

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN
EL ÁMBITO DEL
EMPLEO



2014

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

Este documento ha sido elaborado para Emakunde por Maribel Pizarro con la colaboración de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

Octubre de 2014

INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO	6
2.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR EMPLEO	6
2.1.1 Acceso al mercado laboral.....	6
2.1.2 Relaciones laborales	12
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS	16
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.....	27
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	31
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD	35
3. LEGISLACIÓN.....	40
4. FUENTES DE DATOS	41
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	46

1. CONTEXTUALIZACIÓN

La conceptualización del término “trabajo” que hoy conocemos, que se identifica con empleo y deja fuera las actividades que no tienen lugar en el mercado, se fue construyendo desde los inicios de la industrialización, siendo el resultado de un complejo proceso histórico de reconceptualización que guarda relación con la división sexual del trabajo y con el modo en que, desde la economía teórica, se ha ido definiendo el concepto (Carrasco, 2011). La Comisión Europea define la **división sexual del trabajo**, de la siguiente manera: *“La división sexual del trabajo supone la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado”*.

El concepto de trabajo ha sido objeto de largas y complejas discusiones entre distintas disciplinas, siendo determinantes las aportaciones que, desde una perspectiva de género, han realizado la historia, la antropología y la sociología. Desde este enfoque se rechaza la referencia exclusiva al ámbito mercantil porque niega la existencia de otros tipos de trabajo, como por ejemplo el trabajo doméstico y de cuidados, desdibuja la realidad e imposibilita el desarrollo de enfoques más globales que consideren la sociedad como un todo y analicen las estrechas interrelaciones que existen entre la actividad familiar y el trabajo de mercado en el proceso de reproducción social (Carrasco, 1999)¹. Por otra parte, designar por trabajo a la actividad desarrollada en el mercado y conceptualizar como no-trabajo a aquella realizada en los hogares, ha contribuido a consolidar una valoración distinta tanto para la actividad, como para las personas que la realizan.

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

La incorporación al mercado laboral vasco por parte de las mujeres, a pesar de los indudables avances de las últimas décadas, es todavía un proceso incompleto porque todavía existe un déficit de trabajadoras en relación con los hombres, sus condiciones laborales son más precarias que la de los trabajadores hombres, sus salarios son más bajos, gozan de menor protección social y las políticas de salud y seguridad laboral no incorporan las problemáticas específicas que afectan a las mujeres trabajadoras. Todo esto va a repercutir, sin duda alguna, sobre los ingresos a lo largo de su vida laboral, su nivel de protección social y sus pensiones; provocando un índice

¹ Cristina Carrasco (Ed.) (1999). *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Editorial Icaria-Antrazyt. Barcelona

de pobreza más elevado entre las mujeres, especialmente después de la jubilación, así como una menor autonomía personal. Además, todas estas desigualdades vinculadas al género aumentan, en algunos casos de manera alarmante, cuando confluyen con desigualdades y discriminaciones por razón de edad, discapacidad o procedencia.

No podemos finalizar este apartado sin hacer mención a la actual crisis económica mundial y el efecto que está teniendo y puede tener sobre el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en general, y de manera mucho más pronunciada, sobre las mujeres de colectivos más vulnerables (jóvenes, con discapacidad, inmigrantes...). Si inicialmente la crisis estaba teniendo un impacto positivo sobre algunos indicadores de empleo de las mujeres, actualmente, la extensión de la recesión a los servicios –más feminizados–, el alargamiento de la crisis, junto al recorte de presupuestos y gasto público (con impacto directo en sanidad, educación, etc.), también están teniendo efectos negativos sobre las mujeres. Además, las crisis anteriores han mostrado que: generalmente, el empleo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres; entre las personas que han perdido su empleo, las mujeres corren mayor riesgo de no encontrar otro trabajo; las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo debido a la mayor precariedad de sus contratos de trabajo, a su sobrerrepresentación en los contratos a tiempo parcial y a las disparidades salariales persistentes.

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

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

2.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR EMPLEO

2.1.1 Acceso al mercado laboral

Los datos referidos a la **tasa de actividad** de las mujeres y los hombres mayores de 16 años, desde finales de los 80 hasta 2013, muestran una evolución diferente. Mientras la tasa de actividad de los hombres ha permanecido, prácticamente estancada en torno al 65%-67%, la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer, situándose alrededor del 35% en 1988 y en el 49,1% en el primer trimestre de 2013 (Eustat). No obstante, la diferencia entre ambos es todavía de 12,4 puntos a favor de los hombres.

Al analizar la tasa de actividad por edad durante el primer trimestre de 2013, encontramos que las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años tienen tasas de actividad algo mayores que los hombres de la misma edad (3,4 puntos más alta), mientras que a partir de esa edad sucede al revés, incrementándose las diferencias, a favor de los hombres, a medida que avanza la edad de las mujeres y de los hombres.

Con relación a la **tasa de paro**, los datos del primer trimestre de 2013 mostraron una tasa del 14,7% entre los hombres y del 12,8% entre las mujeres. Por su parte, la tasa de paro en función del sexo y la edad (los últimos datos disponibles son de 2011) muestran que las mayores tasas de paro se dan entre las mujeres y los hombres menores de 25 años (46,1% y 53,9%, respectivamente); mientras que entre las personas mayores de 25 años, la tasa es del 50,3% en las mujeres y del 49,7% en los hombres.

Los datos del primer trimestre de 2013 sobre la **tasa de ocupación** indican una tasa del 52,5% para los hombres y del 42,8% para las mujeres. El análisis por edad muestra que las diferencias entre mujeres y hombres aumentan con la edad, siendo en el intervalo 45-54 años donde la distancia entre ambos es mayor, 11 puntos; mientras que la distancia es menor en el intervalo 16-24 años, 1,6 puntos, y además a favor de las mujeres.

Con relación a la **gente joven**², los datos de 2012 (Observatorio Vasco de la Juventud) ofrecen estas tasas de actividad, ocupación y paro:

² Si bien suele considerarse joven a la persona de 12 a 30 años (ambos inclusive), en este documento incluimos en dicho colectivo a las personas de 16 a 29 años (ambos inclusive), debido a que estamos abordando la situación laboral de la gente joven y la edad legal para poder trabajar es 16 años. Además, este es el intervalo de edad que se contempla en las bases de datos de la CAPV consultadas.

JÓVENES (16-29 AÑOS)	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE PARO
Mujeres	49,4%	38,5 %	22,1%
Hombres	49,4%	37%	25,3%

Elaboración propia (Fuente Observatorio Vasco de la Juventud)

Contrariamente a lo observado en otros tramos de edad, las mujeres y los hombres de 16 a 29 años presentan la misma tasa de actividad. Además, las mujeres de estas edades muestran mejores resultados que los hombres de su misma edad en tasa de ocupación (1,5 puntos por encima) y de paro (3,2 puntos por debajo), lo que refleja, una vez más, los importantes avances de las mujeres en lo que al acceso al empleo se refiere.

En cuanto al colectivo de **personas con discapacidad**³, en Euskadi el 4,7% de la población de 16-64 años tiene reconocido un grado de discapacidad del 33,3% o más. El 65% de las personas con discapacidad tiene de 45 a 64 años, lo que indica que la discapacidad va asociada a la edad. Un 59,8% son hombres y un 40,3% mujeres, y la prevalencia es mayor entre los hombres en todos los grupos de edad (INE, 2011).

Según el estudio "Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV" (2008), la **tasa de actividad** de este colectivo es del 47,1% frente al 69,6% en la población general de la CAPV. La siguiente tabla muestra los datos desagregados por sexo. Además, los datos de la tabla también permiten evidenciar cómo la confluencia de las variables sexo y diversidad funcional tiene un efecto negativo sobre las mujeres; las mujeres con discapacidad tienen una tasa de actividad más baja que los hombres de su mismo colectivo (6,7 puntos menos), más baja que las mujeres sin discapacidad (16 puntos menos) y mucho más baja que los hombres sin discapacidad (37,1 puntos menos).

TASA DE ACTIVIDAD (2008)		
Personas 16-65 años	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	POBLACIÓN GENERAL
Mujeres	43%	59 %
Hombres	49,7%	80,1%

Elaboración propia

La **tasa de ocupación** de este colectivo en la CAPV, cuyos datos más recientes son de 2006, es del 34%, un 37,1% entre los hombres y un 29,2% entre las mujeres. A nivel estatal se dispone de datos de 2011 (INE), e

³ Siguiendo el mismo criterio utilizado en el estudio "Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV" (2008), elaborado por CIDEA a iniciativa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, entenderemos por población con discapacidad y potencialmente activas aquellas personas con un grado de discapacidad reconocido del 33% o más y con una edad entre 16 y 64 años.

informan de una tasa de actividad en los hombres con discapacidad del 39,6% y del 33% entre las mujeres de este mismo colectivo.

Con respecto a la **tasa de paro** de este sector de la población, el libro blanco sobre la discapacidad en Euskadi (EDEKA-Coordinadora Vasca de Representantes de Personas con Discapacidad, 2013) informa de que la tasa de desempleo entre las personas con alguna discapacidad triplica la del resto de la población vasca, pero no aporta datos cuantitativos. Datos a nivel estatal de 2011 (INE) informan de una tasa de paro entre los hombres con discapacidad del 26,5% y del 27,6% entre las mujeres.

