
PRESENTACIÓN DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE TRATO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

ELENA MARTÍNEZ TOLA, IGOR GOÑI Y GALDER GUENAGA

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

elena.martineztola@ehu.es

1. Las necesarias reformas en el ámbito estadístico

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. Sin embargo, los comportamientos discriminatorios no son fáciles de cuantificar, especialmente cuando nos encontramos ante discriminaciones indirectas que, precisamente por tratarse de comportamientos aparentemente neutros, pueden prestarse a diversas interpretaciones. Tal y como reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), los indicadores de naturaleza estadística no son capaces de mostrar de manera inequívoca su existencia, pero se asume la pertinencia de elaborar sistemas de indicadores que muestren la desigualdad en el empleo de mujeres y hombres. El diseño de estos sistemas de indicadores es un primer paso para poder analizar las tendencias laborales de mujeres y hombres, y, basándose en ellas, extraer conclusiones sobre la existencia de prácticas discriminadoras. Así, se considera que las estadísticas juegan un papel fundamental en la visibilización de las pautas de discriminación por razón de sexo (Pazos, 2007)

Los sistemas de indicadores consisten en una batería de indicadores estructurados en torno a unas determinadas áreas de interés que organizan la información. Cada indicador individual proporciona una información parcial que debe interpretarse en función del conjunto del área temática. Dichos indicadores suelen confeccionarse utilizando datos estadísticos oficiales, así como encuestas realizadas al efecto, para poder conocer con mayor grado de detalle la situación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Si nos centramos en las estadísticas oficiales, su

mejora es una necesidad que se ha señalado desde hace tiempo por distintas instituciones encargadas del estudio y promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Estas deben ser capaces de reflejar de manera fiable y comparable la realidad de mujeres y hombres y, para ello, es preciso realizar cambios sustanciales, de forma que la perspectiva de género esté presente a lo largo de todo el proceso estadístico. Desde esta perspectiva, presentar todos los datos desagregados por sexo para las variables significativas de los distintos campos es el final de un largo camino que es preciso recorrer.

En la década de los 80 eran escasos los documentos y textos legales que hacían referencia expresa a esta circunstancia, pero en la década de los 90 y, en la mayoría de los casos, en los primeros años del s.XXI la transversalidad de género en el diseño de cuestionarios, recogida de datos, tratamiento de la información y difusión de los contenidos comienza a reflejarse de manera inequívoca en algunos textos legales y planes estadísticos. Se trata de una tarea difícil, puesto que para que este profundo cambio se produzca se hace necesario un firme compromiso político, la dotación presupuestaria adecuada y la formación del personal de las unidades estadísticas. Es decir, la declaración de intenciones legislativa tiene un escaso impacto real si no se acompaña de una seria iniciativa que, además, puede encontrar resistencias derivadas de la consolidación de un aparato estadístico convencional.

Fue el Instituto sueco de Estadística uno de los primeros organismos que dedicó personal al trabajo de elaborar estadísticas de género a mediados de la década de los 80 y éste ha servido de referente a las Naciones Unidas y a la Unión Europea (Corner, 2005). Con la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Conferencia de Beijing, 1995), los organismos públicos y la legislación han prestado una especial atención a las características de los datos estadísticos disponibles, así como a la elaboración de indicadores que plasmen de manera realista las distintas vidas de hombres y mujeres, entre otras en el trabajo remunerado y no remunerado. A continuación resumimos la manera en la que la Plataforma de Beijing y la legislación más reciente a escala europea, estatal y regional están recogiendo los retos planteados por la acuciante necesidad de contar con información fiable y comparable sobre la situación de mujeres y hombres.

La Plataforma de Acción de Beijing, en el apartado de “mecanismos institucionales”, plantea como objetivo estratégico la elaboración y difusión de datos e información desglosada por sexo (objetivo estratégico H.3). Se presenta una gran cantidad de medidas entre las que destaca la necesidad de

recoger, compilar, analizar y presentar por sexo y edad estadísticas sobre las personas, que reflejen los problemas y cuestiones relativos a las mujeres y los hombres en la sociedad, teniendo en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado. Además, se insiste en la publicación de la información estadística disponible de manera periódica y ésta debe ser asequible y útil para una amplia gama de personas usuarias, no sólo debe dirigirse a expertas y expertos sino que debe hacerse el esfuerzo de tratarla para que llegue al máximo número de personas posible. A nivel internacional, la importancia que la Plataforma de Acción atribuye a la confección de indicadores desagregados por sexo ha contribuido de manera decisiva a que cada vez se dediquen más recursos y esfuerzos a la confección de indicadores que reflejen la desigualdad entre mujeres y hombres.

En Europa, los países escandinavos tienen una larga trayectoria en la consideración de las estadísticas desde la perspectiva de género, de forma que en la actualidad cuentan con una gran cantidad de información estadística desagregada por sexo, que les permite conocer en profundidad la situación de mujeres y hombres. En lo que a la Unión Europea se refiere, se aprecia un creciente interés por el tratamiento de la información estadística desde la perspectiva de género. Así, entre los últimos documentos aprobados destaca el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010 (CCE, 2006), basado en la experiencia de la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) (CCE, 2000). En el Plan de Trabajo se da una especial relevancia al tratamiento de los datos e indicadores. Entre los compromisos adoptados por la Comisión en este área se destaca la definición de un nuevo índice compuesto sobre la igualdad de género; la confección de nuevos indicadores para las doce áreas clave de la Plataforma de Acción de Beijing¹; y su apoyo a la producción de datos comparables de la UE sobre la igualdad de género y de estadísticas desglosadas por sexo. En este sentido, el recientemente creado Instituto Europeo de la Igualdad de Género² debe desempeñar varias funciones directamente relacionadas con la obtención de datos estadísticos de calidad. Entre ellas destacan la recopilación, análisis y difusión de información objetiva, comparable y fiable sobre la igualdad de género; el establecimiento de métodos para mejorar la objetividad, la comparabilidad y la fiabilidad de los datos a escala europea, así como criterios que permitan mejorar la coherencia de la información y

¹ La Plataforma de Acción de Beijing identifica 12 esferas decisivas de especial preocupación: pobreza, educación y formación, salud, violencia, conflictos armados, economía, toma de decisiones, mecanismos institucionales, Derechos Humanos, medios de comunicación, medio ambiente y las niñas.

² La regulación de esta institución está contenida en el Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

la incorporación de la perspectiva de género en la recogida de los datos; el desarrollo, análisis, evaluación y difusión de instrumentos metodológicos para el apoyo de la investigación de la igualdad de género, basados en los datos obtenidos; y la realización de encuestas sobre la situación de la igualdad de género en Europa, lo que requiere la colaboración estrecha con Eurostat para evitar repeticiones innecesarias y el aprovechamiento óptimo de los recursos.

Por otra parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecen los mismos requisitos para el tratamiento de las estadísticas. Se identifica la necesidad de adecuar las estadísticas y estudios y, en este sentido, los poderes públicos deberán cumplir con las siguientes obligaciones, y sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de ellas. Las obligaciones requeridas son las siguientes:

1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
3. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
4. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
5. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
6. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

La incorporación de estos requerimientos en las mencionadas leyes supone sin duda un avance para que en el futuro podamos disponer de datos desagregados por sexo, así como indicadores de

género más adecuados. No obstante, en algunas comunidades autónomas se ha profundizado aún más en la incorporación de la perspectiva de género en el proceso estadístico, por lo que seguidamente pasamos a resumir los avances en Cataluña y Andalucía, con el fin de ilustrar los pasos que se están dando en este sentido.

Así, en Cataluña, la Generalitat ofrece en su página web un apartado de estadísticas, en el que se encuentra el dedicado a las mujeres (aparece bajo el epígrafe “Los datos de Cataluña: Especial mujeres”). En ella se ofrece la información obtenida principalmente del Instituto Catalán de Estadística y de distintos registros administrativos, en los siguientes campos: cultura y comunicación, educación, deportes, hogares y núcleos de convivencia, mercado de trabajo, movilidad, participación política y social, población, población extranjera, pobreza y riesgo de exclusión, salud y dependencia, usos del tiempo, violencia. Nos resulta especialmente interesante el acuerdo de gobierno tomado en el año 2006, para el tratamiento de las estadísticas desagregadas por sexo³ en el que se enumeran todas las áreas ligadas a las actividades de la administración pública que deben generar información desagregada por sexo: todas las estadísticas relativas a la población que genere la Administración de la Generalitat, sus organismos autónomos y las entidades de derecho público vinculadas a la Administración; los registros públicos, ficheros automatizados de datos personales, censos, estudios de opinión, sondeos, encuestas y similares que sean competencia de la Generalitat; los datos relativos a las solicitudes y concesión de subvenciones de la Administración de la Generalitat y organismos relacionados siempre que la persona solicitante y beneficiaria sea una persona física; los organismos autónomos y el resto de entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración de la Generalitat; las entidades y las empresas que resulten adjudicatarias de contratos administrativos o privados suscritos por la Administración de la Generalitat. En el mencionado acuerdo de gobierno se explicita que los datos desagregados por sexo han de ser útiles, válidos, fiables, comprobables, comparables y actualizables, para que puedan ser utilizados en investigaciones académicas, estudios, análisis estadístico y la planificación de políticas públicas. En este sentido, además, se da un paso más al contemplar la necesidad de elaborar de manera conjunta indicadores cuantitativos e indicadores cualitativos, con el objetivo de dar una imagen lo más completa posible de la vida de hombres y mujeres.

³ RESOLUCION ASC/437/2007, de 5 de febrer, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes (DOGC núm. 4829 de 26.02.2007).

En Andalucía, por su parte, desde el año 2001 se edita la publicación “Andalucía Datos básicos. Perspectiva de género” donde se compila, desagregada por sexo, información básica sobre población, entorno social, educación, salud, empleo y participación en los procesos de decisión. No obstante, la aprobación de la Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, e incorpora la aprobación del Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, supone un paso decisivo en la inclusión del género como eje transversal en la actividad estadística. Se establece un objetivo general que es el de “introducir la perspectiva de género de manera sistemática a la totalidad de las operaciones y explotaciones estadísticas mediante la incorporación de la variable sexo de forma transversal”, y, asimismo, se adopta el compromiso de “avanzar en la incorporación de nuevas estrategias que permitan mejorar su medición”. De esta forma, la perspectiva de género deberá ser tenida en cuenta en los conceptos, procedimientos y metodologías de la producción estadística de la Comunidad Autónoma. En este sentido la mencionada Ley identifica también tres objetivos específicos que deben cumplirse para poder llevar a cabo lo encomendado: I) diseñar escalas específicas que permitan avanzar en la mejora de la medición de las relaciones y roles de género, tanto a partir de comportamientos sociales como de percepciones y opiniones; II) elaborar indicadores orientados a facilitar la lucha contra la discriminación y redefinir los indicadores existentes de modo que estos visibilicen las desigualdades de género; III) mejorar los métodos empleados en las actividades estadísticas de forma que se garantice que los cuestionarios y procedimientos de recogida de información reflejen adecuadamente la perspectiva de género.

Como hemos podido comprobar, la obligación de presentar los datos desagregados por sexo y la elaboración de indicadores que muestren las desigualdades de mujeres y hombres es creciente para las Administraciones Públicas.

2. El observatorio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi

A día de hoy son muchos los observatorios que están en funcionamiento y pueden tener como foco de interés muy distintas temáticas (mercado de trabajo, juventud, drogodependencias, etc.). Sin embargo, llama la atención que bajo un mismo nombre se encuadren iniciativas de muy diferente naturaleza y contenidos. En general, podemos decir que el objetivo fundamental y básico de los observatorios es acercar información temática a la ciudadanía y a las personas encargadas del diseño de las políticas públicas. Sirven de plataforma informativa y, la mayoría, utilizan la estructura

de página web para ofrecer sus contenidos, con lo que facilitan el acceso a las personas interesadas, obtienen una mayor difusión, ofrecen una mayor cantidad de información que mediante los medios tradicionales (ediciones en papel) y actualizan de manera más sencilla sus contenidos. En resumen, las características comunes de los observatorios son el tratamiento y difusión de información temática, pero a partir de ahí son más las diferencias que los rasgos comunes y es difícil identificar un patrón o modelo de observatorio.

Así, un observatorio puede definirse como “un ente que se dedica a recoger y producir información, sistematizarla, hacer un diagnóstico de ésta y diseñar herramientas para facilitar la interpretación de los datos y divulgarlos” (Asian y Rodríguez, 2007). Los observatorios deben en la medida de lo posible diseñar sus propios instrumentos de observación, que se adapten a sus necesidades específicas, aunque son escasos los que disponen de una fuente propia de información.

En general, podemos decir que la información estadística se abre al público, ya que la interpretación de los datos ofrecidos por los institutos oficiales no está al alcance de todas las personas y, por ello, se hace preciso el tratamiento específico de la misma. En cualquier caso, no puede obviarse el avance en la materia que se ha dado gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y, en concreto, la posibilidad de ofrecer la información en formato electrónico al alcance de las personas interesadas desde su ordenador, a través de Internet. Esta misma posibilidad técnica hace de los observatorios una herramienta útil y con grandes posibilidades de difusión.

2.1. Diseño del Observatorio de Igualdad de Trato de la CAE

En el año 2007 la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE decidió emprender las actuaciones dirigidas a poner en marcha un Observatorio de Igualdad de Trato con el objeto, entre otros, de responder a la misión que la Ley 4/2005 en su artículo 63 le encarga, esto es, promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la CAE. Este Observatorio debía contener datos estadísticos actualizados sobre la realidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y también avanzar en la consolidación del estudio de indicadores en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Conviene recordar que la Defensoría para la Igualdad tiene un ámbito de actuación marcado por las actividades del sector privado, por lo que una de las prioridades del Observatorio es la de reflejar la realidad en

dicho sector. Sin embargo, las fuentes estadísticas no están diseñadas para obtener este tipo de información diferenciada entre sector público y privado, siendo pocas las excepciones.

El propósito fundamental de este Observatorio es recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en el sector privado, a fin de sensibilizar a la opinión pública y visibilizar las situaciones de discriminación. Además, se trata de un instrumento esencial para el diseño de políticas, así como para la evaluación de los avances obtenidos con ellas. Para ello, las funciones a desempeñar por dicho Observatorio se resumen en:

1. recogida de información procedente de diversas fuentes estadísticas, como son las desarrolladas por el Instituto Europeo de Estadística (Eurostat), el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto Vasco de Estadística (Eustat);
2. análisis, síntesis y comparativa de la información recabada; y
3. difusión de las principales tendencias y datos a través de la elaboración de representaciones gráficas acompañadas de breves descripciones, boletines coyunturales, informes puntuales, etc.

La metodología de trabajo para el diseño del Observatorio constó de tres fases: I) definición de las áreas de interés y establecimiento de las bases para la obtención de información estadística, II) tratamiento de la información para cada una de las áreas de interés prefijadas y III) propuesta de difusión formal de la información. A continuación se presenta una breve descripción de cada una de las fases, así como los resultados obtenidos en cada una de ellas.

En la primera fase (definición de las áreas de interés y establecimiento de las bases para la obtención de información estadística), se realizó una revisión de la información estadística disponible en el Eustat, INE y Eurostat. Se definieron, asimismo, las tres áreas de interés principales que sirven de base para la clasificación e interpretación de la información estadística:

Área 1: Trabajo remunerado

Área 2: Ingresos monetarios

Área 3: Conciliación y corresponsabilidad

Cada una de estas áreas está concebida para mostrar las distintas capacidades que tienen mujeres y hombres en los ámbitos planteados. Así, en el Área 1 se analiza el distinto acceso a un

trabajo remunerado en las condiciones adecuadas; en el Área 2 se aborda el desigual acceso a la obtención de ingresos monetarios a lo largo de la vida; y en el Área 3 se estudia la forma en que mujeres y hombres acceden al uso autónomo del tiempo laboral, familiar y personal. Este planteamiento está basado en el enfoque de las capacidades de Amartya Sen, en el cual se considera que lo relevante no son los medios materiales de los que disponen las personas, sino la capacidad que tienen las personas para conseguir funcionamientos valiosos. Según esta teoría, lo verdaderamente importante es la libertad que tiene cada persona para elegir entre distintas opciones, y no lo que en definitiva opta por escoger y, en este sentido, es procedente preguntarse qué es realmente lo que cada hombre y mujer puede hacer y ser. Posteriormente se añadió el “Área 0: Contexto socioeconómico”, con el objeto de proporcionar información básica sobre la CAE, que sirva de referencia a las personas que accedan al Observatorio y puedan, de esta manera, contextualizar la información contenida en cada una de las áreas temáticas.

Una vez identificadas las áreas principales, se revisaron las estadísticas disponibles con la finalidad de detectar, en las fuentes citadas, las principales carencias en relación con cada una de las áreas de interés. De manera complementaria, se procedió a la revisión minuciosa de los cuestionarios utilizados por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) para la obtención de datos, a fin de determinar si con la información recabada pero no explotada era posible cubrir las carencias detectadas. A continuación se resumen las principales conclusiones para cada una de las áreas de interés:

1. En el apartado “trabajo remunerado” se detectó la necesidad de incorporar en las encuestas que se realizan para el ámbito de la CAE algunas preguntas específicas que nos permitan evidenciar las desigualdades entre mujeres y hombres en este área, y que ya han sido introducidas en encuestas similares de los ámbitos estatal y europeo. En este apartado cabe destacarse que la encuesta realizada por el Eustat sólo tiene en cuenta el trabajo remunerado como actividad principal y el diseño de la encuesta (Encuesta de Población en Relación con la Actividad, PRA) está pensado para recabar información en este sentido.
2. En el apartado “ingresos monetarios”, la fuente estadística de referencia es la Encuesta de Estructura Salarial, realizada por el INE, en la que la información se desglosa por Comunidades Autónomas, no existiendo una encuesta *ad hoc* para la CAE. La información contenida en la misma sigue la pauta marcada por el Instituto Europeo de Estadística, por lo que el margen de maniobra para su modificación resulta nulo.

-
3. En el apartado “conciliación y corresponsabilidad” se detectaron notables carencias. Entre ellas, destacó la ausencia de una estadística específica para el ámbito de la CAE, si bien es cierto que en algunas encuestas (Censo de Mercado de Trabajo, Encuesta de Condiciones de Vida, Encuesta de Presupuestos del Tiempo, etc.) se abordan con cuestiones aisladas algunos aspectos relacionados con la conciliación.

En la segunda fase del proyecto de diseño (tratamiento de la información para cada una de las áreas de interés prefijadas) se confeccionó una batería de indicadores específicos, cuyos criterios de clasificación ideales se consideraron los siguientes: (I) Mujeres/Hombres, (II) Sector privado/Sector público, (III) CAE/España/Unión Europea.

Estos indicadores se elaboraron siguiendo la metodología del trabajo titulado “*Estadistiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*”, realizado por el equipo dirigido por Cristina Carrasco Bengoa y publicado por el Institut Català de les Dones en el año 2006.

Por último, en la tercera fase, se propuso una estrategia de difusión formal de la información basada en la presentación de los contenidos en forma de tabla o bien de manera gráfica en la página web del Observatorio. Cada una de las tablas y gráficas se acompañaría de un breve comentario explicativo que resumiese la información más relevante. Se consideraba importante, siempre y cuando la disponibilidad de datos lo permitiera, presentar las tablas y gráficas atendiendo a los criterios de clasificación anteriormente citados y haciendo especial énfasis en la diferencia entre las variables que componen cada uno de ellos: Mujeres/Hombres, Sector privado/Sector público, CAE/España/Unión Europea. En cuanto al periodo de tiempo considerado, en la puesta en marcha del Observatorio se ha primado la actualidad, por lo que se han utilizado los datos más recientes disponibles y que se presten a una actualización adecuada, de manera que sea posible realizar un seguimiento anual de la mayor parte de los indicadores elaborados.

2.2. Puesta en marcha del Observatorio de Igualdad de Trato de la CAE

Una vez recabada la información estadística seleccionada, se procedió al tratamiento de los datos para confeccionar una batería de indicadores acordes con las áreas de interés identificadas. Posteriormente se elaboraron las distintas tablas y representaciones gráficas fundamentadas en tales indicadores. Cabe destacar que dentro de cada área temática se identifican los indicadores

genéricos principales y, dentro de cada uno de ellos, se incorporan los datos estadísticos complementarios que contribuyen a ofrecer una visión de conjunto de cada uno de los indicadores principales. Así, el Área 1 (trabajo remunerado) cuenta con ocho indicadores principales, el Área 2 (ingresos monetarios) se desglosa en cinco indicadores principales, y el Área 3 (conciliación y corresponsabilidad) abarca otros cinco indicadores principales.

El valor añadido del Observatorio de Igualdad de Trato descansa en la elaboración de un sistema de indicadores de género coherente con las áreas temáticas de interés planteadas, de manera que permita mostrar la situación relativa de mujeres y hombres al respecto, realizar el seguimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres, y facilitar la labor de difusión de sus contenidos. La actualización de los contenidos del Observatorio se basa en la identificación de los indicadores que sirvan para este cometido que resulten más eficaces y comprensibles.

A continuación se presenta la estructura y contenidos de cada una de las áreas de interés.

Área 1: Trabajo remunerado

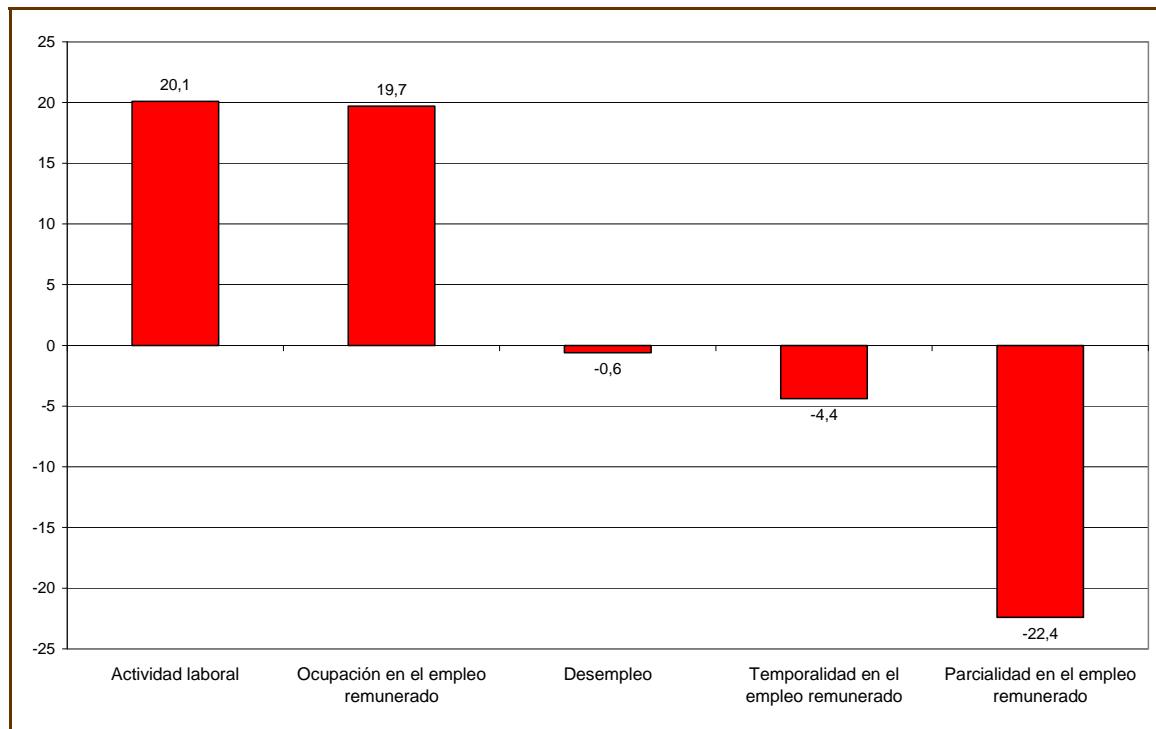
La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es creciente; sin embargo, aún son grandes las diferencias entre mujeres y hombres en el mismo. En este primer apartado se trata de mostrar la distinta situación de unas y otros en algunos de los aspectos más representativos. Uno de los principales objetivos de este Observatorio es dar a conocer la situación de mujeres y hombres en lo referido al trabajo remunerado y, para ello, se han utilizado las distintas fuentes estadísticas a nuestra disposición, aunque no siempre coincidan en sus resultados. No se pretende ahondar en los datos más conocidos, sino presentar con la mayor claridad posible información detallada sobre aspectos más desconocidos o que tienen menor difusión.

En este apartado, siempre que ha sido posible, se ha presentado la información teniendo en cuenta un indicador utilizado de manera creciente, que es la “brecha de género”. Este indicador se puede calcular para distintas variables, y centra la atención en la diferencia que mujeres hombres presentan para la misma, en lugar de hacerlo en los valores absolutos. Se trata así de un indicador que pone de relieve la “brecha” que queda por superar para que podamos hablar de una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se está consolidando como herramienta para medir y hacer seguimiento de las desigualdades de género, por su facilidad de cálculo, de interpretación y capacidad de síntesis. En general, se calcula como la diferencia de la tasa

masculina y femenina para un determinado indicador y, tal y como se desprende de esta formulación, puede ser positiva o negativa. Un valor de la brecha de género positivo indica que las mujeres están sub-representadas; si el valor es negativo, que están sobre-representadas. Así, a modo de ejemplo, los datos de la brecha de género para la tasa de actividad son positivos, puesto que la tasa de actividad laboral de los hombres es mayor que la de las mujeres. Lo contrario sucede, por ejemplo, con la tasa de paro o con la tasa de parcialidad, que muestran una brecha de género negativa, puesto que estas tasas son sistemáticamente superiores para las mujeres que para los hombres.

En el siguiente gráfico se refleja la brecha de género para distintos indicadores del mercado de trabajo, que nos permite identificar algunas de las diferencias más importantes en lo referido a la actividad laboral de mujeres y hombres, entre las que destaca el importante tamaño de la brecha en el caso de la actividad laboral y en la ocupación, para las que las tasas de participación de los hombres son en torno a 20 puntos porcentuales superiores a las de las mujeres y, en la situación contraria, la importante brecha de género presente en el caso de la parcialidad: la tasa de las mujeres es superior en 22,4 puntos porcentuales a la de los hombres.

Gráfico 1: Brecha de género de la relación con la actividad laboral en la CAE. 2007

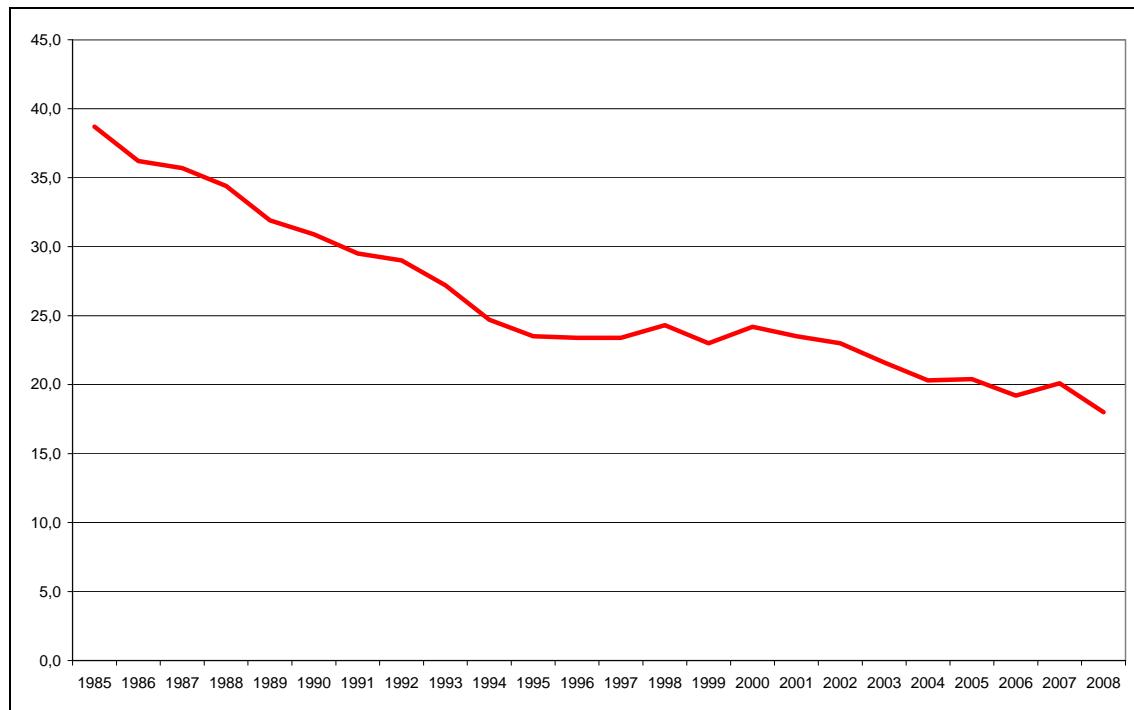


Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat, Encuesta de Población en Relación a la Actividad (PRA).

Nota: Los datos sobre temporalidad están calculados para el año 2006.

En general, el seguimiento de la brecha de género a lo largo del tiempo nos permite identificar si las diferencias entre mujeres y hombres para cada ámbito tienden a profundizarse o a desaparecer, aunque en ningún caso nos permite conocer la evolución de los valores absolutos; es decir, cabe la posibilidad de que la brecha de género para la tasa de paro disminuya en un contexto en el que la tasa de paro de hombres y mujeres sea cada vez mayor. En el siguiente gráfico podemos observar la evolución entre 1985 y 2008 de la brecha de género en la actividad laboral para la CAE. En el mismo se observa una importante reducción de la brecha, aunque todavía la distancia que separa las tasas de actividad de mujeres y hombres en la CAE es cercana a 20 puntos porcentuales.

Gráfico 2: Brecha de género en la actividad laboral. CAE. 1985-2008



Fuente: Eustat, *Encuesta de Población en Relación a la Actividad (PRA)*.

Por otro lado, conviene destacar que al analizar las segregación del mercado laboral (actividades productivas y ocupaciones o profesiones) se ha calculado tanto la distribución intra-género, es decir, la distribución de las mujeres y de los hombres entre las diferentes actividades productivas y entre las ocupaciones, así como la inter-género, es decir, la participación relativa de mujeres y hombres en cada una de las actividades/ocupaciones. Sin embargo, en la mayoría de los casos se ha priorizado el análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en las distintas actividades/ocupaciones y se ha calculado y representado gráficamente la “tasa de feminización” o, dicho de otra manera, la participación relativa de las mujeres en ellas. Este ejercicio nos permite identificar las desigualdades en la participación de hombres y mujeres en las actividades productivas y también en las ocupaciones, pudiendo identificar la tendencia a la concentración y, también, permite calcular la evolución a lo largo del tiempo. Así, el estudio de este indicador (tasa de feminización/participación de las mujeres en el sector de actividad/ocupación/proorción de mujeres en una determinado sector/ocupación) nos permite hacer un seguimiento de las pautas de segregación laboral y conocer mejor las características del trabajo remunerado desempeñado por hombres y mujeres.

El Área 1 del Observatorio de Igualdad de Trato está compuesto de un total de 41 indicadores que se articulan en torno a ocho ejes principales: I) actividad laboral, II) ocupación en el trabajo remunerado, III) temporalidad en el empleo, IV) parcialidad en el empleo, V) segregación horizontal, VI) segregación vertical, VII) desempleo, e VIII) inactividad laboral. Para los apartados en que se disponen de datos se ha procedido a analizar los mismos para distintos tramos de edad, nivel de formación y, cuando ha sido posible, diferenciar entre sector público y privado.

En el siguiente cuadro se expone la estructura de los indicadores recogidos en este Área 1.

Indicadores Área 1: TRABAJO REMUNERADO

1.1. Tasa de actividad en el trabajo remunerado. CAE, España y UE-27. 2007

1. Tasa de actividad en el trabajo remunerado. CAE. 1985-2008
2. Tasa de actividad en el trabajo remunerado, según tramos de edad. CAE y España. 2008
3. Tasa de actividad en el trabajo remunerado, según el nivel de formación alcanzado. CAE y España. 2008

1.2. Tasa de ocupación en el trabajo remunerado. CAE, España y UE-27. 2007

1. Tasa de ocupación en el trabajo remunerado. CAE. 1985-2008
2. Población ocupada, según rama de actividad. CAE y España. 2008
3. Población ocupada, según su ocupación. CAE y España. 2008
4. Personas asalariadas por tipo de sector (público o privado). CAE y España. 2008
5. Población ocupada que busca otro empleo, por razón de búsqueda. CAE y España. 2007

1.3. Tasa de temporalidad. CAE, España y UE-27. 2006

1. Población asalariada con contrato temporal. CAE. 1994-2008
2. Población asalariada del sector privado y del sector público, según tipo de contrato. CAE y España. 2008

3. Población asalariada con contrato temporal y motivo. CAE y España. 2007

1.4. Tasa de parcialidad. CAE, España y UE-27. 2007

1. Mujeres ocupadas a tiempo parcial que cuidan a personas dependientes, según tramos de edad. España. 2007
2. Población ocupada a tiempo parcial que cuidan a personas dependientes, según el motivo por el que las cuidan. España. 2007

1.5. Población ocupada, según rama de actividad. CAE y España. 2008

1. Población ocupada en el sector primario. CAE. 1985-2008
2. Personal ocupado de la industria. CAE. 2006
3. Personal ocupado de la construcción. 2000-2006
4. Personal ocupado en hostelería. CAE. 1999 y 2004
5. Personal ocupado en comercio y reparación. CAE. 2005
6. Personal ocupado en servicios profesionales y empresariales. CAE. 1999 y 2004
7. Personal E.D.P. por campo o disciplina científica. 2006
8. Personal ocupado en "otros servicios". CAE. 1999 y 2004

1.6. Población ocupada, según su ocupación. CAE y España. 2008

1. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos. CAE, España y EU-27. 2006
2. Población ocupada, según el tipo de puesto laboral. CAE y España. 2007
3. Porcentaje de mujeres y hombres, según el tipo de puesto laboral. CAE y España. 2007
4. Población ocupada como empleadora (miles). CAE. 1985-2008
5. Mujeres y hombres en puestos directivos, según el tamaño de la empresa. CAE. 2001

1.7. Tasa de paro (16 a 74 años). CAE, España y UE-27. 2007

1. Tasa de paro de la población de 16 y más años. CAE. 1985-2008
2. Tasa de paro, según tramos de edad. CAE y España. 2008
3. Población de 16 a 64 años parada, según el nivel de formación. CAE. 2006

4. Población parada que ha trabajado anteriormente, por causa de dejar el último empleo.
CAE y España. 2007

1.8. Población sin actividad laboral, según su situación. CAE y España. 2008

1. Población sin actividad laboral, por tramos de edad. CAE y España. 2008
2. Población de 16 a 64 años sin actividad laboral, según nivel de instrucción. CAE. 2006.
3. Población sin actividad laboral inactiva que ha trabajado anteriormente, según la causa de dejar el último empleo. CAE y España. 2007

En los siguientes párrafos resumimos algunas de las principales conclusiones que hemos podido extraer del análisis de la batería de indicadores planteados en el apartado de “Trabajo remunerado”.

La tasa de actividad en el trabajo remunerado es un ámbito importante de estudio, puesto que nos permite conocer las distintas asignaciones de tiempo que realizan hombres y mujeres. Conviene resaltar que las estadísticas oficiales otorgan una especial atención a la actividad laboral que desempeñan las personas, pero tienden a considerarla como una actividad autónoma, esto es, independiente del resto de trabajos que se realizan, sobre todo del trabajo doméstico y de cuidados. Además, muchas de las preguntas planteadas en los cuestionarios se corresponden con la tradicional jornada laboral masculina (empleo industrial a tiempo completo), sin considerar muchos aspectos importantes para comprender la realidad del empleo productivo femenino. Nos estamos refiriendo, entre otras, a la escasa información disponible sobre el empleo a tiempo parcial o sobre estructura de los hogares de las personas que se encuentran ocupadas, en situación de desempleo o sin actividad laboral. Cabe resaltar que se están produciendo importantes avances en este sentido y las estadísticas oficiales están proporcionando una cada vez mayor información sobre estos aspectos, aunque aún deben realizarse importantes esfuerzos en este sentido.

Los datos del año 2007 nos muestran que la tasa de actividad en el trabajo remunerado de las mujeres es, en todos los países de la Unión Europea, inferior a la tasa de los hombres, siendo la brecha de género media europea de 15,5 puntos porcentuales. En la CAE, la tasa de actividad en el trabajo remunerado de las mujeres es del 44,9% y la de los hombres del 65,0%, siendo la

brecha de género de 20,1 puntos porcentuales. Esta brecha se ha reducido de manera importante en las dos últimas décadas, puesto que en el año 1985 ésta era de 38,7 puntos porcentuales.

Si nos centramos en el personal asalariado en la CAE, también podemos observar algunas diferencias relevantes. El 77,8% de las mujeres asalariadas están empleadas en el sector privado, frente a un 86,8% de los hombres asalariados. Así, más de una quinta parte de las mujeres asalariadas (un 22,2%) están empleadas en el sector público.

Si consideramos las personas ocupadas que buscan cambiar de empleo, podemos observar que el 43% de ellas son mujeres, frente al 57% de hombres, y los motivos de unas y de otras son distintos. Si reparamos en las personas que desean cambiar de empleo, el 17,5% de las mujeres y el 30% de los hombres están motivados por la mejora de las condiciones de empleo. Cabe subrayar que entre los motivos considerados entre las respuestas no se encuentra el de “necesidades de conciliación”, lo que tal vez nos podría explicar que el 45,8% de las mujeres den como respuesta “otras causas” cuando se les pregunta acerca de las razones por las que desean cambiar de empleo.

La tasa de temporalidad en el empleo remunerado hace referencia a la proporción de personas que tienen contrato temporal sobre el total de población ocupada y, en general, es mayor para las mujeres que para los hombres, lo que hace que la brecha de género se muestre con signo negativo. Así, la diferencia entre la tasa de temporalidad de los hombres y de las mujeres es de 1 punto porcentual en la UE-27, siendo esta tasa de un 14,9% para las mujeres y de un 13,9% para los hombres. En la CAE, la diferencia entre la tasa de temporalidad de mujeres y hombres es de 4,4 puntos porcentuales, siendo para las mujeres de un 27,7% y de un 23,3% para los hombres. Cabe resaltar que el número de personas asalariadas con contrato temporal ha aumentado entre 1994 y 2008 en la CAE de manera considerable. El porcentaje de mujeres sobre el total de personas asalariadas con contrato temporal también ha aumentado en este periodo: en 1994 las mujeres representaban el 38,2% de los contratos temporales y en el año 2008 representan el 49,6% de los mismos.

Una de los indicadores principales del mercado de trabajo sobre el que todavía no existe información completa es el referido a las personas ocupadas que trabajan a jornada parcial. Si consideramos la tasa de parcialidad, la brecha de género se presenta con signo negativo, puesto que la tasa de parcialidad de las mujeres es superior a la de los hombres. Así, la brecha de género

media para la UE-27 asciende a 23,6 puntos porcentuales: el 7,8% de los hombres ocupados tiene un empleo a tiempo parcial, frente al 31,4% de las mujeres ocupadas. En la CAE, la brecha también es muy elevada, de 22,4 puntos porcentuales, ya que la tasa de parcialidad de las mujeres es del 26,5%, mientras que la de los hombres se sitúa en torno al 4%.

Sobre este tema en particular, los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el conjunto del Estado arrojan una importante información, que todavía no está disponible con un nivel de desagregación autonómico. Sin embargo, considerando la relevancia de disponer de un mayor conocimiento sobre el trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y hombres, resulta interesante presentar los datos estatales. En España en el año 2007, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial que cuidan a personas dependientes asciende a más de 377.000. De ellas, el 39,6% tiene entre 25 y 34 años y el 47,2% entre 35 y 44 años. De todas las personas ocupadas a tiempo parcial que cuidan a personas dependientes, el 98,2% son mujeres y el 1,8% son hombres. También se les consulta las razones por las que cuidan a estas personas y el 53,6% de las mujeres en esta situación señalan como razón principal la imposibilidad de costear los servicios adecuados para el cuidado de sus hijas y/o hijos, mientras que el 3,7% de las mujeres señalan como razón principal el no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de mayores o personas enfermas. Cerca del 40% de las mujeres citan “otras razones” como principal motivo.

A continuación pasamos a describir brevemente las ramas de actividad y las ocupaciones en las que se encuentran empleadas mayoritariamente las mujeres, para poder determinar cuáles son las pautas de segregación laboral en el mercado de trabajo de la CAE.

El porcentaje de mujeres sobre el total de personas ocupadas es del 43,9%, y las ramas de actividad donde la proporción de mujeres es mayor pertenecen al sector servicios. El empleo de las mujeres se concentra en dos actividades principalmente: la categoría de “administración pública, educación, actividades sanitarias, etc.” concentra el 28,8% del empleo femenino en la CAE, mientras que el “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”, le sigue en importancia al representar el 26,6%. Así, estas dos actividades conjuntamente representan el 55,4% del empleo femenino. La pauta de concentración del empleo masculino es distinta, ya que la rama de actividad que ocupa al mayor número de hombres es “industria manufacturera”, que representa el 31,8% del empleo masculino, seguida por “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”, con un 22,5% de este empleo.

Otro indicador utilizado para identificar las pautas de segregación laboral es el cálculo del porcentaje de mujeres y hombres que se encuentran ocupados en cada una de las ramas de actividad. Así, entre las ramas de actividad con mayor representación femenina (ramas feminizadas) destacan las siguientes: en la denominada “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organizamos territoriales; otros servicios”, la proporción de mujeres supera el 83%, y en la “Administración pública y defensa, Seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales”, las mujeres suponen cerca del 70% de las personas ocupadas. En el caso de los hombres, podemos observar que en el sector de la construcción el porcentaje de hombres asciende al 94,5%; en la industria manufacturera, el porcentaje es del 79,5%.

Por otro lado, los datos analizados también nos permiten conocer en qué ocupaciones o profesiones se encuentran empleadas principalmente mujeres y hombres. Así, según los datos agregados, se constata que el 26,6% de las mujeres se encuentran ocupadas como “personal de servicios y ventas” y el 20,9% como “profesionales intelectuales y científicos”. Por su parte, el 26,4% de los hombres ocupados lo está dentro del grupo denominado “personal cualificado de la industria” y el 21,2% como “conductores y operarios”. Como puede observarse, son distintas las principales ocupaciones de mujeres y hombres, de manera que esto contribuye decisivamente a que en algunas ocupaciones la mayor proporción del personal sea femenino y en otras, masculino.

Dentro de este apartado, resulta de interés analizar de manera detallada la diferente representación de mujeres y hombres en los cargos directivos. Así, el 3,1% de las mujeres ocupadas desempeñan cargos directivos, frente al 4,9% de los hombres ocupados. En la UE-27, la proporción de mujeres en puestos directivos es del 32,6% y, en la CAE, este porcentaje es algo superior, del 33,3%. En esta categoría se incluyen puestos directivos de muy distinta naturaleza, por lo que se hace imprescindible recurrir a otras fuentes para poder conocer las diferencias de mujeres y hombres en este ámbito.

Según los datos facilitados por el INE, a partir de su Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2007, para la dirección de empresas pequeñas, departamentos o sucursales, las mujeres ocupan menos de un tercio de estos puestos (29,7%) y, los hombres, el 70,3% restante. Sin embargo, en el caso de la dirección de empresas grandes o medias, la proporción de mujeres se reduce hasta el 15,2% y la de hombre, aumenta al 84,8%.

Otro aspecto importante que conviene analizar en detalle hace referencia a las desigualdades de género que podemos observar en las situaciones de desempleo. En la UE-27 la tasa de paro de las mujeres es mayor que la de los hombres en 1,2 puntos porcentuales y en la CAE, esta brecha de género también tiene signo negativo (al ser mayor la tasa de paro de las mujeres que la de los hombres) y es de 0,6 puntos porcentuales, siendo la tasa de paro femenina del 3,6% y la masculina del 3,0%. Estos resultados podrían interpretarse de manera optimista, puesto que la brecha de género se acerca a cero y, así, podríamos concluir que ésta tiende a desaparecer, aunque no debemos perder de vista que, aun en esta circunstancia, la tasa de paro de las mujeres es un 20% superior a la de los hombres. Sin embargo, este valor está directamente relacionado con las reducidas tasas de paro de mujeres y hombres para los años anteriores al 2008, que está relacionado con dinámicas propias de los mercados laborales. A partir de ahora será especialmente interesante evaluar el impacto diferencial de la crisis económica en este y otros indicadores, que nos pueden ayudar a identificar la manera concreta en la que las situaciones de crisis afectan de modo desproporcionadamente negativo (o no) a las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado.

Además de las diferencias según edad y nivel de formación, nos resulta interesante conocer la situación de las personas actualmente en desempleo que han trabajado anteriormente y las razones por las que dejaron su último empleo. La principal respuesta, tanto de mujeres como de hombres, es la finalización del contrato anterior. Pero a partir de ahí se pueden observar claras diferencias entre unas y otros. El 3,8% de las mujeres indican como principal causa de haber abandonado el empleo remunerado el cuidado de niñas y/o niños, personas adultas enfermas, personas incapacitadas o mayores.

Para finalizar con el resumen de resultados de este apartado, pasaremos a exponer los datos obtenidos sobre la población sin actividad laboral, denominada en las estadísticas como población inactiva y que está formada por un conjunto heterogéneo de situaciones, entre las que se encuentran las personas que se dedican en exclusiva al trabajo doméstico y de cuidados. Los cifras para la CAE nos muestran que un total de 468.500 personas no desempeñan actividad laboral y, de ellas, el 61,8% son mujeres.

El 47,6% de las mujeres que se encuentran en esta situación se dedica a las denominadas “labores del hogar”, frente al 3,3% de los hombres inactivos. Por otro lado, el 66,5% de los hombres inactivos se encuentran en situación de jubilación o prejubilación, frente a un 14,2% de

las mujeres. En el tramo de edad de 35 a 44 años, el 82,4% de las personas sin actividad laboral son mujeres, y, para el tramo de edad de 45 a 54 años, el 92,5% de las personas sin actividad laboral son mujeres. Es decir, entre los 35 y 54 años la población sin actividad laboral es eminentemente femenina, lo que está directamente relacionado con su dedicación al trabajo reproductivo, que sigue sin estar reconocido estadísticamente como tal.

Un indicador que nos puede ayudar a comprender las muy distintas dinámicas laborales de mujeres y hombres es el que considera la población entre 16 y 64 años sin actividad laboral, según el nivel de instrucción. En el caso de las personas que cuentan con estudios universitarios, la diferencia de hombres y mujeres en esta situación es llamativa: 43.416 mujeres frente a 27.418 hombres, es decir, hay 15.997 mujeres más en esta situación que hombres.

Área 2: Ingresos monetarios

El Área 2 del Observatorio de Igualdad de Trato se refiere a “Ingresos monetarios” e incluye 25 indicadores distribuidos en torno a 5 ejes: I) brecha salarial por año, II) brecha salarial por hora; III) percepción de pensiones contributivas, IV percepción de pensiones no contributivas, y V) incidencia de situaciones de pobreza. Estos pretenden mostrar las desigualdades entre mujeres y hombres en relación con sus ingresos monetarios a lo largo de su vida, tanto en los períodos con actividad laboral como en los de inactividad laboral. Asimismo, se recoge la desigual incidencia de las situaciones de pobreza entre mujeres y hombres. Los indicadores concretos calculados y representados en este apartado son los reflejados en el siguiente cuadro.

Indicadores Área 2: INGRESOS MONETARIOS

2.1. Brecha salarial por año entre mujeres y hombres. CAE, España y UE-25. 2002 y 2006

1. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tramos de edad. CAE y España. 2002 y 2006
2. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según nivel de educación. CAE y España. 2002 y 2006
3. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tipo de contrato. CAE y España. 2002 y 2006

4. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tipo de jornada. CAE y España. 2002 y 2006
5. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según antigüedad en la empresa. CAE y España. 2002 y 2006
6. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupaciones. CAE y España. 2002 y 2006
7. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según sector de actividad. CAE y España. 2002 y 2006
8. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tamaño de la empresa. CAE y España. 2002 y 2006
9. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según control de la empresa público o privado. CAE y España. 2002 y 2006
10. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupaciones con o sin tareas de supervisión de otras personas. CAE y España. 2002 y 2006

2.2. Brecha salarial por hora entre mujeres y hombres. CAE, España y UE-27. 2002 y 2006

1. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tramos de edad. CAE y España. 2002 y 2006
2. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según nivel de educación. CAE y España. 2002 y 2006
3. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tipo de contrato. CAE y España. 2002 y 2006
4. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tipo de jornada. CAE y España. 2002 y 2006
5. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según antigüedad en la empresa. CAE y España. 2002 y 2006
6. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según ocupaciones. CAE y España. 2002 y 2006
7. Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según sector de actividad. CAE y España. 2002 y 2006

2.3. Personas receptoras de pensiones contributivas (de jubilación y de viudedad) en relación a la población de 65 y más años. CAE y España. 2003 y 2007

1. Valor relativo de las pensiones contributivas de viudedad respecto de las pensiones contributivas de jubilación. CAE y España. 2003 y 2007

2.4. Personas receptoras de pensiones no contributivas en relación a la población de 65 y más años. CAE y España. 2007

1. Valor relativo de las pensiones no contributivas respecto de las pensiones contributivas de jubilación. CAE y España. 2003 y 2007

2.5. Incidencia de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar según la persona principal del hogar sea mujer u hombre (%). CAE. 2000 y 2004

1. Distribución de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar entre hogares encabezados por mujeres y por hombres (%). CAE. 2000 y 2004

Durante la vida laboralmente activa la fuente principal de ingresos monetarios es el salario, de modo que el indicador más importante que se aborda en esta área es la brecha salarial. Se presentan dos tipos de brecha salarial: la brecha salarial por año y la brecha salarial por hora.

La brecha salarial por año muestra la diferencia entre la ganancia media bruta por año de los hombres y la de las mujeres como porcentaje de la ganancia media bruta por año de los hombres. En el conjunto de la UE-25 esa brecha alcanza el 26,9%, es decir, las mujeres ganan al año en promedio un 26,9% menos que los hombres. Se constata que la brecha salarial persiste a lo largo del tiempo y que no hay ni un solo país en el que las mujeres no soporten brecha salarial alguna. La CAE (26,4%) y España (28,9%) se sitúan en torno a la media europea.

En el caso de la CAE y España, gracias a la exhaustividad de los datos proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE⁴, se puede presentar la brecha salarial por año según tramos de edad, nivel de educación, tipo de contrato, tipo de jornada, antigüedad en la empresa, ocupaciones, sector de actividad, tamaño de la empresa, control de la empresa público o privado, y ocupaciones con o sin tareas de supervisión de otras personas. Cabe destacar que, con ciertas variaciones, las mujeres ganan menos que los hombres en todos y cada uno de los casos apuntados, sin excepción.

La literatura coincide en señalar que las mediciones más representativas de la realidad sobre la brecha salarial son las que se extraen a partir del salario por hora (y no las correspondientes al año, mes, semana o día), puesto que tienen en cuenta el efecto del número de horas trabajadas sobre el salario. Así, se elimina la posibilidad de argumentaciones que explican las desigualdades salariales anuales o mensuales de las mujeres debido a las jornadas más reducidas que tienen éstas. Las desigualdades salariales por hora trabajada no dan lugar a justificaciones basadas en los roles estereotipados de las mujeres. Por ello, conviene recurrir a la brecha salarial por hora para corregir a la brecha salarial por año.

En el conjunto de la UE-27 las mujeres ganan por hora en promedio un 15,0% menos que los hombres. Nuevamente, las desigualdades persisten en el tiempo y no hay ningún país en el que las mujeres no soporten brecha salarial alguna. La CAE (15,9%) y España (16,3%) superan ligeramente a la media europea, situándose junto a otros países como Noruega (16,0%), Suecia (16,0%) y Dinamarca (17,0%).

También en este caso, para la CAE y España se puede analizar la brecha salarial por hora según diversas variables: tramo de edad, nivel de educación, tipo de contrato, tipo de jornada, antigüedad en la empresa, ocupación y sector de actividad. Sin excepción, las mujeres ganan menos que los hombres en todos y cada uno de los citados casos. Se aprecia que, con carácter general, conforme aumentan las ganancias de mujeres y hombres en términos absolutos (con la edad, antigüedad,

⁴ La Encuesta de Estructura Salarial también registra algunas limitaciones:

- 1) Sólo se considera a personas trabajadoras por cuenta ajena (no se contemplan las personas autónomas) que prestan sus servicios en empresas de 10 o más personas trabajadoras. Esto elimina a los pequeños negocios (microempresas). Sin embargo, la Encuesta de Estructura Salarial del INE del año 2006 ya contempla a las empresas de menos de 10 personas trabajadoras.
- 2) La cobertura sectorial de actividades económicas es muy amplia, pero no es completa. Se contemplan, en concreto, aquellas empresas con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la CNAE-93. Se excluyen, por lo tanto, las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.
- 3) No se dispone de variables relacionadas con la posición en la familia (estado civil) y con responsabilidades familiares (número de hijas y/o hijos) de las personas trabajadoras.

nivel de educación, nivel jerárquico de la ocupación, etc.), la brecha salarial se incrementa. Observando los datos concretos sobre la brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en el año 2006, destaca el hecho de que en el conjunto de la UE-27 las mujeres ganan por hora en promedio un 15,0% menos que los hombres. La CAE (15,9%) y España (16,3%) superan ligeramente a la media europea, situándose junto a otros países como Noruega (16,0%), Suecia (16,0%) y Dinamarca (17,0%).

En concreto, del análisis de la brecha salarial por hora en el año 2006 en la CAE podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en todos y cada uno de los tramos de edad considerados y cabe destacar que, como regla general, se incrementa progresivamente conforme avanza la edad. Esa brecha es sensiblemente superior a la brecha media (15,9%) en el tramo de edad de 50 a 59 años (19,2%) y en el de 60 y más años (19,8%).
2. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en todos los niveles de educación y es especialmente elevada en el caso de los niveles de educación más bajos: "sin estudios" (27,4%) y "educación primaria" (23,7%), muy por encima de la brecha media (15,9%). La brecha salarial también se eleva muy por encima de la media en los niveles educativos más altos: "licenciatura, ingeniería superior y doctorado" (22,2%) y "formación profesional de grado superior" (22,8%).
3. Por el contrario, la brecha salarial se estrecha por debajo de la media en el caso de los niveles educativos intermedios: "educación secundaria I" (15,3%) y "formación profesional de grado medio" (14,3%). La brecha también se recorta sensiblemente por debajo de la media en el caso de "diplomatura universitaria equivalente" (13,4%).
4. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en los dos tipos de contrato considerados (de duración indefinida y de duración determinada), aunque difiere considerablemente según el tipo de contrato. En el caso de los contratos de duración indefinida, que cuentan con mayor remuneración, la brecha salarial es muy superior (18,7%) a la que se registra en los contratos de duración determinada, que llevan menor remuneración y en la que apenas existe brecha salarial entre mujeres y hombres (1,9%).
5. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE también es positiva en los dos tipos de jornada laboral considerados (jornada a tiempo completo y a tiempo parcial).

En el caso de la jornada a tiempo completo, que posibilita la obtención de mayores ganancias, la brecha salarial es prácticamente la mitad (12,5%) de la que se registra en la jornada a tiempo parcial, que conlleva menores ganancias (22,2%).

6. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en todos los tramos de antigüedad y se va reduciendo paulatinamente conforme se incrementa la antigüedad en la empresa.
7. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en todos y cada uno de los sectores de actividad considerados. No obstante, los sectores en los que las mujeres soportan una mayor brecha salarial son los correspondientes a la intermediación financiera (27,3%), comercio y reparaciones (27,3%) y otras actividades sociales y de servicios comunitarios, además de servicios personales (35,4%). También muestran una elevada brecha salarial los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones (24,7%), las actividades sanitarias y veterinarias, así como los servicios sociales (24,1%), y las actividades inmobiliarias y de alquiler, y los servicios empresariales (21,2%). Es llamativo que los citados sectores de actividad son algunos en los que precisamente en mayor proporción se concentran las mujeres.
8. La brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en todas y cada una de las ocupaciones consideradas. Las ocupaciones en las que las mujeres soportan una mayor brecha salarial coinciden en su mayoría con aquellas en las que precisamente en mayor proporción se concentran las mujeres: empleos de tipo administrativo (cuya brecha salarial es 20,8%), dependientes de comercio y asimilados (20,2%), y personal cualificado de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, personas artesanas y otros asimilados (23,4%).

Para analizar la brecha salarial en otros ámbitos importantes es preciso acudir a los datos disponibles para la brecha salarial por año, aunque tal y como se ha comentado, es preferible el indicador anterior:

1. Así, la brecha salarial por año entre mujeres y hombres en la CAE es positiva en cualquier ocupación, implique o no tareas de supervisión de otras personas. En el caso de ocupaciones con tareas de supervisión de otras personas, la brecha salarial es sensiblemente superior (32,4%) a la que se registra en las ocupaciones sin tareas de supervisión (23,8%). Las cifras son parecidas en el caso de España (30,6% y 20,7%, respectivamente).

2. La brecha salarial por año entre mujeres y hombres en la CAE también es positiva en toda empresa, sea ésta pequeña, mediana o grande. Obviando a las empresas de menor tamaño (menos de 10 personas trabajadoras), se observa que, en general, la brecha salarial se incrementa conforme aumenta el tamaño de la empresa.
3. La brecha salarial por año entre mujeres y hombres en la CAE es siempre positiva tanto en las empresas bajo control público como en las que están bajo control privado; sin embargo, esa brecha salarial difiere considerablemente según la empresa esté bajo control público o privado. En el caso de las empresas bajo control público, la brecha salarial es sensiblemente inferior (15,9%) a la que se registra en las empresas privadas (32,9%).

Es importante tener presente que las desigualdades en los ingresos monetarios, plasmadas mediante la brecha salarial (por año o por hora), no sólo se manifiestan durante la vida laboralmente activa de mujeres y hombres; tienen también presencia y consecuencias durante la parte de la vida sin actividad laboral, especialmente en la vejez, y pueden observarse a través de las diferencias que se registran entre mujeres y hombres en relación con las pensiones contributivas (de jubilación y de viudedad) que reciben. Dado que estas pensiones contributivas se otorgan por haber trabajado en el mercado laboral, hasta ahora una proporción mucho mayor de hombres que de mujeres ha tenido acceso a las pensiones de jubilación; en cambio, las mujeres representan un porcentaje mayor en las pensiones de viudedad. En concreto, en 2007 en la CAE las mujeres recibieron el 33,2% de las pensiones contributivas de jubilación, a pesar de representar el 58,4% de la población de 65 y más años. No obstante, las mujeres recibieron el 94,5% de las pensiones contributivas de viudedad. Por su parte, los hombres, constituyendo el 41,6% de la población de 65 y más años, recibieron el 66,8% de las pensiones de jubilación y el 5,5% de las de viudedad.

Todo lo anterior provoca desigualdades en los ingresos monetarios entre mujeres y hombres durante la vejez, debido a que la valoración social de una pensión de jubilación (que reconoce un trabajo realizado en el mercado laboral) es mucho mayor que la de una pensión de viudedad (que es un derecho derivado). Así, en 2007 en la CAE la cuantía monetaria de las pensiones contributivas de viudedad (623,9 euros) representaba únicamente el 61,5% de la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación (1.014,5 euros). Esa proporción no varió entre 2003 y 2007.

Otro indicador que refleja las desigualdades en los ingresos monetarios entre mujeres y hombres durante la vejez alude al número de personas receptoras de pensiones no contributivas en relación

a la población de 65 y más años, así como a la cuantía de tales pensiones. Las diferencias entre mujeres y hombres en la recepción de pensiones no contributivas reflejan la diferente participación en el mercado laboral de unas y otros, y la no-valoración del trabajo de cuidado (mayoritariamente femenino). Así, en 2007 en la CAE las mujeres recibieron el 64,3% de las pensiones no contributivas, a pesar de representar el 58,4% de la población de 65 y más años. Los hombres, constituyendo el 41,6% de la población de 65 y más años, recibieron el 35,7% de las pensiones no contributivas.

Ello implica desiguales ingresos monetarios entre mujeres y hombres, puesto que la valoración que la sociedad hace de una pensión contributiva y de una pensión no contributiva difiere notablemente. Las pensiones contributivas –cuyo nombre hace alusión a “haber cotizado”– representan una contribución real en trabajo a la sociedad. Las pensiones no contributivas, sin embargo, aun cuando el nombre de “no contributivas” haga referencia al hecho de “no haber cotizado”, simbólicamente representan no haber contribuido con esfuerzo y trabajo a la sociedad, aunque las personas que las perciben (mayoritariamente mujeres) sí que han contribuido socialmente de forma importante a través del trabajo no remunerado (pero este trabajo no da derechos; de hecho, una pensión no contributiva no es un derecho, se otorga por necesidad.). Así, en 2007 en la CAE la cuantía monetaria de las pensiones no contributivas (341,3 euros) representaba únicamente el 33,6% de la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación (1.014,5 euros). Esa proporción fue del 37,1% en 2003. Resulta llamativo el menor reconocimiento y la menor valoración (tres veces menor) que la sociedad realiza de las personas que no han tenido una relación más o menos estable con el mercado laboral, con respecto a las que sí la han tenido.

El último indicador del Área 2 del Observatorio, que en parte es una consecuencia de las anteriores, hace referencia a la desigual incidencia que las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar tienen en los hogares en función de que la persona principal del hogar sea mujer u hombre⁵. En 2004 en la CAE, el riesgo de verse en una situación de ausencia de bienestar resultaba dos veces superior en los hogares dependientes de una mujer (tasa del 35,2% frente al 17,2% constatado entre los hombres). Además, el riesgo de pobreza era más de cinco veces

⁵ Se encuentran en riesgo de pobreza los hogares que disponen, en un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para hacer frente a las necesidades básicas (particularmente, las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado).

Se encuentran en riesgo de ausencia de bienestar los hogares que disponen, en un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para acceder a los niveles mínimos de bienestar esperados en una sociedad concreta (insuficiencia de ingresos para hacer frente a los gastos que son considerados, en una determinada sociedad, como necesarios para participar mínimamente en el modo de vida, las costumbres y las actividades normales de dicha sociedad).

superior entre las personas residentes en un hogar encabezado por una mujer (11,5% frente a 2,2%). Por el contrario, sólo el 64,8% de los hogares encabezados por una mujer se encontraban en situación de bienestar, frente al 82,8% de los hogares con un hombre como persona principal.

Área 3: Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los aspectos en el que se muestran con mayor relevancia las diferencias entre mujeres y hombres es el relativo a la conciliación de las responsabilidades familiares y el desarrollo de una carrera profesional. Históricamente han sido las mujeres las que han renunciado al trabajo productivo para hacerse cargo del cuidado tanto de las hijas y/o hijos como de las personas dependientes. En este apartado se han analizado un total de 25 indicadores articulados en torno a los siguientes 5 ejes: I) tiempo medio social por actividad, II) carga de trabajo total, III) participación en tareas domésticas y de cuidado, IV) nivel medio de satisfacción por tareas de cuidado, y V) excedencias por cuidados. En el siguiente cuadro se presenta el listado de indicadores correspondiente a este apartado:

Indicadores Área 3: CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

3.1. Tiempo medio social por actividad y sexo. CAE. 2003

1. Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres. CAE. 2003
2. Distribución porcentual por actividades diarias de mujeres y hombres. CAE. 2003
3. Tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado por mujeres y hombres. CAE, España y Europa. 1998-2003
4. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y el estudio por mujeres y hombres. CAE, España y Europa. 1998-2003
5. Evolución del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado según el día de la semana. CAE. 2003
6. Evolución del tiempo dedicado al cuidado de personas del hogar según el día de la semana. CAE. 2003
7. Uso del tiempo de mujeres y hombres según situación laboral. CAE. 2003

3.2. Carga de trabajo total de mujeres y hombres. CAE, España y Europa. 1998-2003

1. Estructura de la carga de trabajo total de mujeres y hombres. CAE, España y Europa. 1993-2003
2. Evolución del tiempo medio diario de la carga de trabajo total de mujeres y hombres. CAE. 1993-2003
3. Evolución de la estructura de la carga de trabajo total de mujeres y hombres. CAE. 1993-2003
4. Evolución de la carga de trabajo total de mujeres y hombres según el día de la semana. CAE. 2003
5. Estructura de la carga de trabajo total de mujeres y hombres según el día de la semana. CAE. 2003

3.3. Población ocupada de 16 y más años por participación en tareas domésticas, sexo y edad. CAE. 2004

1. Dedicación al cuidado de niños de la población ocupada de 13 y más años por sexo, frecuencia y tramos de edad. CAE. 1999
2. Población de 13 y más años por actividad, participación doméstica y sexo. CAE. 1999

3.4. Nivel medio de satisfacción de los ocupados y ocupadas con el tiempo que dedican a sus hijas y/o hijos. CAE, España y CC. AA. 2007

1. Nivel medio de satisfacción de los ocupados y ocupadas con el tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar. CAE, España y CC.AA. 2007
2. Hombres ocupados según consideren que solicitar el permiso de suspensión laboral de descanso por maternidad a partir de la séptima semana afectaría a su trayectoria profesional (%). CAE, España y CC. AA. 2007
3. Hombres ocupados según consideren que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional (%). CAE, España y CC.AA. 2007
4. Nivel medio de dificultad de las personas ocupadas para solicitar días sin empleo y sueldo, excedencias y reducción de jornada laboral por motivos familiares y

ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos. CAE, España y CC.AA. 2007

3.5. Excedencias por cuidado de hijas y/o hijos y familiares según sexo de la persona perceptora. CAE, España y CC.AA. 2007

1. Excedencias por cuidado de hijas y/o hijos según sexo de la persona perceptora. CAE, España y CC.AA. 2007
2. Excedencias por cuidado de familiares según sexo de la persona perceptora. CAE, España y CC.AA. 2007

La creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral y las dificultades para compaginar las actividades relacionadas con los ámbitos familiar y laboral han llevado a las administraciones a implementar medidas que faciliten la conciliación. Estas medidas no están exentas de controversia, pues la mayor parte de ellas, al estar destinadas principalmente a las mujeres, han provocado que éstas sigan haciéndose cargo de la mayor parte de las responsabilidades y labores asociadas al ámbito familiar. Por ello, para superar este proceso involutivo en la consecución de la igualdad efectiva es necesario hacer hincapié no sólo en las medidas conciliadoras, sino también en la realización de un esfuerzo por que mujeres y hombres compartan este tipo de responsabilidades. Los indicadores que conforman esta área nos demuestran que, a pesar de que se hayan puesto en marcha medidas de conciliación, los estereotipos de género siguen estando aún vigentes en nuestra sociedad y, aun incluso en países con una gran experiencia en este tipo de políticas, la consecución de la igualdad efectiva sigue siendo una asignatura pendiente.

A pesar de la creciente importancia que las políticas públicas de igualdad otorgan al tema de la conciliación, son todavía escasas las fuentes estadísticas o encuestas específicas al respecto. Es habitual encontrar algunas preguntas relacionadas con esta temática dentro de operaciones estadísticas enfocadas al estudio de otros ámbitos. Sería conveniente que las encuestas realizadas sobre la actividad laboral incorporasen una batería de preguntas sobre conciliación para poder obtener resultados comparables y analizar la situación actual y tendencia futura de la realidad en materia de conciliación de mujeres y hombres.

En el ámbito de la CAE, algunas encuestas (Censo de Mercado de Trabajo, Encuesta de Condiciones de Vida, Encuesta de Presupuestos del Tiempo, etc.) abordan con cuestiones aisladas algunos aspectos relacionados con la conciliación, aunque no se ofrece una visión global y profunda sobre esta temática. En este sentido, cabe resaltar la existencia de una interesante encuesta del Ministerio de Trabajo (Encuesta sobre la calidad de vida en el trabajo) que contempla un apartado específico y muy exhaustivo sobre conciliación de la vida laboral y familiar, desde el año 2001.

Desde el Instituto de la Mujer se han identificado los siguientes indicadores dentro del apartado de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: I) abandono del mercado de trabajo por razones familiares; II) excedencia por cuidado de hijas/os; III) permisos de maternidad/paternidad; IV) permisos de maternidad por CC.AA; v) índice general de dependencia (relación entre personas <16 y >65 con personas entre 16-65 años); vi) población ocupada según situación profesional y tipo de jornada; VII) alumnado usuario de servicios de comedor y guardería antes del horario de apertura; VIII) personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial; IX) personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares.

Estos indicadores proceden de diversas fuentes estadísticas. Los referidos a los permisos de maternidad y excedencia, por ejemplo, proceden de los registros de la Seguridad Social; mientras que otros resultan de una operación estadística relacionada con la Encuesta de Población Activa realizada por el INE, que explota la información derivada de las variables de la submuestra. En el caso del Observatorio de Igualdad de Trato se han incorporado en el primer área.

La Encuesta sobre Presupuestos del Tiempo que periódicamente realiza el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) y otras similares realizadas en el ámbito europeo son un claro ejemplo de las dificultades que entraña el cambio de estructuras culturales tan arraigadas como los estereotipos de género. Así, al analizar el tiempo que mujeres y hombres dedican a cada una de sus actividades diarias, podemos observar cómo las mujeres dedican una mayor cantidad de tiempo a los trabajos domésticos y al cuidado de otras personas del hogar. Los hombres, en cambio, superan a las mujeres en el tiempo dedicado al trabajo y la formación, así como a la vida social y ocio, tanto activo como pasivo. Los datos para el año 2003 nos muestran que los hombres dedican 1 hora y 39 minutos más que las mujeres al trabajo y la formación, aventajándolas también en 44 minutos en el caso del tiempo dedicado al ocio y la vida social. El tiempo que las mujeres dedican a los trabajos domésticos triplica el de los hombres, situándose la diferencia entre ambos en 2

horas y 30 minutos. Las mujeres también dedican una mayor cantidad de tiempo al cuidado de otras personas del hogar, 29 minutos frente a los 12 de los hombres.

La dedicación a este tipo de actividades también varía en función del día de la semana, pues, al llegar el fin de semana, el incremento del tiempo disponible al reducirse la actividad laboral permite una reestructuración en su uso. En este contexto la actuación de mujeres y hombres vuelve a diferir pues, mientras las primeras intensifican principalmente su dedicación a las labores de ámbito doméstico, lo segundos aumentan, sobre todo, el tiempo dedicado al ocio y la vida social. Se observa un comportamiento similar al comparar el uso del tiempo de mujeres y hombres cuando se encuentran en situación de desempleo⁶.

Las diferencias metodológicas entre los datos europeos y los correspondientes a la CAE impiden la realización de una comparación entre ambos, pues los tiempos de la CAE, al incluirse también la población inferior a los 20 años, sesgan los resultados a la baja, lo que podría llevarnos a conclusiones incorrectas como decir que las mujeres y los hombres de la CAE son las que menos tiempo dedican al trabajo doméstico en Europa.

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico estaba justificada, tradicionalmente, por la menor disponibilidad de tiempo de los hombres al dedicar éstos la mayor parte del mismo al trabajo remunerado. Pero, en la actualidad, este tipo de argumentos es insostenible a tenor de la información que nos ofrecen indicadores como la carga de trabajo total. Este indicador es la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico y de cuidado, por lo que se equipara el trabajo de mercado y el realizado en el ámbito familiar. De este modo se consigue superar la menor valoración social que la falta de remuneración otorga a este último, y medir de una manera más justa la aportación que mujeres y hombres hacen a la sociedad.

Los datos nos ofrecen para el caso de la CAE un panorama desalentador pues, al igual que en España, la carga de trabajo total de las mujeres supera en una hora a la de los hombres. Esto nos demuestra que la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no ha supuesto una reducción de sus responsabilidades familiares sino que, al contrario, las ha mantenido alcanzando así su carga de trabajo total valores muy superiores a los de los hombres. El tiempo medio diario de la carga de trabajo total de mujeres y hombres de la CAE apenas muestra variaciones entre 1993 y 2003. En el caso de las mujeres, la carga total de trabajo se ha mantenido estable en torno

⁶ Encuesta de Presupuestos del Tiempo, EUSTAT, 1993, 1998 y 2003.

a las seis horas diarias y la carga total de trabajo de los hombres nos ofrece, si cabe, una mayor estabilidad que en el caso de las mujeres, manteniéndose en las cinco horas diarias. Por tanto, la diferencia en la carga total de trabajo de mujeres y hombres se ha mantenido constante a lo largo de esos diez años.

La mayor parte de los países europeos nos muestran situaciones muy similares a las de la CAE, tanto en los usos del tiempo como en los relativos a la carga total de trabajo, aunque las diferencias entre mujeres y hombres son más reducidas en aquellos países, como Suecia, Noruega o Finlandia, donde existe una mayor tradición en medidas que fomentan no sólo la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

La consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres respecto a las responsabilidades familiares exige la implementación de medidas conciliadoras tanto para mujeres como para hombres, a fin de poder avanzar en la consecución de un cambio que permita superar la influencia de los estereotipos tradicionales. Los datos nos indican que los hombres muestran un menor grado de satisfacción que las mujeres con el tiempo que dedican a sus hijas y/o hijos, lo que sin duda está condicionado por el hecho de que un porcentaje elevado de ellos considera que solicitar el permiso de paternidad, una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría negativamente a su trayectoria profesional. Es de destacar el hecho de que las personas ocupadas en España no consideran difícil la obtención de este tipo de permisos, reducciones o excedencias, lo que demuestra la importancia que los factores subjetivos como los estereotipos y las actitudes adquieren a la hora de tomar decisiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral⁷.

Los datos que nos ofrece la Seguridad Social⁸ sobre las excedencias concedidas en España por motivos de índole familiar en el año 2007 muestran claramente la vigencia de los estereotipos de género. Así, las excedencias para el cuidado de hijas y/o hijos o familiares dependientes son percibidas casi en su totalidad por mujeres. En todas las comunidades autónomas más del 90% de las excedencias para el cuidado de hijas y/o hijos son percibidas por mujeres. Las comunidades autónomas donde las excedencias para el cuidado de hijas y/o hijos percibidas por los hombres alcanzan una mayor proporción son Canarias, Galicia y Extremadura. En la CAE, el 94,8% de estas excedencias son percibidas por mujeres y el 5,2% restante por hombres.

⁷ Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo, 2007, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

⁸ Anuario de Estadísticas 2007, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

Si atendemos a los datos del año 2007, en la mayoría de las comunidades autónomas, más del 70% de las excedencias para el cuidado de familiares son percibidas por mujeres. Las comunidades autónomas donde las excedencias para el cuidado de familiares percibidas por los hombres alcanzan una mayor proporción son Galicia, Cantabria y Canarias. En la CAE, el 79,9% de estas excedencias son percibidas por mujeres y el 20,1% restante por hombres.

2.3. Difusión de los contenidos del Observatorio de Igualdad de Trato de la CAE

El Observatorio de Igualdad de Trato de la CAE se concibió desde sus inicios como una herramienta que fuese accesible desde la página web de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, por lo que desde el inicio una de las principales preocupaciones de su diseño fue la de encontrar la manera concreta de mostrar y difundir adecuadamente sus contenidos.

El formato definitivo consta de una primera página en la que se presenta el propio Observatorio y un menú principal en el que se identifican las áreas temáticas, así como el Área 0 de contextualización. Desde esta página se accede a los contenidos de cada una de ellas y se facilita un listado donde se señalan los indicadores principales (entendidos como ejes que articulan la información del área correspondiente), así como los indicadores que complementan esta información. Siempre que ha sido posible, el indicador principal presenta los datos actualizados de una variable para la CAE, en relación con sus valores para la Unión Europea y España.

Una vez que se ha seleccionado el indicador de interés, aparece en la pantalla la siguiente información: nombre del indicador, fuente estadística utilizada, notas metodológicas pertinentes para cada uno de ellos y, por último, un breve comentario que contribuye a explicar la información más importante referida a ese indicador en el contexto de la CAE.

A continuación se facilitan los datos estadísticos en distintos formatos para que la persona interesada pueda utilizarla de la manera que considere más conveniente. En primer lugar, se facilita una tabla de Excel en la que se recogen los datos y los indicadores elaborados para su mejor análisis. Conviene resaltar que estas tablas contienen una extensa información y, siempre que ha sido posible, se ha adjuntado la misma información para España, de manera que se puedan realizar comparaciones siempre que se considere oportuno. En segundo lugar, se ofrece la

posibilidad de descargarse esa misma tabla pero en formato “pdf”, para así solucionar posibles problemas de accesibilidad, aunque en este caso los datos contenidos no pueden ser manipulados.

En tercer lugar, se realiza una selección de la información relevante para nuestro ámbito de estudio (CAE) y para el indicador considerado como más representativo según el caso, de manera que se pueda construir un gráfico que sea comprensible y capaz de reflejar las diferencias entre mujeres y hombres en cada caso. Su confección ha precisado realizar una importante labor de selección, tarea que ha sido una constante en la elaboración de la batería de indicadores, puesto que uno de los principales intereses de este Observatorio es facilitar información clara y comprensible. Por este motivo, en ocasiones se ha preferido desechar opciones gráficas más complicadas que oscurecían hasta cierto punto la información básica que se quería transmitir. Esto explica, por ejemplo, que en este primer lanzamiento en la representación gráfica se haya decidido prescindir de la comparativa con la media estatal para los indicadores complementarios, aunque esta información sí está disponible en la tabla de Excel que les acompaña. Conviene destacar que la información que aparece en la pantalla del indicador se refiere básicamente al contenido de la representación gráfica, con el objeto de centrar la atención en las cuestiones relevantes para nuestro ámbito.

Este formato ofrece la posibilidad futura de incluir estudios monográficos de carácter extraordinario sobre una temática específica y/o boletines coyunturales, así como la posibilidad de incorporar nuevas áreas de interés, indicadores y/o tablas y gráficas, facilitando así la actualización permanente de los contenidos.

3. Consideraciones finales

El Observatorio de Igualdad de Trato está basado en una batería de indicadores articulados en torno a tres ejes temáticos (trabajo remunerado, ingresos monetarios y conciliación y corresponsabilidad) que hemos considerado fundamentales a la hora de identificar y visibilizar las desigualdades laborales de mujeres y hombres vigentes en el mercado de trabajo de la CAE. En el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres es imprescindible conocer la magnitud y la evolución de estas desigualdades y, para que esto sea posible, los instrumentos estadísticos deben adaptarse a los requerimientos que la legislación marca en este sentido. La elaboración de sistemas de indicadores de género permite identificar las lagunas existentes y también resaltar la importancia de remediar estas carencias.

Sin embargo, la recopilación de indicadores basados en datos estadísticos es sólo la base de esta iniciativa, que trata de hacer llegar información especializada a un público extenso y diverso. Para ello se ha cuidado en especial la forma concreta en la que se refleja la información en la página web, de manera que se pueda acceder a los apartados de interés sin perder la visión de conjunto que trata de aportarse. De igual manera, se ha realizado un importante trabajo de selección de indicadores y de contenidos claves a transmitir. Por este motivo, se ha prestado especial atención a la redacción de los comentarios que acompañan a los gráficos.

Por último, cabe señalar las oportunidades a futuro que ofrece una herramienta de estas características, que puede ser considerada como una “plantilla” de contenidos, a la que posteriormente se le pueden añadir indicadores similares para distintas escalas geográficas. Además, ofrece la posibilidad de redactar informes temáticos, boletines coyunturales, etc. e incorporarlos a la página web para complementar la información contenida en la misma. Asimismo, la facilidad para actualizar sus contenidos hace que se trate de una herramienta dinámica que permite hacer un seguimiento de la evolución de las desigualdades laborales de mujeres y hombres, siendo éste uno de los objetivos fundamentales de este Observatorio.

Bibliografía

Carrasco, Cristina (ed.) (2001): Tiempos, trabajos y géneros. Universidad de Barcelona. Barcelona.

Carrasco, Cristina (coord.) (2006): Estadistiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

CCE-Comisión de las Comunidades Europeas (2000): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) COM (2000) 335 final. Bruselas.

CCE-Comisión de las Comunidades Europeas (2006): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final. Bruselas.

Castaño, Cecilia; Iglesias, Carlos; Mañas, Elena; y Sánchez Herrero, Mario (1999): Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. Consejo Económico y Social, Madrid

Corner, Lorraine (2005): "From Margins to Mainstream. From Gender Statistics to Engendering Statistical Systems". Documento de UNIFEM in Asia-Pacific&Arab States.

Eurostat (2007): The concentration of men and women in sectors of activity. Statistics in focus, nº 53/2007

Eurostat (2008): Employment gender gap in the EU is narrowing. Labour market trends 2000-2007. Statistics in focus, nº 99/2008

OIT-Organización Internacional del Trabajo (2007): La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Conferencia Internacional del Trabajo 96^a reunión. Ginebra.

Pazos, María (2007): “Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad”. Instituto de Estudios Fiscales, DOC. N° 28/07.