralela reducción de las cargas domésticas. Ello hace que se produzca una transferencia de tareas y de responsabilidades reproductivas bien entre las propias mujeres de la familia, bien mercantilizando el trabajo doméstico y de cuidado, trazándose una especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital.

Uno de los colectivos de la población de mujeres que suele ocuparse de ese segmento del mercado laboral es el de las mujeres inmigrantes. La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes permite constatar que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes y son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico.

Con relación a las trabajadoras de los cuidados, en su mayoría inmigrantes, no hay que olvidar que en muchas ocasiones, a la vez que prestan cuidados de forma remunerada, deben garantizar la atención de sus propias hijas e hijos, quienes muchas veces permanecen en los países de origen, desarrollándose relaciones a un nivel internacional que se han dado en llamar **cadenas globales de cuidado** (Díaz Gorfinkiel, M., 2008) Si una madre delega el cuidado de sus hijas/hijos a otra madre ésta, por su parte, también deberá delegar el de las/los suyas/os propios. Las cadenas globales de cuidado son, por tanto, consecuencia de las nuevas formas de organizar los cuidados que se han originado en algunos países, incluida la CAE.

La existencia misma de estas cadenas a nivel global significa la imposibilidad de mantener una relación personal con las niñas y los niños, lo que plantea el dilema de que precisamente un mercado de trabajo originado para facilitar la vida familiar ocasione en algunos grupos las consecuencias opuestas. Se suscita la duda de si el acceso de unas familias al recurso de cuidado no significa automáticamente la imposibilidad de otras de poder contar con él. Este mercado puede estar impidiendo la redefinición de cuestiones como la redistribución de los roles de género en las familias o la reestructuración de la cultura empresarial. Además, invisibiliza las problemáticas de las familias de las cuidadoras.

Eliminar la triple discriminación que sufren las trabajadoras cuidadoras pasa por mejorar sus condiciones y estatus, reconocer la importancia de su papel en la sociedad (junto al reconocimiento general de la relevancia de los cuidados en la misma), además de modificar la situación legislativa de sus condiciones de trabajo y crear políticas que les permitan también a ellas acceder a una vida familiar digna.

Las desigualdades en el acceso a empleos que requieren una elevada cualificación es producto de la discriminación que sufren las mujeres en el seno de las empresas para poder acceder a cargos de responsabilidad. Se trata de una **discriminación de tipo indirecto**⁴⁶, más sutil y difícil de identificar y eliminar.

Según el estudio publicado por Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. en 2002, la cultura organizacional, los estereotipos de género – lo que se denomina **techo de cristal**–, y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares como un 'deber' asociado a su rol de género son los principales obstáculos en su promoción profesional. Es decir, el techo de cristal aparece como un obstáculo importante en la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección, pero también hay otros elementos que entran en juego y que tienen que ver con la autoimagen de las propias mujeres o sus prioridades. Recientemente, se ha acuñado la metáfora del "laberintos de cristal"⁴⁷ para poner de manifiesto que son diversos los obstáculos que pueden aparecer simultáneamente y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas (Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D., 2009).

Todos los aspectos abordados en este apartado ponen de manifiesto la necesidad de continuar con el diseño de programas de formación y capacitación para el empleo desde una perspectiva de empoderamiento, porque ello permitiría a las mujeres acceder al conocimiento de las condiciones de subordinación y sus causas, de los patrones de comportamiento que crean dependencia, interdependencia y autonomía en la familia y en la sociedad, de entender de manera diferente las relaciones de género, de desarrollar sentimientos para mejorar su propia condición, autoestima, etc.

Además, conocer la procedencia de la subordinación económica de las mujeres, las razones individuales por las cuales no acceden a un trabajo

⁴⁶ Según la Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Gobierno Vasco, 2005) una situación de discriminación indirecta por razón de género se produce cuando "un criterio o una práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo".