Otro colectivo con riesgo de discriminación múltiple es el de **personas inmigrantes**⁴. Los últimos datos de 2010 ofrecen la siguiente realidad sobre la tasa de actividad, de ocupación y de paro de las mujeres y los hombres de este colectivo:

Personas Inmigrantes 16-65 años	TASA DE ACTIVIDAD 2010	TASA DE OCUPACIÓN 2010	TASA DE PARO 2010
Mujeres	68,7%	50,5%	26,5%
Hombres	82,9%	53,9%	35%

Elaboración propia (Fuente EPIE)

La **tasa de actividad** de los hombres inmigrantes se sitúa 14,2 puntos por encima de la tasa de las mujeres de su mismo colectivo. Además, tanto las mujeres como los hombres inmigrantes presentan tasas muy superiores a las de las mujeres y los hombres autóctonos (19,6 y 15,9 puntos más, respectivamente). Estos datos son perfectamente entendibles si se tiene en cuenta que la mayoría de estas personas, mujeres y hombres, deciden inmigrar por motivos mayoritariamente económicos.

En cuanto a la **tasa de ocupación**, existen diferencias entre las mujeres y los hombres inmigrantes pero son pequeñas, 3,4 puntos a favor de los hombres.

Si bien los hombres inmigrantes presentan mejores datos en cuanto a la tasa de actividad y de ocupación se refiere, no sucede lo mismo en la **tasa de paro**, que supera a la de las mujeres en 8,5 puntos. No obstante, si comparamos la situación de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres autóctonas se observa que su tasa de paro es algo más del doble. Es decir, presentan mejores tasas de actividad y de ocupación pero peor tasa de paro.

⁴ Según la Encuesta de Población Inmigrante extranjera residente en Euskadi (EPIE, 2010) este sector de la población está compuesto por 179.582 personas (8,2% de la CAPV), 51,6% mujeres y 48,4% hombres. Casi la mitad procede de América Latina, un 46,9%; un 22,3% proviene de algún país de la Unión Europea; un 21,7% de África; un 2,7% de China; y el 6,4% restante de otras zonas del mundo. El 82,3% son potencialmente activas.

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

Sin querer negar los importantes avances conseguidos por las mujeres en distintos ámbitos de la vida, entre ellos el del empleo, también son cada vez más frecuentes las voces que consideran a la crisis actual como un factor a tener en cuenta a la hora de explicar resultados como las tasas de ocupación o de paro entre las mujeres y los hombres. En concreto, el informe técnico elaborado por Lanbide (2012) subraya el impacto inicial tan intenso que tuvo la crisis en los sectores de la construcción y la industria, sectores mayoritariamente masculinizados; de hecho, de cada 10 personas ocupadas menos, sólo 1 era mujer. Esto llevaría a afirmar que el incremento de la prevalencia femenina en el total de ocupación sería el resultado de la segregación ocupacional por sexo y el desigual impacto de la crisis sobre los distintos sectores económicos, y no tanto del incremento de empleo entre las mujeres. Esto mismo explicaría que por primera vez en la serie histórica estadística de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), la tasa de paro entre los hombres supere a la de las mujeres.

El impacto positivo que inicialmente estaba teniendo la crisis sobre algunos indicadores de empleo de las mujeres, ha dejado paso a algunos efectos negativos por la extensión de la recesión a los servicios –más feminizados–, el alargamiento de la crisis, así como el recorte de presupuestos y gasto público (con impacto directo en sanidad, educación, etc.). Concretamente en 2011 un tercio de los empleos perdidos estaban ocupados por mujeres; en 2012 las mujeres representaban el 44% del desempleo y el 46% de la ocupación; y en el último cuatrienio, la cifra de mujeres en paro se ha multiplicado por 3,1 y la de hombres por 3,5.

La tabla sobre **situación profesional**, muestra que la opción más mayoritaria entre las mujeres y los hombres es “asalariada/o en la empresa privada” (69,42% y 67,95%, respectivamente). En segundo lugar, se encuentra la de asalariada de la administración pública, en el caso de las mujeres (10,1%), y la de autónomo, en el caso de los hombres (12,7%); y en tercer lugar, justo al revés, autónoma, en el caso de las mujeres (8,1%), y asalariado de la administración pública, en el caso de los hombres (8,5%).

El análisis intergénero muestra que la presencia de hombres es mayoritaria en gran parte de las situaciones profesionales, con la excepción de “ayuda familiar” y “asalariada en la empresa pública”, donde la presencia de las mujeres es del 65,8% y el 64,5%, respectivamente.

SITUACIÓN PROFESIONAL (2011)	Mujeres	Hombres	Total
Empleador/a	10.208	23.533	33.741
Autónoma/o	32.076	64.216	96.292
Ayuda familiar	1.768	918	2.686
Cooperativista	9.347	15.182	24.529
Asalariada/o Admón. Pública	39.998	42.823	82.821
Asalariada/o Empresa Pública	28.127	15.492	43.619
Asalariada/o Empresa Privada	275.858	343.753	619.611
Total	397.382	505.917	903.299

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes **sectores económicos** reflejan la segregación sexual horizontal que todavía persiste en el mercado laboral (Eustat, 2011), tal y como se comprueba en la tabla que hemos elaborado.

POBLACIÓN OCUPADA	SECTORES ECONÓMICOS (2011)							
	AGRICULTURA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
Hombres (506.433)	9.888 1,9%	77,3%	169.322 33,4%	80,7%	56.512 11,2%	88,8%	270.712 53,5%	42,4%
Mujeres (417.861)	2.899 0,7%	22,7%	40.497 9,7%	19,3%	7.090 1,7%	11,2%	367.374 87,9%	57,6%
TOTAL (924.294)	12.787 1,4%	100%	209.819 22,7%	100%	63.602 6,9%	100%	638.086 69%	100%

Elaboración propia (Fuente Eustat)

El análisis intergénero (columnas de la derecha, lectura en vertical) indica una presencia mayoritaria de mujeres en el sector servicios, muy minoritaria en los sectores de la agricultura y la industria, y prácticamente testimonial, en la construcción. Esta fuerte concentración del empleo realizado por mujeres en el sector terciario ha ido aumentando de manera paulatina (con respecto a los datos de 1998 se ha producido un incremento de casi 5 puntos).

Por su parte, el empleo realizado por hombres está sectorialmente más repartido, si bien se observa una tendencia a la tercerización (18,6 puntos más que en 1998).

También podemos subrayar que la presencia de las mujeres y los hombres en los cuatro sectores económicos es cuantitativamente muy diferente (columnas de la izquierda, lectura horizontal), si bien presentan el mismo

perfil; es decir, es en el sector Servicios donde ambos tienen una mayor presencia, seguido del sector Industria, el sector Construcción, y, en último lugar, el sector Agricultura.

Los datos sobre la presencia de **mujeres y hombres inmigrantes** en los diferentes sectores económicos muestran una presencia casi absoluta de las mujeres en el sector servicios (96,5%), fundamentalmente en el servicio doméstico (38,8%), la hostelería (21,9%); y el comercio (11,7%). En el caso de los hombres, el empleo está más diversificado, si bien también predomina el sector servicios.

Personas Inmigrantes 16-65 años	SECTORES ECONÓMICOS (2010)			
	AGRICULTURA/PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
MUJERES	0,1	2,9	0,5	96,5
HOMBRES	4,8	18,9	28	48

Elaboración propia (Fuente EPIE)

El **servicio doméstico** es uno de los sectores de mayor precariedad y vulnerabilidad que está fuertemente feminizado y etnificado. Son varias las autoras que conectan el proceso de externalización de las tareas de reproducción social con el incremento de la migración de mujeres. El informe realizado por Cristina Vega Solís, Mar García y Silvina Monteros (2004)⁵, señala que *a la división sexual del trabajo se suma la dimensión étnica y de extranjería que se ha vuelto central en el trasvase entre mujeres provocando nuevo alineamientos, como una alteración del sentido de la privacidad del hogar y de los individuos y una percepción de "complementariedad" o "sustitución" de una mujer por otra.* Sonia Parella Rubio (2000,2003) señala que el empleo de mujeres inmigrantes en este sector permite identificar un **"trasvase de desigualdades de clase y etnia"** entre las propias mujeres. Asimismo, considera que enmascara el mito del "nuevo igualitarismo dentro de la pareja" mientras el patriarcado sigue inalterado tras las estructuras domésticas y del empleo remunerado.

Aunque las trabajadoras inmigrantes y determinados perfiles de trabajadoras nacionales comparten el mismo sector de actividad, no se concentran en las mismas modalidades. Las trabajadoras inmigrantes son confinadas en las modalidades menos deseadas y valoradas, así lo certifica el hecho de que las mujeres inmigrantes se concentren preferentemente en la modalidad del servicio doméstico interno.⁶

⁵ El informe transnacional en el que se inscribe este aporte ha sido publicado bajo el título: *Hogares, cuidados y fronteras. Derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación* (2004), por la editorial Traficantes de Sueños (investigación europea financiada por la Comisión Europea - Employment and Social Affairs DG-, 2002-2004).

⁶ GIL ARAUJO, Sandra y GONZALEZ, Tania. Migraciones, género y trabajo en España: El tránsito obligado de las trabajadoras inmigrantes por el empleo de hogar. *Mora (B. Aires)* [online]. 2012, vol.18, n.2 [citado 2013-07-23], pp.0-0. Disponible en:

En la siguiente tabla se muestra el **nivel de cualificación de los trabajos** que ejercen las mujeres y los hombres inmigrantes (EPIE).

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	MUJERES INMIGRANTES	HOMBRES INMIGRANTES
Directivas/os, Técnicas/os, Empleadas/os	11,9%	15,8%
Cualificadas/os	43%	61,2%
No cualificadas/os	45%	23%

Elaboración propia (Fuente EPIE)

Los datos muestran un mayor predominio de trabajos no cualificados entre las mujeres inmigrantes, mientras que los trabajos cualificados están más presentes entre los hombres de este colectivo. Llamamos la atención a estos datos cuando las mujeres presentan más estudios cualificados que los hombres. Concretamente, un 23,7% de las mujeres tienen estudios cualificados frente al 22,3% de los hombres; es decir, tienen más estudios secundarios y terciarios y menos primarios. Por otra parte, los datos sobre **empleo encajado**⁷ apuntan a que un 32,1% de las mujeres inmigrantes ocupa un empleo por debajo de sus capacidades formativas frente al 21,7% de los hombres.

2.1.2 Relaciones laborales

Los datos aportados desde el informe de Lanbide sobre Mujer y Actividad Laboral I (2012) informan de que la precarización afecta más a las mujeres: mayor **temporalidad** entre las mujeres ocupadas, 25,3% frente al 19,5% de los hombres ocupados; un porcentaje mayor de mujeres ocupadas **sin contrato laboral**, el 1,9% frente al 0,2% de los hombres; y más contratos a **tiempo parcial**, de cada 10 personas ocupadas con esta modalidad de contrato, 8 son mujeres, lo que tiene un efecto directo sobre sus ingresos anuales; dificulta la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en el trabajo no remunerado, dado que son ellas quienes disponen de mayor proporción de tiempo fuera del horario del trabajo remunerado; y les coloca en una posición de mayor debilidad a la hora de negociar una relación familiar y de pareja más justa e igualitaria.

Entre la **gente joven**, la **tasa de temporalidad** (porcentaje de personas con contrato temporal respecto al total de personas asalariadas), en 2012 era del 51,8% entre las mujeres de 16 a 29 años y de 49,4% entre los hombres de ese mismo grupo de edad. También el **trabajo sin contrato** es más frecuente

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2012000200004&lng=es&nrm=iso. ISSN 1853-001X.

⁷ Ajuste entre el perfil formativo y el perfil del puesto de trabajo en cuanto a cualificación requerida.

entre las mujeres de estas edades que entre los hombres (4% y 1%, respectivamente), y lo mismo podemos decir de la **jornada parcial** (35% y 14%, respectivamente). Asimismo, las mujeres jóvenes tienen 5 puntos menos en **empleo encajado** que los hombres jóvenes.

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

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TIPO DE CONTRATO LABORAL (2011)		TIPO DE JORNADA LABORAL (2011)	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	COMPLETA	PARCIAL
Mujeres (16-64 años)	73	27	72,3	27,7
Hombres (16-64 años)	79,7	20,3	91,5	8,5

Elaboración propia (Fuente INE)

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

En cuanto a las características del empleo que desempeñan (Gobierno Vasco, 2013), los datos apuntan a una mayor presencia de mujeres en el empleo ordinario (58,8% frente al 53,7% de los hombres) y mayor presencia de hombres en los Centros Especiales de Empleo (41,6% frente al 37,1% de las mujeres).

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

PERSONAS INMIGRANTES	TIPO DE CONTRATO LABORAL (2011)		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	SIN CONTRATO
Mujeres (16-64 años)	44,4%	25,9%	20,8%
Hombres (16-64 años)	53%	27,8%	7,3%

Elaboración propia (Fuente EPIE)

Con relación a la **sinistralidad laboral**, los datos estadísticos de 2011 (Eustat) apuntan a que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo que las mujeres (76,6% y 23,4%, respectivamente) y de padecer más enfermedades profesionales (74,4% y 25,6%, respectivamente). Por su parte, el último informe de Osalan (2011), disponible en su página web,

informa de que el número y el índice de accidentes con baja en jornada laboral son mayores en los hombres que en las mujeres, con una incidencia de 56,94 frente a 20,40. Sin embargo, también señalan que los accidentes con baja "in itinere" (al ir o volver del trabajo) de mujeres son más tanto en número de accidentes (1.756 frente a 1.612) como en índice de incidencia (5,20 frente a 3,94). Asimismo, señala que mientras se ha ido produciendo un descenso sistemático del número de accidentes de trabajo en los hombres, en las mujeres estos se mantienen más o menos constantes.

Los datos referidos a la **gente joven** (Observatorio Vasco de la Juventud), informan que en 2012 se registraron 8.476 accidentes laborales de trabajadores y trabajadoras de 16 a 34 años (el 29,3% del total)⁸. Existen importantes diferencias entre el índice de siniestralidad de las mujeres y los hombres de 16 a 34 años, 53,5% y 18,6%, respectivamente.

Acale Sánchez (2009)⁹ señala que uno de los factores que explicaría una parte importante de las diferencias entre la siniestralidad de las mujeres y de los hombres, es que el mayor número de siniestros se produce en el sector de la construcción, fuertemente masculinizado en sus escalones inferiores y donde se dan las condiciones de trabajo más peligrosas. También se señala como otro factor la falta de visibilidad de los riesgos que corren las mujeres, cuyos daños aparecen de manera lenta y progresiva; el trabajo sumergido y la clandestinidad impiden que se contabilice la siniestralidad, etc. Por su parte, desde Osalan (2010) subrayan que el trabajo puede constituir una fuente importante de enfermedad y de absentismo laboral entre las mujeres, así como de riesgos que a menudo siguen siendo ignorados. Cada vez es mayor la convicción de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas.

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

Con relación al **acoso sexual y sexista** en el trabajo¹⁰, en 2012, la Unidad de psicología laboral de Osalan presentó algunos datos sobre la

⁸ En los últimos años, el índice de siniestralidad ha experimentado un descenso espectacular, pasando de un 72,8% en 2005 al 36,5% en 2012, así como el número de personas fallecidas en accidentes laborales (39 en 2003 y 4 en 2012).

⁹ Acale Sánchez, M. (coord.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.

¹⁰ El **acoso sexual** se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo". Por su parte, el **acoso sexista** es definido como "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud,

elaboración de un mapa de riesgos psicosociales en la CAPV¹¹, entre los que se incluyen tres tipos de acoso (laboral, sexual y discriminatorio). Se informó de 54 casos de acoso laboral, 29 de acoso sexual y 27 de acoso discriminatorio, sin embargo, los datos no están desagregados por sexo.

También en 2012, la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi realiza una investigación en la que participaron 750 personas con el fin de identificar, en el ámbito laboral, la incidencia del acoso sexual y por razón de sexo en las mujeres ocupadas en empresas en el País Vasco¹². La mayor parte de las mujeres, agrupando el acoso declarado y el acoso técnico, sufrieron conductas de acoso que calificaron como leves (57,2%). El acoso verbal (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos y comentarios sexuales sobre las mujeres) es la principal vía de acoso.

Otro estudio realizado en Euskadi en 2007¹³ en el que participaron 300 mujeres, encontró que el 24,21% había experimentado "acoso técnico" (lo habían padecido pero no lo habían identificado como tal) y el 1,8% "acoso declarado". Se estima que sólo el 1% de las mujeres acosadas denuncia la situación.

Por último, en 2006, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizó una encuesta a mujeres activas¹⁴. Los resultados informaron de que, en el último año, un 14,9% de las trabajadoras decía haber sufrido alguna de las situaciones citadas (acoso sexual técnico), aunque sólo un 9,9% lo había identificado como tal. El acoso verbal es el tipo más común.

realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".(Emakunde, 2011).

¹¹ Se trata de una investigación en la que han participado 45 Servicios de Prevención Ajeno (SPA) y 83 Servicios de Prevención de modalidad mixta (SPA/SPP, ajeno y propio).

¹² Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género (2012) *Acoso sexual y por razón de sexo. Una aproximación a la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. (pendiente de publicación).

¹³ IBAÑEZ, M., LEZAUN, Z., SERRANO, M. y TOMAS, G. (2007) *Acoso Sexual en el ámbito laboral*. Bilbao: Universidad de Deusto.

¹⁴ Instituto de la Mujer (2007). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

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

Recursos educativos y formativos:

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

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

Diversificar la Formación Profesional y la Formación Universitaria de las mujeres, mejoraría las oportunidades de acceso al empleo de las mujeres. De hecho, la estructura formativa y profesional de la población activa, junto a la rama de actividad económica, guarda gran relación con los niveles de actividad y empleo y las condiciones laborales, en general, y de las mujeres en particular.

Un informe realizado desde Lanbide sobre la promoción de 2010 de **Formación Profesional**, señala que si bien los chicos continuaban con menor tasa de ocupación que las chicas, algo más de demora de acceso al empleo y desempeñando más empleo no cualificado, por el contrario asumen más empleos significativos, menos jornadas parciales y con un salario mayor (153€ netos más que las mujeres) que se incrementó un 3% frente a la pérdida del 1% sufrida por las mujeres. Esta diferencia salarial se explicaría por la naturaleza de los ciclos de F.P. cursados por chicos y chicas. La industria, que en 2010 dio empleo al 24% de la promoción, es el sector de acogida de las especialidades técnicas que cursan el 74% de los chicos. Este sector ocupa al 38% de los hombres titulados y al 9% de sus compañeras y tiene convenios mejores que la mayor parte de las empresas del sector servicios. Por su parte, el sector servicios empleó al 89% de las chicas tituladas en esta promoción 2010 de F.P. Muchas de ellas son tituladas en servicios socioculturales, sanidad, administración e imagen personal y tienen salarios menos competitivos que el sector industrial.

Los resultados referidos a **estudios universitarios** informan de que las mujeres presentan peores tasas de empleo y de paro que sus compañeros, si bien les superan en tasa de actividad. El salario medio de las mujeres es 1.468€ y el de los hombres 1.573€.

Según el Consejo Económico y Social (2003), en la **formación profesional ocupacional**, impartida tanto por el INEM como por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, los niveles de inserción laboral de las mujeres han sido siempre inferiores a los de los hombres, a pesar de contar con una mayor participación de ellas en el total del alumnado. En esta modalidad de formación, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes.

Con todo, la segmentación formativa por familias profesionales y su reflejo en las tasas de inserción de la formación ocupacional es muy semejante a la formación profesional. De ahí la conveniencia de articular buenos mecanismos de información a las personas desempleadas sobre los cursos de formación profesional ocupacional, en particular de aquellos relacionados con las ocupaciones con mayor índice de contratación o con aquellas que se encuentran en expansión. Las mujeres tienen una participación superior a su nivel relativo de ocupación en las acciones formativas de este ámbito, por su inclusión como colectivo priorizado en las sucesivas convocatorias anuales derivadas de los acuerdos nacionales de formación continua. No obstante, la cobertura formativa en esta modalidad se mantiene todavía en niveles muy bajos. Hay que tener en cuenta que en correspondencia con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, éstas se siguen formando en mayor medida en el tejido de las PYME y los sectores donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales.

Tiempo:

La Encuesta de Uso Social del **Tiempo** de 2008, informaba de que las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el **trabajo doméstico** (3h 25' frente a 1h 19'), mientras que ellos dedican una hora más que ellas al empleo y la formación (2h 49' frente a 4h), lo que redundará en un disfrute más reducido del tiempo de libre disposición femenino, en torno a una hora menos (Emakunde, 2010).

Por su parte, datos más recientes de la Encuesta del Empleo del Tiempo realizada desde el INE (2009-2010) muestran que tanto mujeres como hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que a las tareas relacionadas con el hogar y la familia. Sin embargo, todavía son las mujeres quienes dedican una **media diaria de horas diaria** mayor a este tipo de tareas relacionadas con el trabajo no remunerado (casi 2 horas más), a la vez que son los hombres quienes invierten una media diaria de horas más elevada al trabajo remunerado (1 hora más). Los datos también informan de que las mujeres, aproximadamente, trabajan de media 1 hora más al día.

	TRABAJO REMUNERADO	TRABAJO NO REMUNERADO (HOGAR Y FAMILIA)	TOTAL
Mujeres	6 horas, 30'	4 horas, 30'	11 horas
Hombres	7 horas, 33'	2 horas, 37'	10 horas, 7'

Elaboración propia (Fuente INE)

La cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado confirman la llamada "doble presencia"¹⁵ de muchas de ellas que viven a caballo entre dos mundos: el mundo del hogar, de tiempo indefinido y trabajo gratuito, y el mundo del empleo, de tiempo medido y monetarizado.

Si nos centramos específicamente en el **cuidado de las personas**, parte fundamental del trabajo reproductivo (no remunerado), los datos de 2008 (Eustat) apuntan a diferencias importantes en el **tiempo diario medio invertido** por las mujeres y los hombres que realizan este tipo de tarea: las mujeres dedican 2 horas, mientras que los hombres dedican 1 hora y 19 minutos. Además, esta diferencia se mantiene cuando comparamos mujeres y hombres que disponen de un empleo (2 horas y 17 minutos frente a 1 hora y 37 minutos).

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea también diferente, además de menor. Las cargas diferenciales del trabajo

¹⁵ Concepto acuñado por primera vez en 1978 por la socióloga italiana Laura Balbo en su obra *La doppia presenza*.

doméstico y el cuidado entre hombres y mujeres plantean importantes desigualdades de género.

Diversas investigaciones muestran el impacto de cuidar sobre la esfera laboral: abandono, temporal o definitivo, del trabajo remunerado, y en algunos casos imposibilidad de acceder a un empleo. Se estima que asumir el papel de cuidadoras principales ha condicionado la exclusión definitiva del mercado laboral de un 35% de ellas, y del 46% si tenemos en cuenta las exclusiones temporales. Además produce pensiones más reducidas y menor ahorro para afrontar la vejez y el propio cuidado en el futuro. Mientras el mercado laboral potencia cada vez más las carreras laborales ininterrumpidas, muchas mujeres se ven abocadas a eliminar años de su carrera por razones de cuidado. Cuando el periodo de cuidado termina, este es considerado tiempo no trabajado: sin prestaciones y generalmente sin derecho a recuperar el trabajo. Esta situación, junto con la lógica del sistema de pensiones, conduce a una situación paradójica: el sistema de atención a las personas mayores, basado en el cuidado informal, potencia la existencia futura de personas mayores en situación desamparada (Pazos Morán, 2007).

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

Según la Encuesta de Apoyo Informal a los Mayores en España (EAIME) (2004), más de una de cada cuatro cuidadoras considera que no puede plantearse trabajar fuera de su casa. Un porcentaje no desdeñable han tenido que dejar de trabajar (12%), reducir su jornada (el 11%), tienen problemas para cumplir horarios (11%) o consideran que su vida profesional se ha resentido (7%).

La encuesta sobre los hogares en Euskadi (2008) concluye que: un 10,4% de las mujeres de 25 a 64 años en algún momento de su vida ha tenido que abandonar el trabajo por sobrecarga familiar o por el nacimiento de una hija o un hijo; el 5,4% ha interrumpido su trabajo en los últimos 3 años por dichas razones; y un 2,3% no puede trabajar en la actualidad por tener que cuidar a personas dependientes.

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

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar requiere: 1) del desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes, por la razón que sea; 2) la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; 3) el establecimiento por parte de las organizaciones laborales de medidas que posibiliten a las personas el desarrollo de todas las facetas de su vida; y 4) la modificación

de los roles tradicionales de mujeres y hombres con respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

En lo que se refiere al cuidado temprano, los **hombres que disfrutan de la prestación de maternidad** constituyen una rareza estadística, que no supera el 5% en ninguna comunidad autónoma (4,7% en la CAPV), a pesar de que únicamente 6 semanas se consideran de descanso obligatorio para la madre.

Con respecto a los **permisos de paternidad**, en Euskadi un 73,7% de los nacimientos gozaron de este permiso en 2011, sin embargo, sólo un 5,2% de las **excedencias para el cuidado de hijas e hijos** y el 15,9% de las excedencias para el **cuidado de otro tipo de familiar**, fueron disfrutadas por hombres. Al comparar estos datos con los de 2007 se observa un estancamiento en el caso del primer tipo de excedencia (se mantiene el porcentaje) y un retroceso en el porcentaje de hombres que se acogen a la excedencia para el cuidado de familiares (20,1% en 2007 frente al 15,9% en 2011).

Estos datos contrastan con el hecho de que un 96,5% de la sociedad vasca defiende la participación paritaria de los hombres en el trabajo doméstico y la crianza. Este ideal de corresponsabilidad en el trabajo reproductivo ha pasado a formar parte del imaginario social, cuestionando los referentes propios de la familia tradicional, pero con pequeños reflejos en las prácticas reales que tienen lugar en los hogares (Emakunde 2012).

La encuesta sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar de 2010 (Eustat) destaca que una de cada cuatro personas con empleo cree que pedir una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría seriamente a su trayectoria profesional.

El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas afecte a la promoción profesional incide de una forma similar en hombres y mujeres, aunque de una forma más notable en las personas jóvenes. Un 31% de la población ocupada señala, de manera global, tener dificultades para hacer uso de las distintas medidas de conciliación; un 20,9% tiene una dificultad media y un 10,8% una dificultad alta.

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

Por lo que tendríamos que hablar de una sobreutilización de los permisos laborales para el cuidado por parte de las mujeres. En gran parte, porque se considera que la conciliación constituye una problemática femenina, lo que lleva a que las políticas diseñadas están pensadas para las mujeres.

Una contradicción importante de las medidas de conciliación mencionadas, pensadas para minimizar el impacto que el desempeño del trabajo no remunerado por parte de las mujeres tiene sobre su acceso al trabajo, es que si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional porque se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes.

En cuanto a los recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (por razón de edad, enfermedad, etc.), señalar que no se ha encontrado ningún diagnóstico oficial acerca de los recursos sociocomunitarios disponibles en la CAPV para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (escuelas infantiles, comedores escolares, transporte escolar, recursos para personas dependientes por enfermedad o edad, etc.).

Los convenios colectivos:

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo, además de un instrumento fundamental para establecer normas antidiscriminatorias en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. En el libro coordinado por María Elosegui Itxaso¹⁶ se menciona que las mujeres suelen desempeñar más a menudo trabajos que no están regulados por convenios. En este sentido, un estudio realizado en 2013¹⁷ informa de que en 2012 fueron registrados 174 convenios colectivos de ámbito estatal (29 sectoriales y 140 de empresa) que afectaban fundamentalmente a hombres. Concretamente, un 24,68% de mujeres estaban afectadas por los convenios sectoriales, y un 39,99% por convenios de empresa.

Desde una perspectiva de género la negociación colectiva también abre múltiples posibilidades para actuar como elemento de lucha contra la discriminación y constituye *un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado*, tal y como señala el informe extraordinario elaborado desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y hombres

¹⁶ María Elosegui Itxaso (coord.) (2005). *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género*. Editorial Icaria.

¹⁷ Esmeralda Sanz Berzal (2013).

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_estatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios_Una_perspectiva_de_genero..pdf

(2009)¹⁸. Sin embargo, de las conclusiones mencionadas en dicho informe, se desprende que en muchos casos no se utiliza dicha potencialidad.

Concretamente, concluye que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos. También que la “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*” es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, si bien ninguno de los convenios contenía cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres.

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

Muy escasas fueron también las referencias de los convenios al compromiso para la adopción de medidas específicas o la elaboración de planes de igualdad.

Con respecto a la prevención o intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos eran problemáticas escasamente desarrolladas en los convenios colectivos, a la vez que faltaba la transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, lo que hacía invisible la situación del acoso por razón de sexo, recogida en la Ley Orgánica 3/2007.

Recursos económicos:

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

Según el último dato disponible, en 2010 el **ingreso medio** de las mujeres de la CAPV era un 24% inferior al de los hombres. La diferencia salarial se refleja en todos los tipos de contrato, en ocupaciones de distinto nivel formativo, en todos los grupos de edad y sectores de actividad, si bien hay algunas

¹⁸ *La igualdad de género en convenios colectivos*. En el estudio se analizaron 135 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunidad Autónoma de Euskadi y vigentes a 31 de diciembre de 2007. Los convenios colectivos analizados afectaban, según el mapa elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales a una población laboral de 412.080 personas.

diferencias destacables: la brecha es menor entre las personas ocupadas menores de 35 años (18%); en los contratos de duración determinada (8%); en la industria (17%) o la construcción (2%); y en las ocupaciones de alta cualificación (18%).

Otro dato a subrayar es que la **diferencia salarial** de mujeres y hombres es mayor entre las rentas más bajas (39%) y menor entre las más altas (15%).

Con relación al salario neto entre **la gente joven** (1.116€ al mes), también se han encontrado diferencias favorables a los hombres con empleo, quienes ganan 200 € más que las mujeres con empleo.

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

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD		PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO NETO MENSUAL	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO NETO MENSUAL
Mujeres (16-64 años)	1.478,7	1.191	1.437,2	1.202,6
Hombres (16-64 años)	1.906,8	1.485	1.595,8	1.325,6

Elaboración propia (Fuente INE)

Los datos revelan que el salario neto y bruto de las mujeres con discapacidad es menor que el de los hombres con discapacidad y muy similar al de las mujeres sin discapacidad. También nos informan de que la brecha de género es mayor cuando se comparan los datos de mujeres y hombres sin discapacidad que cuando esta comparación se realiza dentro del colectivo de personas con discapacidad.

Según la encuesta de **población inmigrante extranjera** residente en Euskadi (EPIE, 2010), los ingresos personales medios de este colectivo se situaba en 1.086,42€ mensuales cuando proceden del trabajo o de rentas y en 759,29€ cuando proceden de otras fuentes. En el caso de las mujeres inmigrantes, su ingreso medio per cápita se sitúa en 864€, más de 200€ por debajo de la media mencionada.

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

Existen tres niveles de protección: **contributivo, asistencial y la renta activa de empleo**¹⁹. El ser perceptora o perceptor de una u otra prestación conlleva un nivel mayor o menor de protección.

Con relación a las **prestaciones por desempleo** (sin diferenciar nivel de protección) entre las mujeres y los hombres de la CAPV (octubre de 2013)²⁰, se ha elaborado la siguiente tabla:

Demandantes de empleo (octubre 2013)	No cobra prestación por desempleo	Cobra prestación por desempleo	Total
Mujeres	107.516 (55,9)	38.656 (46,7)	146.172 (53,1)
Hombres	84.789 (44,1)	44.127 (53,3)	128.916 (46,9)
Total	192.305	82.783	275.088

Elaboración propia (Fuente Lanbide)

Los datos indican un mayor porcentaje de mujeres entre las personas demandantes de empleo que no cobran prestación por desempleo y menor porcentaje de mujeres entre quienes sí cobran este tipo de prestación.

A continuación se presentan los datos de 2011, a nivel estatal porque no se han encontrado datos específicos de la CAPV, sobre **prestaciones por desempleo** de las mujeres y los hombres, **diferenciando los diferentes niveles de protección**.

Del total de personas que cobran algún tipo de prestación por desempleo el 54% son hombres. También son mayoría entre quienes cobran un tipo de prestación de nivel contributivo (58,9%) y asistencial (51,8%), es decir, las de mayor nivel de protección social. Por su parte, casi las dos terceras partes de las personas que reciben la renta activa de inserción son mujeres (64,7%) que como se ha mencionado anteriormente está pensada para personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO ENTRE LA POBLACIÓN EN GENERAL(2011)	HOMBRES	MUJERES
Nivel contributivo	58,9%	41,1%
Nivel asistencial	51,8%	48,2%
Renta activa de inserción	35,3%	64,7%

Elaboración propia (Fuente INE)

¹⁹ El nivel **contributivo** está constituido fundamentalmente por la prestación por desempleo; el **asistencial** que además de la prestación económica conlleva el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y en su caso jubilación (es una prolongación del sistema contributivo); y la **renta activa de empleo**, que es un programa de ayudas para personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral.

²⁰ Informe paro registrado, afiliación a la Seguridad Social y contratos. Lanbide.

Del total de **personas jóvenes** que cobran algún tipo de prestación por desempleo el 51,7% son hombres. También son mayoría entre quienes cobran un tipo de prestación de nivel contributivo (55,4%), es decir, el de mayor nivel de protección social. Por su parte, las mujeres representan el 74,2% de las personas que reciben la renta activa de inserción, es decir la de menor protección social y que está dirigida a personas que no tienen derecho a una prestación y que además tienen dificultades de inserción laboral.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO ENTRE PERSONAS JÓVENES (2011)	HOMBRES	MUJERES
Nivel contributivo	55,4%	44,6%
Nivel asistencial	48%	52%
Renta activa de inserción	25,8%	74,2%

Elaboración propia (Fuente INE)

En el caso de las prestaciones por desempleo en **personas inmigrantes**, la brecha de género es todavía mayor, tal y como refleja el hecho de que el 64,8% de las personas que cobran algún tipo de prestación por desempleo son hombres. El resto de los datos hablan por sí solos (menor nivel de cobertura entre las mujeres inmigrantes).

PRESTACIONES POR DESEMPLEO ENTRE PERSONAS INMIGRANTES (2011)	HOMBRES	MUJERES
Nivel contributivo	66,4%	33,6%
Nivel asistencial	66,4%	33,6%
Renta activa de inserción	41,4%	58,6%

Elaboración propia (Fuente INE)

El menor nivel de cobertura de las prestaciones contributivas de desempleo entre las mujeres, y muy especialmente entre el colectivo de mujeres inmigrantes, viene motivado, entre otras cosas, por la distribución sectorial y la mayor presencia en ramas poco regularizadas. Por ello, son las personas desempleadas procedentes de ramas industriales, construcción, transporte y actividades inmobiliarias (actividades muy masculinizadas) quienes alcanzan mayor cobertura en las prestaciones; mientras que las personas procedentes de servicios personales, especialmente de servicios en el hogar (actividades muy feminizadas) son quienes reciben una menor cobertura.

Con respecto a las **pensiones contributivas**²¹, los datos de 2011²² muestran que entre los hombres las pensiones que más se perciben son la contributiva por incapacidad permanente y jubilación (66,2% y 65,4% respectivamente),

²¹ Aquellas a las que tienen derecho, o las que se derivan de su fallecimiento, todos los ciudadanos y todas las ciudadanas que hayan cotizado de forma suficiente a la Seguridad Social: incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar.

²² Nuevamente se presentan datos estatales por no haber encontrado datos de la CAPV.

mientras que entre las mujeres son las pensiones de viudedad y favor familiar (96,3% y 7,8%, respectivamente).

Tal y como refleja la siguiente tabla el tipo de pensiones más presente entre los hombres son precisamente aquellas con un **importe medio** más alto (por incapacidad permanente y por jubilación). Además, se observa que el importe medio de estos dos tipos de pensiones es bastante más elevado en el caso de los hombres; aproximadamente, un 28% en la pensión por incapacidad permanente y un 68% en la jubilación.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS (2011)	IMPORTE MEDIO HOMBRES	IMPORTE MEDIO MUJERES
Incapacidad permanente	940,59€	735,52€
Jubilación	1.070,95€	637,13€
Viudedad	449,21€	596,66€
Orfandad	355,94€	362,60
Favor familiar	438,54€	481,76

Elaboración propia (Fuente INE)

Si bien no hemos encontrado datos sobre el importe medio de las pensiones de las mujeres y los hombres que residen en la CAPV, sí está disponible en la página web del EUSTAT, la **renta personal media de las mujeres y los hombres jubilados en la CAPV**, en diciembre de 2012: la renta total de los hombres es de 24.333€ mientras que la de las mujeres es de 13.296€, es decir un 45% menos, aproximadamente.

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

Los últimos datos disponible, 2011 (INE) señalan que en la CAPV las personas beneficiarias de este tipo de pensión son mayoritariamente mujeres, alrededor del 60,75%²³. Si hablamos de **pensión no contributiva de jubilación**, el 77,5% de las personas beneficiarias de la misma son mujeres. Mientras que la **pensión no contributiva de invalidez**, el 52,2% de sus titulares son hombres.

Los datos presentados con relación a los ingresos netos de las mujeres que se encuentran en el mercado laboral o de aquellas que perciben pensiones (contributivas o no contributivas) indican que el poder negociador de una gran parte de las mujeres no es lo suficientemente grande como para eliminar o reducir de manera significativa la división sexual que todavía rige o impregna la organización de la vida familiar.

²³ Informe elaborado por Ogasun "Las pensiones no contributivas en la CAE" (2008)

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Además de la desigual participación de las mujeres y los hombres en la realización de las tareas domésticas y de cuidado, así como en el mercado laboral, existen otros ámbitos con un fuerte poder de decisión política, social y económica donde la desigualdad se hace todavía más patente. Como señala Amelia Valcarcel hay un sector de mujeres que deberían estar en las élites rectoras pero el resto de los integrantes de dichas élites se alinean para evitar que ocupen estos espacios; son mujeres víctimas de una discriminación de élites. Menciona seis campos donde la ausencia de mujeres es clamorosa: las élites políticas; el poder financiero, empresarial, el poder de los medios de comunicación; el poder académico; el ámbito de la creatividad; y el poder religioso. En este apartado se abordan aquellos campos cuyas decisiones afectan a las condiciones laborales de las mujeres.

Instituciones legislativas y ejecutivas: Parlamento Vasco y Gobierno Vasco

En la X Legislatura, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales la forman 15 personas, 9 mujeres y 6 hombres. Por su parte, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales está liderado por un hombre y de sus 15 altos cargos, sólo un 26,7% son mujeres.

En cuanto a la presencia de mujeres entre el personal del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, un 62,4% son mujeres (Emakunde 2012).

El Servicio Vasco de Empleo, Lanbide, responsable de la gestión de las políticas activas de empleo está dirigido por un hombre, mientras que la institución que es responsable de la salud y la seguridad laboral, Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Seguridad Laboral) está dirigida por una mujer.

Organizaciones sindicales

La participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y por tanto de toma de decisiones. El menor poder de negociación de las mujeres así como su mínima presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores. En relación con este aspecto, el estudio realizado por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en 2006²⁴ pone en evidencia la infrarrepresentación de las mujeres en el seno de los sindicatos.

²⁴ Elecciones sindicales en la CAPV: procesos y resultados. Consejo de Relaciones Laborales

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

En cuanto a la presencia de mujeres entre quienes representan a las distintas organizaciones sindicales, los datos reafirman lo mencionado anteriormente, tal y como refleja la siguiente tabla.

TIPO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL	PRESENCIA DE MUJERES ENTRE LAS PERSONAS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES(2006)					
	ELA	CCOO	LAB	UGT	No sindicato	Otros
Delegadas/os	23,7%	17,6%	21,8%	19,3%	35,5%	31,5%
Comités/Juntas	35,5%	29,7%	32,1%	29,2%	25,3%	35,1%

Elaboración CRL

Los porcentajes de la tabla muestran desajustes, en algunos casos de hasta 15 puntos, con respecto al porcentaje de mujeres entre las empresas que celebraron elecciones sindicales en 2006 (37,7%). La mayor participación de las mujeres se produce en “otros sindicatos”, lo que, según el informe, posiblemente se deba a que estos sindicatos tienen representatividad principalmente en ámbitos donde la presencia de las mujeres es mayoritaria (enseñanza, sanidad y funcionariado en general). Entre los cuatro sindicatos más representativos en la CAPV (según los resultados de las elecciones sindicales recogidos por el DJESS y publicados por Eustat), ELA es el que aglutina mayor porcentaje de mujeres entre sus representantes.

Con respecto a la presencia de mujeres en los órganos de decisión (Secretaría General y Comité Ejecutivo), de los sindicatos más representativos, señalar que sólo LAB tiene una mujer como Secretaria General, en los otros tres casos (ELA, CCOO y UGT) este cargo lo ostenta un hombre. En la siguiente tabla se recoge la presencia de mujeres en sus respectivos comité ejecutivos²⁵.

Sindicatos	PRESENCIA DE MUJERES EN EL COMITÉ EJECUTIVO DE LOS SINDICATOS (2012)	
	Mujeres	Hombres
CCOO	7 (30,4%)	16 (69,6%)
ELA	4 (36,4%)	7 (63,6%)
LAB	7 (53,8%)	6 (46,2%)
UGT	3 (20%)	7 (70%)
Totales	21 (36,8%)	36 (63,2%)

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

²⁵ Emakunde (2012). *Cifras 2012*. Vitoria-Gasteiz.

LAB es el sindicato con mayor representación de mujeres en su Comité Ejecutivo, superando el 50% de sus integrantes, y UGT el que tiene menor representación.

Organizaciones empresariales

Tanto las presidencias de CONFEBASK como de CEBEK, ADEGI y SEA están lideradas por hombres. Un dato importante es que por primera vez una mujer ocupa la Secretaría General de CONFEBASK.

Datos de 2008 (Emakunde) informaban que de las 111 personas que formaban parte del conjunto de las juntas directivas de estas cuatro organizaciones, sólo el 8,1% eran mujeres.

Principales Entidades Financieras de la CAPV y Empresas vascas del IBEX35

En 2012, todas las presidencias de las principales entidades financieras de la CAPV estaban ocupadas por hombres y, tal y como recoge la siguiente tabla, en el conjunto de sus consejos de administración el 80% eran hombres.

PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/DIRECCIÓN GENERAL DE LAS PRINCIPALES ENTIDADES FINANCIERAS CON SEDE EN LA CAPV (2012)		
	Mujeres	Hombres
BBVA	2 (15,4%)	11 (84,6%)
Laboral Kutxa	1 (11,1%)	8 (88,9%)
Fiare (Banca ética)	4 (30,8%)	9 (69,2%)
Kutxabank	3 (21,4%)	11 (78,6%)
Ipar Kutxa	2 (18,2%)	9 (81,8%)
Total	12 (20%)	48 (80%)

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

Con respecto a las empresas del IBEX 35 con sede en la CAPV (BBVA, GAMESA e Iberdrola), en 2012, sus presidencias estaban ocupadas por hombres y en el conjunto de sus Consejos de Administración, las mujeres suponían el 20,6%. El BBVA es la empresa con menor porcentaje de mujeres en su consejo de administración/dirección general.

PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/DIRECCIÓN GENERAL DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 CON SEDE EN LA CAPV (2012)		
	Mujeres	Hombres
BBVA	2 (15,4%)	11 (84,6%)
GAMESA	2 (25%)	6 (75%)
IBERDROLA	3 (23,1%)	10 (76,9%)
Total	7 (20,6%)	27 (79,4%)

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

Asociaciones profesionales

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

Mujeres en puestos de responsabilidad directiva (empresas):

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

Como indicador de lo que sucede entre las personas jóvenes profesionales de alta cualificación, la promoción universitaria de 2000, siete años después de graduarse, tenía un 22,6% de los hombres ocupados en puestos de dirección o jefatura, frente a un 11% de las mujeres (Lanbide, 2012).

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

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

La **división sexual del trabajo** y la **organización del ámbito familiar–privado** son las dos estructuras básicas centrales en las desigualdades de género. Por su parte, la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género son los procesos básicos que constituyen y reproducen las desigualdades.

Puede decirse que existe una unanimidad absoluta acerca de que la posición social subordinada de las mujeres es la responsable de los problemas que afectan a las mujeres, entre ellos los referidos al trabajo no remunerado y remunerado. Debido a esta posición hay actividades que se consideran propias y otras impropias de las mujeres. La actividad “propia” de las mujeres por excelencia es el trabajo doméstico (incluido el cuidado de las personas). Además, existen en el mercado trabajos considerados “propios de las mujeres”, que son proyecciones a escala de la sociedad de los roles que les son asignados a las mujeres en el hogar y que se concentran en el sector servicios. (Larrañaga, 2000)²⁶. Esta división es jerárquica y comporta una distinta valoración social y económica para las funciones desempeñadas por unos y otras que perjudica a las mujeres.

En el mercado de trabajo siguen persistiendo los estereotipos de género y la segregación por sexos que se mantiene, principalmente de dos formas: la **segregación horizontal** y la **segregación vertical**. La primera, concentra a las mujeres, mayoritariamente, en un limitado número de profesiones, y la segunda lleva a que la estructura ocupacional de las mujeres se sitúe, generalmente, en los escalones más bajos.

Ambos tipos de segregación ocupacional tienen que ver, en buena medida, con la **brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres. El informe de la Comisión Europea (1996) señala que esta se debe sobre todo a cuatro factores: 1) la segregación vertical y horizontal (los empleos denominados femeninos se remuneran peor); 2) existen numerosos ámbitos de actividad de predominio masculino que se benefician de retribuciones suplementarias (primas, pluses, incentivos...) que amplían las divergencias salariales; 3) los convenios colectivos vinculados al reconocimiento de las competencias, al tipo de empresa y al tipo de industria o de sector que a su vez están afectadas por la segregación profesional sexual; y 4) los sistemas de convenios colectivos permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadores (las mujeres menor poder de negociación y menor presencia en las mesas de negociación con lo cual sus logros serán más pequeños).

Dado que la esfera de la producción en las sociedades industriales ha sido organizada de manera separada de lo doméstico y está concebida para

²⁶ Larrañaga, M. (2000). *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*. Serie Tesis Doctorales. UPV/EHU.

un **modelo de trabajador dedicado exclusivamente al ámbito productivo**, la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden a ese modelo de trabajador a jornada completa y con responsabilidad exclusiva en el mercado laboral; realidad muy diferente a la de muchas mujeres.

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

Para autores como Albert Recio, estamos ante la consolidación de un **nuevo modelo dual** entre hombres y mujeres, un modelo de empleo masculino a tiempo completo y empleo realizado por mujeres a tiempo parcial complementado, por supuesto con el trabajo doméstico.

Esta doble presencia de las mujeres, que no ha ido acompañada de la necesaria y justa corresponsabilidad por parte de los hombres, ha hecho de los servicios socio-comunitarios de apoyo a la conciliación una pieza fundamental en este complejo puzzle que supone la presencia de las mujeres en el ámbito público (mercado laboral, en este caso) y en el ámbito privado (familiar). Por ello, un elemento fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral es la **inversión de gasto público en servicios de apoyo a la atención de las niñas y niños y al cuidado de las personas dependientes**. Sin embargo, el incremento de la demanda por parte de las familias y, de manera especial de las mujeres, choca con la revisión de las políticas de ajuste y de contención del gasto público que suponen una reducción significativa del gasto social en este tipo de servicios. En un Estado del bienestar poco desarrollado como el nuestro, basado en un régimen del bienestar profundamente «familiarista», las actuales tendencias familiarizadoras conllevan consecuencias mucho más alarmantes para las mujeres, ya que se asiste a una crisis del Estado del bienestar sin que previamente se hayan desarrollado suficientemente las prestaciones sociales.

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

cuidado, trazándose una especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital.

Uno de los colectivos de la población femenina que suele ocuparse de ese segmento del mercado laboral es el de las mujeres inmigrantes. La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes permite constatar que, a pesar que el conjunto de la población inmigrante extracomunitaria padece la «etnoestratificación»²⁷ del mercado de trabajo, el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes y son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico.

Con relación a las trabajadoras de los cuidados, en su mayoría inmigrantes, no hay que olvidar que en muchas ocasiones, a la vez que prestan cuidados de forma remunerada, deben garantizar la atención de sus propias hijas e hijos, quienes muchas veces permanecen en los países de origen, desarrollándose relaciones a un nivel internacional que se han dado en llamar **cadena global de cuidado**²⁸. Si una madre delega el cuidado de sus hijos a otra madre ésta, por su parte, también deberá delegar el de los suyos propios. Las cadenas globales de cuidado son, por tanto, consecuencia de las nuevas formas de organizar los cuidados que se han originado en algunos países, incluida la CAPV.

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

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

²⁷ Segmentación de los mercados de trabajo basada en las diferencias étnicas. Se trata de una especie de sello étnico que concentra a las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes en determinados sectores y actividades, prescindiendo de las competencias que en caso de existir, permitirían que la persona inmigrante realizase un trabajo de mayor categoría laboral.

²⁸ Díaz Gorfinkiel, M. (2008). El Mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?. (Care labour market and the creation of global care chains: how the reconciliation of carers take place?). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 26, núm. 2, 2008.

Las desigualdades en el acceso a empleos que requieren una elevada cualificación es producto de la discriminación que sufren las mujeres en el seno de las empresas para poder acceder a cargos de responsabilidad. Se trata de una **discriminación de tipo indirecto**, más sutil y difícil de identificar y eliminar²⁹.

Un estudio publicado en 2002³⁰ concluyó que la cultura organizacional, los estereotipos de género –lo que se denomina **techo de cristal**–, y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares como un 'deber' asociado a su rol de género son los principales obstáculos en su promoción profesional. Es decir, el techo de cristal aparece como un obstáculo importante en la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección, pero también hay otros elementos que entran en juego y que tienen que ver con la autoimagen de las propias mujeres o sus prioridades. En este sentido, otro estudio realizado en 2004, con relación a los criterios con mayor peso en la toma de decisiones de las mujeres directivas referentes a su propia carrera encontró lo siguiente: el 68% afirma que fue "muy importante" el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional; un 41% de las directivas valoran como importante el interés del nuevo trabajo; y otros criterios con menor frecuencia fueron las posibilidades de promoción (18%) y la opinión y carrera del cónyuge (17%).

Todos los aspectos abordados en este apartado ponen de manifiesto la necesidad de diseñar programas de formación y capacitación para el empleo desde una perspectiva de empoderamiento porque ello permitiría a las mujeres acceder al conocimiento de las condiciones de subordinación y sus causas, de los patrones de comportamiento que crean dependencia, interdependencia y autonomía en la familia y en la sociedad, de entender de manera diferente las relaciones de género, de desarrollar sentimientos para mejorar su propia condición, autoestima, etc. Además, conocer la procedencia de la subordinación económica de la mujer, las razones individuales por las cuales no acceden a un trabajo digno, las dificultades que se presentan en el seno familiar y social a la hora de buscar trabajo, los intereses y necesidades de las mujeres pobres, poco cualificadas, así como sus cualidades y potencialidades, facilitaría vincular sus necesidades prácticas (p.e. incrementar los ingresos familiares) con sus intereses estratégicos (p.e. conseguir una autonomía económica). Según Batliwala³¹, las decisiones que confieren el poder sobre se toman con relación a bienes y recursos materiales pero también intelectuales o ideológicos. El poder sobre los recursos ideológicos permite a las personas realizar un análisis más profundo de su situación y de la posición que ocupan en la sociedad.

²⁹ Una situación de discriminación indirecta por razón de género se produce cuando "un criterio o una práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo" (Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV).

³⁰ Sarrió, M., Barberá E., Ramos A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, vol.17, N°2, pp. 167-182 (16).

³¹ LEÓN, Magdalena (Ed.). Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: Tercer Mundo, 1997

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Adoptar, por parte del Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, las medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CEE).</p> <p>Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.</p> <p>Establecer el deber y el derecho a trabajar de todas las ciudadanas y ciudadanos, así como la libre elección del puesto a desarrollar, la promoción y remuneración suficiente, sin que se produzca discriminación por razón de sexo.</p> <p>Cumplir con Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de empleo.</p> <p>Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, así como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p>	<p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Directiva 2006/54/UE</p> <p>Directiva 2010/41/UE</p> <p>Art. 35 Constitución Española</p> <p>Art. 5 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 36 Ley 4/2005</p>
<p>Instar a los distintos gobiernos de la Unión Europea a tener en cuenta distintos aspectos del ámbito del empleo (formación profesional, acceso al empleo, condiciones laborales, seguimiento de indicadores, conciliación, etc.) que permitan alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.</p> <p>Llevar a cabo Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.</p> <p>Acomodar los criterios de ascenso y promoción dentro de la empresa a reglas comunes para ambos sexos.</p>	<p>Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea</p> <p>Art. 42 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 24.2 Estatuto de los Trabajadores</p>

<p>Adoptar, por parte de las administraciones públicas vascas, diferentes medidas para favorecer el acceso al empleo por parte de las mujeres (porcentajes de contratación de mujeres y hombres.</p> <p>Llevar a cabo programas de fomento de empleo estable y de calidad y de apoyo a su contratación.</p> <p>Priorizar ayudas y otro tipo de medidas a las iniciativas empresariales promovidas por las mujeres.</p> <p>Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.</p>	<p>Art. 38 a), Ley 4/2005</p> <p>Art. 38 b), Ley 4/2005</p> <p>Art. 38 c) Ley 4/2005</p> <p>O.E.3.1. VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices X Legislatura.</p>
<p>Adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas (acción positiva) destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, no impide el principio de igualdad de trato.</p> <p>Mantener o adoptar medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, no impide el principio de igualdad.</p>	<p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)</p>
<p>Garantizar que todos los Estados de la Unión Europea apliquen el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.</p> <p>Poner en marcha acciones claves por parte de la Comisión Europea para que las mujeres consigan igual independencia económica que los hombres, así como salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.</p> <p>Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.</p> <p>Establece el mandato de la igualdad de retribución; el empresariado ha de remunerar igual a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.</p> <p>Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de retribución.</p>	<p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Estrategia para la igualdad de Mujeres y Hombres 2011-2015 (Comisión Europea)</p> <p>Art. 5 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 28 Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Art. 36 Ley 4/2005</p>

<p>Promover la igualdad en la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido legalmente, pudiéndose establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.</p> <p>Considerar nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresariado que contengan discriminaciones por razón de sexo.</p> <p>Plantear medidas, por parte de la administración de la CAPV, para promover la igualdad de mujeres y hombres y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, en la negociación colectiva con su personal, de tal manera que en la negociación colectiva del sector privado se incorporen también este tipo de medidas.</p> <p>Velar para que a través del Registro de convenios colectivos éstos no sean contrarios a la igualdad de mujeres y hombres, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e impulsar la labor inspectora para controlar y erradicar las discriminaciones por razón de sexo.</p>	<p>Art. 43 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 17.1 Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Art. 42.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 42.2 Ley 4/2005</p>
<p>No tramitar en los Servicios de empleo ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.</p> <p>Formar, por parte de las administraciones públicas vascas, al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre cómo incorporar la perspectiva de género en todas las fases de acompañamiento a la inserción laboral, así como adoptar medidas para conseguir un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.</p>	<p>Art. 37.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 37.2 Ley 4/2005</p>

<p>Promover los Planes de igualdad en las empresas (concepto, contenido transparencia en la implantación) y otras medidas de promoción de la igualdad.</p> <p>Apoyar la implantación voluntaria de planes de igualdad en las empresas.</p> <p>Priorizar, en las ayudas a los Planes de formación dentro de las empresas, acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas.</p> <p>Establecer mecanismos y servicios de apoyo para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas.</p> <p>Elaborar Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en algunas empresas.</p> <p>Elaborar pautas para la elaboración de planes y políticas de igualdad en las empresas.</p> <p>Elaborar mecanismos de seguimiento y evaluación y medidas que faciliten la elaboración y puesta en marcha de planes y políticas de igualdad en las empresas.</p>	<p>Arts. 45, 46 y 47 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 49 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 39.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 39.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.3 Ley 4/2005</p>
<p>Poner en marcha medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>Establecer que el acoso sexista se considerará falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario.</p> <p>Determinar que las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista.</p> <p>Poner en marcha políticas para prevenir y erradicar el acoso sexista.</p> <p>Garantizar, a quienes sufran acoso sexista, el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.</p>	<p>Art. 48 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 43.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.3 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.4 Ley 4/2005</p>
<p>Garantizar derechos, en el ámbito laboral y funcional, que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.</p> <p>Dar trato preferente a las víctimas de maltrato doméstico para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas (siempre que se ajusten a su perfil).</p>	<p>Art. 2, d) Ley O 1/2004</p> <p>Art. 60.1 y 60.2 Ley 4/2005</p>

<p>Promover, por parte del Gobierno Vasco, la contratación laboral de mujeres víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas.</p>	<p>Art. 60.2 Ley 4/2005</p>
<p>Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.</p> <p>Conceder el permiso y la prestación por maternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.</p> <p>Reconocer a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.</p> <p>Facilitar, por parte de las administraciones públicas vascas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.</p>	<p>Art. 44, 1. Ley O 3/2007</p> <p>Art. 44, 2. Ley O 3/2007</p> <p>Art. 44, 3. Ley O 3/2007</p> <p>Art. 47 Ley 4/2005</p>
<p>Procurar que todas las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no-abreviada, incluyan en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.</p> <p>Promover, por parte de las administraciones públicas vascas, que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p>	<p>Art. 75 Ley O 3/2007</p> <p>Art. 24 Ley 4/2005</p>
<p>Reducir el número de mujeres en riesgo o en situación de pobreza y/o exclusión social</p>	<p>O.E 3.2 VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices X Legislatura.</p>

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

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

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

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

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

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

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

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española (Art. 35)

Estatuto de los Trabajadores (Texto refundido. Art. 4.2.e)

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

Plan estratégico del igualdad de oportunidades (2008-2011)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 21)

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

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (arts. 4, 6, 14, 15, 16 y 27)

ÁMBITO EUROPEO

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

4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> Tiempo diario medio invertido en el cuidado de las personas según el sexo. 	<p>2008</p> <p>Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área Hábitos Sociales-usos del tiempo)</u></p>	Cada 5 años
<ul style="list-style-type: none"> Población ocupada de la CAE por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Media). 	<p>2012</p> <p>Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área Hábitos Sociales-conciliación de la vida laboral, familiar y personal)</u></p>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Media diaria de horas empleadas en trabajo remunerado y no remunerado según el sexo. Hombres que disfrutaban de la prestación de maternidad. 	<p>2012</p> <p>Instituto de la Mujer: <u>sección Estadísticas (área Conciliación)</u></p>	Cada 7 años
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de mujeres y hombres en los diferentes sectores económicos. Situación profesional entre las mujeres y los hombres. Probabilidad de sufrir accidentes en el trabajo según el sexo. Probabilidad de padecer enfermedades profesionales según el sexo. 	<p>2011-2013</p> <p>Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área trabajo productivo)</u></p>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Permisos de paternidad en Euskadi. Excedencias para el cuidado de hijas e hijos en Euskadi según el sexo. Excedencias para el cuidado de otro tipo de familiar en Euskadi según el sexo. 	<p>2011</p> <p>Instituto de la Mujer: <u>sección Estadísticas (área Conciliación)</u></p>	Anual

<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad en Euskadi según el sexo y la edad. • Tasa de paro según el sexo y la edad. • Tasa de ocupación según el sexo y la edad. 	<p>2013</p> <p>Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área trabajo productivo-tasas)</u></p>	<p>Trimestral</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres ocupadas y hombres ocupados con contrato laboral temporal. • Porcentaje de mujeres ocupadas y hombres ocupados sin contrato laboral. • Porcentaje de mujeres ocupadas y hombres ocupados con contrato laboral a tiempo parcial. 	<p>2012</p> <p><u>Mujer y Actividad Laboral I</u> (Eustat)</p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos según el sexo, la edad y el sector de actividad. • Diferencia salarial entre mujeres y hombres. 	<p>2010</p> <p><u>Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadísticas: datos por Comunidades</u></p>	<p>Anual</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de accidentes con baja según el sexo. 	<p>2011</p> <p><u>Informe de accidentes de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi</u></p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de enfermedades profesionales según el sexo. 	<p>2011</p> <p><u>Informe de enfermedades profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi</u></p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por desempleo según el sexo: contributiva, asistencial, renta activa de inserción (datos a nivel estatal). • Pensiones contributivas: importe medio percibido por las mujeres y los hombres (datos a nivel estatal). • Pensiones no contributivas: importe medio percibido por las mujeres y los hombres en Euskadi. 	<p>2011</p> <p><u>Anuario de Estadísticas: Prestaciones de Seguridad Social y Otra Protección Social</u> (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)</p>	<p>Anual</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Renta personal media de las mujeres y los hombres jubilados en la CAPV. 	<p>2012</p> <p>Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área Ingresos)</u></p>	<p>Sin precisar</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incidencia del acoso sexual y por razón de sexo en las mujeres ocupadas en las empresas. 	<p>2012</p> <p><u>El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral como manifestación invisible de la Violencia de Género y sus consecuencias</u></p> <p>Dirección de Víctimas de la Violencia de Género (Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública de la CAPV)</p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad de las mujeres y los hombres jóvenes. • Tasa de ocupación de las mujeres y los hombres jóvenes. • Tasa de paro de las mujeres y los hombres jóvenes. • Tasa de temporalidad de las mujeres y los hombres jóvenes. • Porcentaje de mujeres y hombres jóvenes que trabajan sin contrato laboral. • Porcentaje de mujeres y hombres jóvenes que trabajan a jornada parcial. • Porcentaje de mujeres y hombres jóvenes con empleo encajado. • Diferencias salariales entre las mujeres y los hombres jóvenes. • Índice de siniestralidad entre las mujeres y los hombres jóvenes. 	<p>2012</p> <p><u>Análisis de datos estadísticos relativos a la juventud de la CAPV</u></p> <p>Observatorio Vasco de la Juventud</p>	<p>Anual</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por desempleo de las mujeres y los hombres jóvenes: contributiva, asistencial, renta activa de inserción (datos a nivel estatal). 	<p>2011</p> <p><u>Instituto de la Mujer: sección Estadísticas</u></p>	<p>Anual</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad de las mujeres y los hombres con discapacidad. • Tasa de ocupación de las mujeres y los hombres con discapacidad. • Tipo de contrato de las mujeres y los hombres con discapacidad. • Tipo de jornada laboral de las mujeres y los hombres con discapacidad. 	<p><u>Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV.</u></p> <p>(Dpto. de Justicia Empleo y S.S. del Gobierno Vasco, 2012)</p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de paro de las mujeres y los hombres con discapacidad. • Salario mensual bruto y neto de las mujeres y los hombres con discapacidad 	<p><u>El empleo de las personas con discapacidad</u></p> <p>(Instituto Nacional de Estadística, 2011)</p>	<p>Anual</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad de las mujeres y los hombres inmigrantes. • Tasa de ocupación de las mujeres y los hombres inmigrantes. • Tasa de paro de las mujeres y los hombres inmigrantes. • Presencia de mujeres y hombres inmigrantes en los diferentes sectores económicos. • Nivel de cualificación de los trabajos que ejercen las mujeres y los hombres inmigrantes. • Tipo de contrato de las mujeres y los hombres inmigrantes. • Ingresos personales medios de las mujeres y los hombres inmigrantes. 	<p><u>Encuesta de la población inmigrante extranjera residente en la Comunidad Autónoma del País Vasco</u></p> <p>(Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales, 2011)</p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por desempleo de las mujeres y los hombres inmigrantes. 	<p>2011</p> <p><u>Anuario de Estadísticas: Inmigración y Emigración</u></p> <p>(Ministerio de Empleo y Seguridad Social)</p>	<p>Anual</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de ocupación entre las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. • Demora de acceso al empleo entre las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. • Salario de las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. 	<p>2010</p> <p><u>Estadísticas: Inserción Laboral Formación Profesional</u></p> <p>Servicio Vasco de Empleo-Lanbide</p>	<p>Sin periodicidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de empleo de las chicas y los chicos que han realizado estudios universitarios. • Tasa de paro entre las chicas y los chicos que han realizado estudios universitarios. • Salario medio de las chicas y los chicos que han realizado estudios universitarios. • Mujeres y hombres que han cursado estudios en la universidad y que ocupan puestos de dirección y jefatura 	<p>2010</p> <p><u>Estadísticas: Inserción Laboral Universitaria</u></p> <p>Servicio Vasco de Empleo-Lanbide</p>	<p>Sin periodicidad</p>

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Mujeres y hombres en Euskadi 2012. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Mujeres inmigrantes extranjeras en la CAE ((2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Corresponsabilidad, valores y género (2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Brecha salarial: causas e indicadores (2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino (2010). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario (2009). Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporación a la vida activa de personas tituladas universitarias en la UPV-EHU. Promoción de 2008. Situación mercado de trabajo 2012. Lanbide.
- Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

MANUALES Y GUÍAS

- Protocolo sobre Acoso Sexual (2011). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Metodología para la elaboración de diagnóstico y Plan para la igualdad en empresas y entidades privadas (2011) (Emakunde)
- Manual de procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra (2010) (Instituto Navarro para la Igualdad. Likadi Formación y Empleo, S.L.)
- Herramientas IGE. Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra (2010) (Instituto Navarro para la Igualdad. Likadi Formación y Empleo, S.L.)

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa (2008) (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Orientaciones para la promoción no discriminatoria 2006 (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía para un proceso de selección no discriminatoria 2004 (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor (2000) (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía práctica para diagnosticar la igualdad de mujeres y hombres en las empresas (1996) (Claudia Vallvé y Gema Tubert de la Fundación Cirem. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía de desarrollo de acciones positivas (1996) (Instituto de la Mujer, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, e Instituto Andaluz de la Mujer)
- Catálogo de acciones positivas 1996 (Instituto de la Mujer, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, e Instituto Andaluz de la Mujer)



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER