

Diciembre 2016

Diagnóstico de la economía guipuzcoana desde la perspectiva de género

Desigualdades en las condiciones laborales en Gipuzkoa

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Ekonomia Aplikatua I (UPV/EHU)



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA





Índice

Análisis por situación profesional	3
Análisis por categorías profesionales	4
Análisis de la precariedad laboral	5

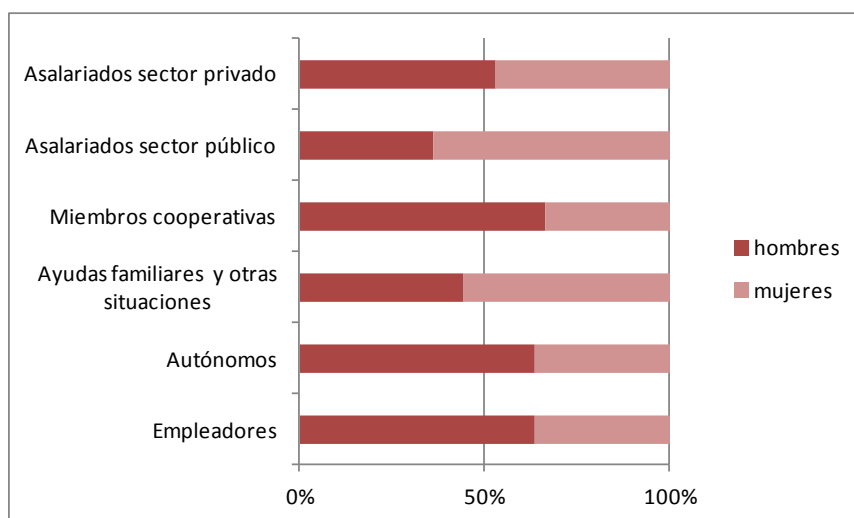
Análisis por situación profesional

En Gipuzkoa, al igual que en la CA de Euskadi, la mayor parte de la población ocupada trabaja en condiciones de asalarización en el sector privado y no hay apenas diferencias entre hombres y mujeres porque trabajan de esta manera el 66,1% de los hombres y el 65,8% de las mujeres.

En cambio, si hablamos de asalarización en el sector público, hay que destacar la importancia del empleo público en las mujeres puesto que su peso (18,2%) duplica al peso que tiene dicho empleo en los hombres (9,2%). Lo contrario ocurre entre empleadores y autónomos, situaciones más comunes entre los hombres. Los miembros de cooperativas representan porcentajes muy pequeños, algo superiores entre los hombres guipuzcoanos (5,1%) que en el conjunto de la CAE (3,5%) lo que es acorde con la mayor presencia de este tipo de organizaciones en el territorio.

El desigual peso de las diferentes situaciones profesionales hace que el grado de feminización sea también desigual (ver gráfico 1). Las mujeres son mayoría clara entre los asalariados del sector público (son el 63,8%) y su peso supera también el 50% en Ayudas familiares y otras situaciones (son el 55,6%). En el resto de las figuras las mujeres son menos de la mitad aunque la figura de Asalariados del sector privado puede considerarse que está equilibrada desde el punto de vista cuantitativo puesto que las mujeres son el 47%. En el resto de situaciones profesionales, la presencia de las mujeres no alcanza el 40%: son el 33,6% entre Miembros de cooperativas, el 36,2% entre los Empleadores y el 36,5% entre los Autónomos.

Gráfico 1. Presencia de mujeres y hombres por situación profesional en Gipuzkoa, 2014



Fuente: Eustat, PRA

Análisis por categorías profesionales

En cuanto a las categorías profesionales, al igual que con la mayoría de los datos, apenas hay diferencias entre la CA de Euskadi y Gipuzkoa. En segundo lugar puede considerarse que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con categoría alta o media es elevada puesto que el 58,7% se encuadra en dichas categorías. Cabe señalar, en tercer lugar, que la brecha de género global es significativa (de 15 puntos). En cuarto lugar, se detecta que en los primeros años de la vida laboral, hasta los 30 años, el porcentaje de mujeres con categoría media y alta supera en 19,1 puntos porcentuales al de hombres.

Entre la gente más joven, más de la mitad de las jóvenes (56,2%) tienen categoría profesional alta o media mientras que el porcentaje de los jóvenes es de 37,1%. A partir de esta edad, ocurre lo contrario, es decir, las brechas se vuelven positivas en los dos siguientes tramos de edad. Ello puede estar, en nuestra opinión, influido por dos factores. El primero de ellos es que entre las generaciones de más edad (a partir de 45) se produjo la incorporación de las mujeres al empleo en circunstancias de más desigualdad con respecto a las actuales. Un segundo factor puede ser que a partir de los 30 años, puede darse un cierto estancamiento en la vida profesional de las mujeres a consecuencia de su mayor dedicación al cuidado de hijos e hijas y este estancamiento no se da en el caso de los

hombres. De hecho, en el caso de los hombres el salto entre el primer tramo de edad y el segundo es bastante espectacular (el porcentaje de hombres con categoría alta o media aumenta 27,9 puntos porcentuales).

Análisis de la precariedad laboral

Una de las características actuales del mercado laboral es el importante peso de la precariedad y es indudable que el proceso de precariedad se ha acelerado durante la Gran Recesión y a ello ha contribuido la aprobación de la Reforma Laboral de 2012¹. El análisis de la precariedad es muy complejo porque abarca muchas variables, entre otras, los salarios que han sido analizados en otro documento. En esta apartado abordaremos el análisis de la precariedad en base a dos indicadores clásicos como son la temporalidad y la parcialidad. Somos conscientes de que este es un análisis parcial pero los datos disponibles para Gipuzkoa no nos permiten profundizar mucho más.

Son muchas las personas asalariadas tanto en la CAE como en Gipuzkoa que carecen de contrato indefinido, su peso es de 21,4% y 22,6% respectivamente. La temporalidad está menos extendida en otros países de la Unión Europea puesto que los datos medios de la UE son significativamente menores que los de los otros tres ámbitos territoriales estudiados. Las situaciones de temporalidad y/o sin contrato indefinido afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres porque el peso de dicha situación es en Gipuzkoa de 25,3% para ellas y de 20,2% para ellos. Sin embargo, parece que a nivel de la UE-28 la diferencia entre mujeres y hombres en situación de inestabilidad es muy pequeña (su peso es de 13,6% en mujeres y de 14,4% en hombres).

Es en el grupo de menor edad (de 16 a 29 años), tanto entre las mujeres como entre los hombres, en el que el porcentaje de personas sin contrato indefinido es más elevado y en este caso la brecha es positiva (de 2,8 puntos), es decir, la inestabilidad afecta algo más a los chicos que a las chicas. Entre la gente joven, parece que la vía de entrada al mercado es sin contrato indefinido puesto que casi la mitad (48,8% y 46,0%) lo hace de esta manera. En los otros grupos de edad el

¹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

porcentaje de personas sin contrato indefinido es bastante más bajo y la diferencia entre hombres y mujeres se incrementa respecto al grupo más joven. En los tramos de 30-44 años y 45-64 años las brechas son negativas, es decir, los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres.

La situación es muy similar a la del conjunto del Estado, algo previsible dado que la legislación laboral es común para todo el territorio español, legislación que permite la firma y encadenamiento de contratos temporales sin causa. Los datos europeos nos hacen pensar que en muchos países de la UE, la legislación al respecto será diferente.

Entre las personas sin contrato o con contrato temporal, las perspectivas de que sean recontratadas de nuevo con un contrato temporal superan a las perspectivas de que su contrato se convierta en indefinido (tabla 1 y esto es así tanto a nivel de la CA de Euskadi (22,6% frente a14,6%) como de Gipuzkoa (24% frente a15,4%). Hay que destacar, que el porcentaje de mujeres con perspectivas de que su contrato se convierta en indefinido es inferior al de hombres en todos los grupos de edad, siendo las diferencias muy importantes. En Gipuzkoa, a nivel global la brecha de género es de 18,9 puntos y tan solo un 6% de las mujeres de entre 16 y 29 frente al 27,9% de los hombres tienen perspectiva de que su contrato se convierta en indefinido; tan solo un 7,3% de las mujeres de entre 30 a 44 frente al 21,2% de los hombres; tan solo un 8,1% de las mujeres de entre 45 y 64 frente al 33,3% de los hombres. Podemos decir entonces que en el área de las expectativas de la mejora de las condiciones de trabajo, las desigualdades de género son muy significativas.

Tabla 1. Población asalariada con contrato temporal o sin contrato, % con perspectivas de conversión a fijo o de recontratación (sin conversión) por sexo y edad, 2013

	Edad	CA Euskadi				Gipuzkoa			
		Conversión		Recontratación (sin conversión)		Conversión		Recontratación (sin conversión)	
		%	Brecha	%	Brecha	%	Brecha	%	Brecha
Hombres	16-29	21,6	10,5	19,8	0,0	27,9	21,9	30,8	10,4
	30-44	13,3	-1,9	33,6	13,6	21,2	13,9	35,0	7,7
	45-64	17,4	8,6	18,7	-2,8	33,3	25,2	20,2	14,3
	Total	17,3	4,8	25,4	5,1	26,1	18,9	30,4	11,3
Mujeres	16-29	11,1		19,8		6,0		20,4	
	30-44	15,2		20,0		7,3		27,3	
	45-64	8,8		21,5		8,1		5,9	
	Total	12,5		20,3		7,2		19,1	
Total		14,6		22,6		15,4		24,0	

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT

A continuación se aborda la cuestión de la parcialidad en el empleo y la parcialidad se considera un indicador de precariedad porque lleva aparejados sueldos parciales y posteriores prestaciones (prestaciones por desempleo y pensiones) parciales. Mirando los datos de la tabla 2, el territorio donde menor es el peso de la parcialidad es precisamente Gipuzkoa y donde mayor peso tiene es a nivel de la Unión Europea. Eso sí, sea cual sea el territorio, las tasas de parcialidad de las mujeres son claramente superiores a las de los hombres: la brecha que penaliza a las mujeres es de 18,9 puntos en Gipuzkoa, de 21,4 puntos en la CAE, de 17,5 puntos en el Estado y de 23,1 puntos de media en la UE-28.

Por edades, hay estudios que afirman que la parcialidad puede ser una vía de entrada al mercado para las y los jóvenes y que para ellos el empleo parcial puede ser adecuado mientras estudian. Sea cual sea la edad, la parcialidad es sobre todo una cuestión de mujeres y la brecha en Gipuzkoa es de 13,2 puntos en el colectivo de 16 a 29 años, de 22,9 puntos en el grupo de 30 y 44 años y de 16,3 puntos entre la población de 45-64 años. En el caso de los hombres, la mayor parcialidad, tanto en la CAE como en Gipuzkoa corresponde al colectivo más joven. Sin embargo en el caso de las mujeres las tasas de la CAE y de Gipuzkoa son un tanto diferentes. A nivel de Euskadi, son las más jóvenes las que tienen mayores tasas de parcialidad (39,8%) pero a nivel de Gipuzkoa la tasa de las jóvenes es muy inferior a la media de la CAE (es de 22,5%) y dicha tasa es superada por el colectivo de 30-40 años (el peso de la parcialidad en este colectivo es de 28,3%).

Tabla 2. Población asalariada y asimilada, % que trabaja a tiempo parcial por sexo y edad, 2013

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa		Estado	UE 28
		%	Brecha	%	Brecha	%	%
Hombres	16-29	13,7	-26,1	9,3	-13,2		
	30-44	5,2	-24,7	5,4	-22,9		
	45-64	4,3	-16,0	4,0	-16,3		
	Total	5,8	-21,4	5,2	-18,9	7,8	9,8
Mujeres	16-29	39,8		22,5			
	30-44	29,9		28,3			
	45-64	20,3		20,3			
	Total	27,2		24,1		25,3	32,9
Total		16,0		14,2			

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT. Datos de Estado y UE de Eurostat

Así pues, si tal y como hemos visto, hay diferencias importantes entre mujeres y hombres en el trabajo temporal, donde se produce el sesgo de género es, si cabe, más claro en el empleo a tiempo parcial y esta es una realidad que se da en

prácticamente todos los territorios. Probablemente detrás de esta desigualdad persiste la idea que los empleos parciales son adecuados para las mujeres porque así pueden compatibilizar los trabajos de mercado con los trabajos domésticos y de cuidados del hogar. Es decir, persiste la idea de que los trabajos no remunerados siguen siendo fundamentalmente responsabilidad de las mujeres y el empleo a tiempo parcial puede ser considerado para ellas una especie de instrumento de conciliación. Esto permite a algunas autoras hablar de que se ha pasado del modelo tradicional de “hombre ganador de pan/mujer ama de casa” al que ya hemos hecho alusión a un modelo de “familia con un ganador y medio de pan”, es decir, “hombre ganador de pan/mujer encargada de los trabajos no remunerados y con empleo a tiempo parcial en el mercado”.

Existe una cierta creencia de que las mujeres eligen voluntariamente trabajar a tiempo parcial. Dicha voluntariedad siempre es cuestionable en la medida en que las opciones y disponibilidad de tiempo para el empleo de mujeres y hombres sean diferentes debido a los mandatos de género que aún imperan en nuestra sociedad. Pues bien, entre la población que está ocupada a tiempo parcial un porcentaje elevado desearía trabajar más horas. Concretamente el 55,8% de las y los trabajadores a parcial de la CAE y el 57,3% de Gipuzkoa afirma querer trabajar más horas. A nivel del Estado los porcentajes son también elevados pero a nivel de la Unión Europea son mucho menores (el porcentaje de hombres es de 39,9% y el de mujeres de 26%). La diferencia de los datos europeos invita a la reflexión y nos hace pensar que probablemente las condiciones de la parcialidad (en cuanto a número de horas, salarios, etc.) difieran significativamente de unos países a otros.

A nivel global, la proporción de hombres que desea trabajar más horas es superior al de las mujeres y esto es algo que se constata en los cuatro ámbitos territoriales. Las brechas son de 22,3 puntos en la CAE, de 11,1 puntos en Gipuzkoa, de 9,3 puntos en el Estado y de 13,9 puntos en el conjunto de la UE-28. También en este caso llama la atención la diferencia entre la brecha de Euskadi y la de Gipuzkoa.

El análisis por tramos de edad en Gipuzkoa resulta cuanto menos curioso. La brecha en los tramos de menos edad (16-29 años) y más edad (45-64 años) son negativas, es decir, es mayor la proporción de mujeres que desean trabajar más horas si bien en ambos casos la brecha no alcanza los diez puntos.

La brecha es espectacularmente elevada (30,3 puntos) en el tramo de 30-44 años que es precisamente el tramo de edad en el que mayor es la carga de cuidados de



hijos e hijas. Y es precisamente en este tramo en el que menor es la proporción de mujeres (48,9%) y mayor la proporción de hombres (79,2%) que desean trabajar más horas. Esto probablemente refleja que los cambios en la vida y en las cargas familiares inciden de manera desigual sobre unas y otros y condicionan de manera diferente su situación laboral.



erren la zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA



ORAIN
GIPUZKOA