⁴⁷ "El laberinto es una imagen más adecuada para ayudar a que las organizaciones entiendan y aborden los obstáculos para el avance de las mujeres. Más que describir una barrera absoluta en la penúltima etapa de una carrera brillante, un laberinto expresa la complejidad y la variedad de los desafíos que pueden aparecer en el camino. El paso por un laberinto requiere persistencia, conciencia del propio progreso y un análisis cuidadoso de las bifurcaciones por venir. Los caminos hacia el centro existen, pero están llenos de giros y desvíos, previstos e imprevistos" (Eagly, A. H., y Carli, L., 2007).

digno, las dificultades que se presentan en el seno familiar y social a la hora de buscar trabajo, los intereses y necesidades de las mujeres pobres, poco cualificadas, así como sus cualidades y potencialidades, facilitaría vincular sus necesidades prácticas (por ejemplo, incrementar los ingresos familiares) con sus intereses estratégicos (por ejemplo, conseguir una autonomía económica).

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación , incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.	Art. 157 .3 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (26/10/2012)
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CEE).	Directiva 2006/54/UE
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.	Directiva 2010/41/UE
Establecer el deber y el derecho a trabajar de todas las ciudadanas y ciudadanos, así como la libre elección del puesto a desarrollar, la promoción y remuneración suficiente, sin que se produzca discriminación por razón de sexo.	Art. 35 Constitución Española
Cumplir con Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de empleo.	Art. 5 <u>Ley Orgánica 3/2007</u>
Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, así como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.	Art. 36 <u>Ley 4/2005</u>
Instar a los distintos gobiernos de la Unión Europea a tener en cuenta distintos aspectos del ámbito del empleo (formación profesional, acceso al empleo, condiciones laborales, seguimiento de indicadores, conciliación, etc.) que permitan alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.	Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea
Llevar a cabo Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	Art. 42 <u>Ley Orgánica 3/2007</u>

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.	<u>Art. 24.2</u> Estatuto de los Trabajadores
De principios generales.	<u>Art. 3,</u> Ley 4/2005
Adecuación de las estadísticas y estudios.	<u>Art. 16,</u> Ley 4/2005
Servicios de empleo.	<u>Art. 37,</u> Ley 4/2005
Adoptar, por parte de las administraciones públicas vascas, diferentes medidas para favorecer el acceso al empleo por parte de las mujeres (porcentajes de contratación de mujeres y hombres.	<u>Art. 38 a),</u> Ley 4/2005
Llevar a cabo programas de fomento de empleo estable y de calidad y de apoyo a su contratación.	<u>Art. 38 b),</u> Ley 4/2005
Priorizar ayudas y otro tipo de medidas a las iniciativas empresariales promovidas por las mujeres.	<u>Art. 38 c)</u> Ley 4/2005
Planes de formación.	<u>Art. 39,</u> Ley 4/2005
Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.	<u>Art. 40,</u> Ley 4/2005
Entidades colaboradoras.	<u>Art. 41,</u> Ley 4/2005
Negociación colectiva.	<u>Art. 42,</u> Ley 4/2005
Acoso sexista.	<u>Art. 43,</u> Ley 4/2005
Inclusión social.	<u>Art. 45,</u> Ley 4/2005
Condiciones de empleo.	<u>Art. 48,</u> Ley 4/2005
Aprobar el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, como eje fundamental del Programa Marco de Empleo y Reactivación. Este Plan estratégico de empleo contemplará medidas en favor del empleo juvenil, la plena incorporación de la mujer en la actividad económica y laboral, la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo, la formación para el empleo, el emprendimiento, el apoyo a PYMES y a las personas autónomas, la consolidación del comercio local y programas "Renove" en la edificación especialmente intensivos en creación de empleo.	O.E. 4.1. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices XI Legislatura.

Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral.	O.E. 4.1.8 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices XI Legislatura.
Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.	O.E. 4.1.8 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices XI Legislatura.
Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	O.E. 5.3 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices XI Legislatura.
Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.	Art. 157.4 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (26/10/2012)
Mantener o adoptar medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, no impide el principio de igualdad.	Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)
Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.	Art. 157.1 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (26/10/2012)
Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.	Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)
Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.	Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (Comisión Europea)
Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.	Art. 5 Ley O 3/2007

<p>El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.</p> <p>Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</p>	<p><u>Art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores</u></p>
<p>El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.</p>	<p><u>Art. 28.2 Estatuto de los Trabajadores</u></p>
<p>Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p>	<p><u>Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores</u></p>
<p>Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de retribución.</p>	<p><u>Art. 36 Ley 4/2005</u></p>
<p>Promover la igualdad en la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido legalmente, pudiéndose establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.</p>	<p><u>Art. 43 Ley O 3/2007</u></p>

<p>Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.</p> <p>Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.</p>	<p><u>Art. 17.1 Estatuto de los Trabajadores</u></p>
<p>Plantear medidas, por parte de la administración de la CAPV, para promover la igualdad de mujeres y hombres y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, en la negociación colectiva con su personal, de tal manera que en la negociación colectiva del sector privado se incorporen también este tipo de medidas.</p>	<p><u>Art. 42.1 Ley 4/2005</u></p>
<p>Velar para que a través del Registro de convenios colectivos éstos no sean contrarios a la igualdad de mujeres y hombres, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e impulsar la labor inspectora para controlar y erradicar las discriminaciones por razón de sexo.</p>	<p><u>Art. 42.2 Ley 4/2005</u></p>
<p>No tramitar en los Servicios de empleo ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.</p>	<p><u>Art. 37.1 Ley 4/2005</u></p>
<p>Formar, por parte de las administraciones públicas vascas, al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre cómo incorporar la perspectiva de género en todas las fases de acompañamiento a la inserción laboral, así como adoptar medidas para conseguir un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.</p>	<p><u>Art. 37.2 Ley 4/2005</u></p>

«Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.»

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Real Decreto-ley 6/2019,
de 1 de marzo, de
medidas urgentes para
garantía de la igualdad
de trato y de
oportunidades entre
mujeres y hombres en el
empleo y la ocupación.

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres.

Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

Decreto 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas.

Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral.

Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la garantía de ingresos y para la inclusión social

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava. 2016-2020.

V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia. 2016-2019.

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa. 2012-2020.

Programa de Gobierno 2020-2024 XII Legislatura

IV Plan Vasco de Inclusión

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española (Art. 35)

Estatuto de los Trabajadores

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

ÁMBITO EUROPEO

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Índice de igualdad de género por dimensiones en la C.A. de Euskadi. 2017 Índice de igualdad de género de la dimensión de empleo y sus subdimensiones en la C.A. de Euskadi. 2017 Brecha de género por componentes del Índice de igualdad de género en la C.A. de Euskadi. 2017 	<u>Índice de igualdad de género</u> Eustat 2020	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> Tasas de actividad, de ocupación y de paro de la población de 16 y más años por sexo de la CAEuskadi 	<u>Encuesta Población en relación con la actividad (PRA)</u> Eustat (2021)	Trimestral
<ul style="list-style-type: none"> Situación profesional de las personas ocupadas, CAE. Media de los 4 trimestres del año 2019. 	<u>Encuesta de Población Activa (INE)</u>	
<ul style="list-style-type: none"> Informe mensual de contratos del año 2020. 	<u>Informe mensual de contratos del año 2020</u> Lanbide (2021)	Mensual
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de personas de 16 a 64 años con discapacidad $\geq 33\%$ (%), en la CAE, en 2019, por sexo. Tasa de personas de 16 a 64 años con discapacidad $\geq 33\%$ (%), en la CAE, en 2019, por grupos de edad. 	<u>Encuesta sobre la prevalencia de discapacidad</u> EHLABE (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Tasas de actividad, empleo y paro de la población en función de la discapacidad. Euskadi 2017. Número de personas empleadas en CEE de EHLABE a 31 de diciembre según discapacidad y sexo en la CAE, 2019. Número de contratos registrados a personas con discapacidad, por sexo, en la CAE en 2019. Número de contratos registrados a lo largo del año a personas con discapacidad, 2019. Número de personas con discapacidad en paro en la CAE en 2019, por sexo. 	<u>Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad</u> EHLABE (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años, según sexo, en la CAE (2019 y 2020). 	<u>Encuesta Población en relación con la actividad (PRA)</u> , <u>Eustat</u> Observatorio Vasco de la Juventud (2021)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Población extranjera de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por continente de nacionalidad y relación con la actividad según territorio histórico y sexo. 2019. 	<u>Encuesta Actividad, ocupación y paro</u> Eustat (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Población de 16 a 64 años ocupada de la CAE en 2019, situación profesional y sexo. 	<u>Censo del Mercado de Trabajo (CMT)</u> Eustat (2020)	Anual

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Contrataciones anuales de la CAE en 2020, por temporalidad y sexo. 	Contrataciones anuales de la CAE en 2020 Lanbide (2021)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad de la población asalariada de 16 a 29 años de la CAE, según sexo, 2019-2020. 	Encuesta Población en relación con la actividad (PARA) , Eustat Observatorio Vasco de la Juventud (2021)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a jornada parcial de la población de 16 a 29 años ocupada de la CAE, según sexo, 2019-2020. 	Encuesta de Población en relación con la actividad (PRA) , Eustat Observatorio Vasco de la Juventud (2021)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Accidentes de trabajo con baja en la C.A. de Euskadi por tipo y gravedad según sexo. 2019. 	Panorama Laboral Eustat (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Situación laboral a diciembre de 2019. Promoción Universitaria 2016. Situación laboral a diciembre de 2019. Promoción FP 2018. 	Incorporación a la vida laboral (FP y Universidades) Lanbide (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Inserción laboral de los titulados en Formación Profesional en 2015. Promoción 2014. 	Incorporación a la vida laboral (FP y Universidades) Lanbide (2015)	
<ul style="list-style-type: none"> Tiempo medio por participante por tipo de trabajo doméstico, día y sexo. C.A. de Euskadi. 2018 Tiempo medio por participante, por actividad de trabajo-formación, día y sexo. C.A. de Euskadi. 2018 Tiempo medio por participante por tipo de cuidado a personas del hogar, día y sexo. C.A. de Euskadi. 2018 	Encuesta de Presupuestos de Tiempo (EPT) Eustat (2019)	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) dedicada a la actividad por dichas personas. Media diaria de horas empleadas en trabajo remunerado y no remunerado según el sexo. 	Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 INE (2011)	Sin periodicidad

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Población ocupada de la C.A. de Euskadi por grado de satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación, según características sociodemográficas (1). (Media). 2019. • Población ocupada de la C.A. de Euskadi por perjuicios relacionados con otros aspectos relativos a la conciliación (maternidad, paternidad y excedencia) según características sociodemográficas (1). (Media). 2019. • Población ocupada de la C.A. de Euskadi por grado de dificultad para solicitar permisos, según características sociodemográficas (Media). 2019. • Hijos/as menores de 15 años de la población ocupada de la C.A. de Euskadi por cuidado diario durante la jornada laboral, según características sociodemográficas. Miles y porcentaje. 2019. • Población ocupada de la C.A. de Euskadi por tipo de horario y flexibilidad, según características sociodemográficas (%). 2019. 	<u>Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal</u> Eustat (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Excedencia por cuidado de hijas/os según comunidad Autónoma. • Excedencia por cuidado de familiares según comunidad autónoma. • Permisos y prestaciones por paternidad según comunidad autónoma, • Prestaciones por maternidad según comunidad autónoma. 	<u>Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas</u> Ministerio de Igualdad (2019)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Distribución salarial. Medias y percentiles por sexo y CCAA. • Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y edad. • Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y ocupación. • Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y tipo de contrato. • Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y sectores de actividad. 	<u>Encuesta de Estructura Salarial</u> INE (2019)	Cuatrienal
<ul style="list-style-type: none"> • Ganancia anual: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad. Sexo y grupo de edad. 	<u>El Salario de las Personas con Discapacidad. Serie 2010-2018.</u> INE (2020)	Anual

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Población de 16 y más años de origen extranjero con ingresos principales procedentes de trabajo o rentas por media mensual de ingresos. 2018. • Población de 16 y más años de origen extranjero con ingresos principales procedentes de fuentes distintas del trabajo o rentas por media mensual de ingresos. 2018. 	<u>Encuesta de la Población Inmigrante Extranjera de 2018 (EPIE-2018)</u> Gobierno Vasco (2019)	Cuatrienal
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios de Prestaciones por Desempleo por provincias, comunidades autónomas y tipo de prestación (hombres). • Beneficiarios de Prestaciones por Desempleo por provincias, comunidades autónomas y tipo de prestación (mujeres). 	<u>Prestaciones por desempleo: resumen de datos (Enero 2021)</u> Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)	Mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios, según clase de prestación, por sexo. • Beneficiarios, según clase de prestación, por sexo y edad. 	<u>Estadística de prestaciones por desempleo (Enero 2021)</u> Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021	Mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios de prestaciones por desempleo, personas extranjeras, por sexo y clase de prestación. 2019. 	<u>Estadística de prestaciones por desempleo (Enero 2019)</u> Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Pensiones contributivas en vigor: según régimen de Seguridad Social por clase de pensión y sexo. • Pensiones contributivas en vigor: Importe de la nómina según régimen de Seguridad Social y sexo por clase de pensión y concepto. 	<u>Histórico de estadísticas de pensiones publicadas, enero de 2021</u> Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021)	Mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Renta personal media de la C.A. de Euskadi por tipo de renta, según territorio histórico y sexo (euros). 2018 	<u>Estadística de la Renta personal y familiar</u> Eustat (2020)	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de las pensiones según sexo y comunidad autónoma. 	<u>Pensiones no contributivas de Jubilación e Invalidez, Febrero de 2021</u> Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social e IMSERSO (2021)	Mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Personas beneficiarias de prestaciones económicas para personas con discapacidad, según clase de prestación y dependencia. Mujeres. • Beneficiarios de prestaciones económicas para personas con discapacidad, según clase de prestación y dependencia. Hombres. 	<u>Boletín de estadísticas laborales</u> Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021)	Constante

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Acale Sánchez, M. (2009). La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad".
- Artilles, A. M., López-Roldán, P., & Molina, Ó. (2011). Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional?.
- Bengoetxea Alkorta, A. (2007). Convenios colectivos como instrumento para la igualdad de género.
- Borderías, C., Carrasco, C., Alemany C., (1994). Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.
- Carrasco, C., (1999). Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas.
- Carrasco, C., (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes.
- CIDEA (2009). Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV.
- Consejo de Relaciones Laborales (2018). Análisis de la contratación notificada en Euskadi en el período 2009-2017.
- Consejo de Relaciones Laborales (2019). Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2019.
- De la Vega, S., Gorjón, L., Vega, A., (2019). Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi.
- Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2012. La violencia machista contra las mujeres en la CAE: percepción, incidencia y seguridad 2011.
- Díaz Gorfinkiel, M. (2008). El Mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?.
- Eagly, A. H., & Carli, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo.
- Emakunde (2011). Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.
- Emakunde (2016). Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Emakunde (2020). Cifras 2020. Mujeres y Hombres en Euskadi.
- Emakunde (2020). La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 en la perspectiva de género.
- Elosegui Itxaso, M. (coord.) (2005). Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género.

- Eustat (2019). Informe de igualdad 2019.
- Eustat (2021). En la C.A. de Euskadi las mujeres asumen el 67,2% de los cuidados y tareas del hogar.
- García-Calvente, M.M., Mateo-Rodriguez, I., & P. Eguiguren, I. (2004). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad.
- Gobierno Vasco (2009). La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos.
- Gobierno Vasco (2013). El cuidado informal en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Gobierno Vasco (2019). Encuesta de población inmigrante extranjera 2018.
- Grant Thornton (2020). Euskadi aumenta el número de mujeres directivas hasta el 24%
- Grant Thornton (2021). Women in Inclusión Business 2021: Una ventana de oportunidades.
- IMSERSO (2004) Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles.
- Informa (2019). Presencia de las mujeres en la empresa española.
- Lanbide (2012). Mujer y actividad laboral (II): Segregación profesional y techos de cristal.
- Lanbide (2019). Estudio de Incorporación a la Vida Laboral: Inserción Laboral Diciembre 2019.
- Larrinaga, M. (2000). Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV.
- León, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Observatorio Vasco de la Juventud (2019). Diagnóstico de la situación de la juventud de Euskadi.
- Osalan (2010). La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Oportunidades de actuación de Osalan.
- Osalan (2018). Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2018-2021.
- Osalan (2020). Accidentes de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2019.
- Recio, A. (1994). Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar.
- Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal".
- Sanz Berzal, E. (2013). Análisis de los convenios colectivos estatales a través de la Hoja Estadística de convenios: Una perspectiva de género.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres.