



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea



**INFORME I. ANÁLISIS DE LAS  
DESIGUALDADES ECONÓMICAS  
DE GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016**

UPV/EHU  
Ekonomia Aplikatua I  
01/01/2016

M<sup>a</sup> Luz de la Cal Barredo  
Yolanda Jubeto Ruiz  
Mertxe Larrañaga Sarriegi  
Elena Martinez Tola



**INFORME I. ANÁLISIS DE LAS  
DESIGUALDADES ECONÓMICAS DE  
GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016**

**Ekonomia Aplikatua I**

**UPV/EHU**

## INDICE

LISTADO DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICOS	4
GLOSARIO DE SIGLAS	6
1.0. INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN GIPUZKOA	7
1.1. ANÁLISIS DE REMUNERACIONES Y DERECHOS SOCIALES ADQUIRIDOS	11
1.2. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	24
1.3. CONDICIONES LABORALES	32
1.4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	41
1.5. ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	47
1.6. DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS	53
1.7. VISIÓN GENERAL DE LAS DESIGUALDADES EN BASE AL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO	58
1.8. CONCLUSIONES	63

## LISTADO DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICOS

### Listado de tablas

Tabla 1.1. Renta personal media y brechas por tipo de renta (euros), 2013	12
Tabla 1.2. Renta personal por tramos de renta (%), 2013	12
Tabla 1.3. Renta familiar por perceptor/a principal por tramos de renta (%), 2013	13
Tabla 1.4. Número de perceptores/as de RGI, Gipuzkoa, 2016 (mayo)	13
Tabla 1.5. Número de perceptores/a, salarios y salarios medios en Gipuzkoa, 2015	14
Tabla 1.6. Salarios medios de mujeres y hombres de Gipuzkoa y tasas de crecimiento	15
Tabla 1.7. Retribuciones de trabajo (total y media por sexo y edad) y brechas, Gipuzkoa 2015	16
Tabla 1.8. Rendimientos de trabajo por decilas y sexo en Gipuzkoa, 2015	17
Tabla 1.9. Retribución media de trabajo (por sexo y forma jurídica) y brecha en Gipuzkoa 2015	18
Tabla 1.10. Retribución media de trabajo (por sexo y personas empleadas) y brecha en Gipuzkoa 2015	19
Tabla 1.11. Retribución media de trabajo (por sexo y sector de actividad) y brecha en Gipuzkoa 2015	20
Tabla 1.12. Prestaciones por desempleo (por sexo y edad) y brechas en Gipuzkoa, 2015	21
Tabla 1.13. Pensionistas, importe total de pensiones y pensiones medias por sexo en Gipuzkoa	23
Tabla 1.14. Pensiones (por sexo y edad) y brechas en Gipuzkoa, 2015	23
Tabla 1.15. Población de 16 y más años (miles y %) de la C.A. de Euskadi y en Gipuzkoa por relación con la actividad, 2015	25
Tabla 1.16. Principales indicadores del mercado de trabajo, 2015	26
Tabla 1.17. Tasas de paro y brechas de la población de 16 a 64 años de Gipuzkoa por comarcas y sexo (%), 2015	28
Tabla 1.18. Principales indicadores laborales por sexo y edad de Gipuzkoa, 2015	30
Tabla 1.19. Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Gipuzkoa, 2015	31
Tabla 1.20. Población de 16 y más años ocupada por situación profesional en CAE y Gipuzkoa, 2014	32
Tabla 1.21. Población asalariada y asimilada (% y brecha) con categoría profesional alta o media por sexo y edad en CAE y Gipuzkoa, 2013	34
Tabla 1.22. Población asalariada y asimilada (% y brecha) sin contrato indefinido por sexo y edad, 2013	35
Tabla 1.23. Población asalariada con contrato temporal o sin contrato, % con perspectivas de conversión a fijo o de recontractación (sin conversión) por sexo y edad, 2013	36
Tabla 1.24. Población asalariada y asimilada, % que trabaja a tiempo parcial por sexo y edad, 2013	37
Tabla 1.25. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % que querría más horas por sexo y edad, 2013	39
Tabla 1.26. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % de tiempo parcial por acuerdo personal o para cuidado de hijos/as por sexo y edad, 2013	39
Tabla 1.27. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % medio de dedicación (respecto al horario normal) por sexo y edad, 2013	40
Tabla 1.28. Población de 16 y más años ocupada por sector económico y profesión, según sexo, Gipuzkoa 2011	42
Tabla 1.29. Ganancia media anual por trabajador y sexo, CAE, 2014	42
Tabla 1.30. Población de 16 y más años ocupada por la rama de actividad (detallada), según el sexo, Gipuzkoa 2011	44
Tabla 1.31. Ganancia media anual por trabajador, España 2014	45
Tabla 1.32. Ganancia media anual por trabajador en la CAE, 2014	46
Tabla 1.33. Población asalariada y asimilada, media de horas trabajadas en la última semana con normalidad por sexo y edad, 2013	47
Tabla 1.34. Población ocupada en Gipuzkoa por tipo de jornada laboral (%), 2015	48
Tabla 1.35. Trabajo a turnos y de noche (% y brechas), 2015	49

Tabla 1.36. Población de 16 y más años ocupada por edad, número de días de descanso por sexo en Gipuzkoa, 2014	49
Tabla 1.37. Población asalariada y asimilada, % que concilia mal o muy mal, 2013	50
Tabla 1.38. Brechas de género en actividad y ocupación en Gipuzkoa, 2015	53
Tabla 1.39. Población ocupada de Gipuzkoa por horas diarias dedicadas a trabajos doméstico, según características sociodemográficas, 2015	54
Tabla 1.40. Hijos/as menores de 15 años de la población ocupada de Gipuzkoa por cuidado diario durante la jornada laboral, 2015	55
Tabla 1.41. Población asalariada de Gipuzkoa que disfruta de guardería en la empresa, 2015	56
Tabla 1.42. Cuidado de dependientes por la población ocupada (%) de Gipuzkoa, 2015	57
Tabla 1.43. Índices e indicadores de empleo, dinero y tiempos del IIG de la CAE, 2012	61
Tabla 1.44. Indicadores del Índice de Igualdad de Género	62

## Listado de figuras y gráficos

Figura 1.1. Principales desigualdades laborales entre mujeres y hombres	8
Figura 1.2. Factores que inciden en las desigualdades salariales	46
Gráfico 1.1. Evolución del % de perceptoras de salarios, peso en salarios de mujeres y brecha salarial en Gipuzkoa, 2015	15
Gráfico 1.2. Brechas en salarios, prestaciones por desempleo y pensiones en Gipuzkoa, 2015	23
Gráfico 1.3. Distribución de mujeres y hombres (%) en grandes categorías en relación al mercado laboral en Gipuzkoa, 2015	25
Gráfico 1.4. Peso de las diferentes categorías laborales en mujeres y hombres de Gipuzkoa, 2015	25
Gráfico 1.5. Tasas de actividad, ocupación y paro en Gipuzkoa y la Unión Europea, 2015	27
Gráfico 1.6. Tasas de paro de comarcas de Gipuzkoa ordenadas por brechas, 2015	29
Gráfico 1.7. Tasas de actividad, ocupación, paro y brechas de la población de 16 y más años de Gipuzkoa, según edad y sexo, 2015	30
Gráfico 1.8. Presencia de mujeres y hombres por situación profesional en Gipuzkoa, 2014	33
Gráfico 1.9. Población asalariada y asimilada sin contrato indefinido por sexo, 2013	35
Gráfico 1.10. Población asalariada que trabaja a tiempo parcial (%) y % de empleo parcial involuntario, 2013	38
Gráfico 1.11. Media de horas trabajadas en la última semana con normalidad por sexo y edad, 2013	48
Gráfico 1.12. Población ocupada en Gipuzkoa por tipo de horario y flexibilidad (%), 2015	50
Gráfico 1.13. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de dificultad (de 0 a 10) para compaginar aspectos de conciliación, 2015	51
Gráfico 1.14. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de satisfacción (de 0 a 10) con el tiempo dedicado a la conciliación	51
Gráfico 1.15. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de dificultad (de 1 a 10) para solicitar permisos, 2015	52
Gráfico 1.16. Población ocupada de Gipuzkoa por perjuicios (de 1 a 10) relacionados con la conciliación (maternidad, paternidad y excedencia), 2015	52
Gráfico 1.17. Horas diarias dedicadas a trabajos domésticos por personas ocupadas en Gipuzkoa, 2015	54
Gráfico 1.18. Índice de Igualdad de Género en la UE-28, 2012	59
Gráfico 1.19. Brechas de género por indicadores del IIG de la CAE, 2012	62

## GLOSARIO DE SIGLAS

CA	Comunidad Autónoma
CAE	Comunidad Autónoma de Euskadi
CMT	Censo del Mercado de Trabajo
DFG	Diputación Foral de Gipuzkoa
DFG/GFA	Diputación Foral de Gipuzkoa/Gipuzkoako Foru Aldundia
ECT	Encuesta de Condiciones de Trabajo
EEE	Encuesta de Estructura Salarial
EFT	Encuesta de Fuerzas de Trabajo
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
EPT	Encuesta de Presupuestos del Tiempo
IIG	Índice de Igualdad de Género
INE	Instituto Nacional de Estadística
PRA	Población en Relación con la Actividad
RGI	Renta de Garantía de Ingresos
UE	Unión Europea
UPV/EHU	Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

## **1.0. INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN GIPUZKOA**

Este informe se enmarca en el Convenio de Colaboración estratégica firmado en julio de 2016 entre la Diputación Foral de Gipuzkoa – Gipuzkoako Foru Aldundia (DFG/GFA) y la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitates (UPV/EHU) con el objetivo establecer un marco estable de colaboración y coordinación entre la DFG/GFA y la UPV/EHU para la promoción y desarrollo de la investigación, formación y estudio de las políticas públicas impulsadas desde la DFG/GFA.

Las desigualdades de género son una realidad en todos los contextos regionales y en todos los tiempos aunque es innegable que la evolución de algunos indicadores ha sido positiva en los últimos años. Las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres se dan en casi todos los ámbitos y el económico no es una excepción. Es más, se podría afirmar que las desigualdades económicas entre mujeres y hombres son de las más persistentes y aparentemente más difíciles de erradicar. Las desigualdades económicas de género tienen mucho que ver con las desigualdades laborales. Aunque las situaciones de desigualdad económica y laboral pueden diferir en diferentes contextos en la mayoría de ellos comparten una serie de rasgos comunes. Así, prácticamente en todas partes, la participación laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, su situación en el mercado suele ser, en general, más precaria, sus salarios menores y los empleos suelen estar segregados por sexo.

El objetivo principal de este primer informe es precisamente visibilizar las desigualdades económicas de género en el Territorio Histórico de Gipuzkoa comparando, cuando se estime oportuno, dichas desigualdades con las que se dan en otros ámbitos geográficos cercanos.

Sin duda alguna, una de las desigualdades clásicas y más persistentes es la de los salarios y las desigualdades salariales y de rentas son, a juzgar, por la contundencia de los datos y su permanencia en el tiempo, difíciles de erradicar. La brecha salarial de género y las mayores dificultades de las mujeres para acceder a pensiones y prestaciones así como la menor cuantía de las mismas están, en gran medida, relacionadas con la menor participación laboral de las mujeres, su confinamiento en ciertos sectores de actividad económica y en ciertas ocupaciones, así como con unas condiciones de trabajo peores a las de los hombres (más temporalidad y parcialidad en la contratación). Esta situación de desventaja en la esfera económico-laboral está conectada con lo que ocurre en la esfera de hogar y en el espacio privado: la importantísima dedicación de las mujeres a los trabajos domésticos y, sobre todo, a los cuidados, condiciona su participación en el mercado y las penaliza laboralmente.

En definitiva, con este informe se pretende constatar si las desigualdades económicas que se resumen en la figura 1.1 y que suelen estar muy relacionadas entre sí se dan también en Gipuzkoa. Las desigualdades económicas y laborales entre mujeres y hombres están también influidas por factores socio-culturales, históricos, psicológicos y políticos que no se abordan en este diagnóstico. Por tanto, lo que aquí se presenta es un análisis parcial de la problemática y que necesariamente tendrá que ser complementado con aportaciones procedentes de otras disciplinas.

**Figura 1.1. Principales desigualdades laborales entre mujeres y hombres**



En este diagnóstico la información se ha organizado con la siguiente lógica: primero se analiza la situación laboral de mujeres y hombres para constatar si hay o no desigualdades económicas y laborales y posteriormente se exploran algunos de los factores que pueden estar en la base de dichas desigualdades.

En el apartado de desigualdades abordaremos:

- El estudio de las diferencias en los salarios y en el acceso a derechos sociales (pensiones y prestaciones)
- La participación laboral
- Las condiciones de trabajo
- La segregación ocupacional

Y en el apartado de factores que provocan tales desigualdades se tratarán:

- El reparto del trabajo doméstico y la organización de los cuidados de personas dependientes
- La organización del tiempo de trabajo y las posibilidades de conciliar

Concluiremos el análisis con uno de los indicadores compuestos de género para los que existe información a nivel de la CA de Euskadi: El Índice europeo de Igualdad de Género. La razón es que estos indicadores pretenden sintetizar las principales desigualdades entre mujeres y hombres, desigualdades que abordaremos a lo largo de todo el informe.



Los avances en datos para llevar a cabo análisis con enfoque de género son incuestionables aunque relativamente recientes en el tiempo. Evidentemente, la diversidad de mujeres y hombres es enorme por lo que tras un análisis en el que las variables se desagregan únicamente por sexo se esconderán necesariamente grandes desigualdades. Es por tanto importante cruzar el sexo con otras variables como la edad, la etnia, el nivel de formación o la clase social. Sin embargo la información que permite dichos cruces suele ser bastante limitada y más si, como en el caso que nos ocupa, el ámbito territorial es reducido. En la medida en que los datos lo permitan desagregaremos la información de Gipuzkoa en función de sexo y de otras variables relevantes.

Asimismo, compararemos, siempre en la medida que los datos lo permitan, la situación de Gipuzkoa con la de otros ámbitos que nos son cercanos: el de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Estado español y la Unión Europea. Cuando hagamos las comparaciones territoriales hay que tener presente que las fuentes de información suelen ser diferentes por lo que conviene mirar los datos con cautela.

Trabajaremos fundamentalmente con indicadores simples que son síntesis o series de datos básicos que se usan para analizar algún aspecto observable de un fenómeno determinado y referidos a una sola variable. Últimamente, para medir las desigualdades de mujeres y hombres es habitual hacerlo en términos de brechas o diferencia entre el dato de los hombres y el de las mujeres y a lo largo de este informe serán múltiples las referencias a brechas de género. Sin embargo, hay que tener en cuenta que trabajar exclusivamente en términos de brechas no está exento de problemas porque puede transmitir la impresión de que el objetivo es cerrarlas acercando las tasas femeninas a las masculinas, es decir, que son las mujeres las que tienen que cambiar para alcanzar a los hombres. Podemos, pues, acabar subrayando los cambios de las mujeres y olvidar y ocultar los necesarios cambios de los hombres. Además, trabajar con brechas significa que pueden presentarse como sociedades igualitarias aquellas que presentan grandes déficits y escasas oportunidades tanto para mujeres como para hombres. Si bien el análisis se hará básicamente con indicadores simples, también haremos alguna referencia a indicadores compuestos.

La base para elaborar este informe es la información estadística suministrada tanto por los institutos de estadística como por departamentos responsables de las diferentes cuestiones que se abordan. Básicamente las fuentes utilizadas son Eustat, Eurostat, Lanbide, el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el caso de Eustat utilizaremos la Estadística de Renta Personal y Familiar, la estadística de Población en Relación con la Actividad (PRA), el Censo de Población y Vivienda y la estadística de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De Eurostat la fuente básica es la Encuesta de Fuerzas de Trabajo (EFT). Hemos recurrido a Lanbide para obtener datos de la Renta de Garantía

de Ingresos (RGI). Por su parte, los datos suministrados por la DFG para el estudio de salarios y pensiones proceden de las declaraciones del modelo 190, Retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos de trabajo, actividades económicas y premios. Del Departamento de Empleo y Políticas Sociales utilizaremos el Censo del Mercado de Trabajo (CMT) y la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT). Del INE se ha utilizado la Encuesta de Estructura Salarial (EEE). Muchas veces los datos se han recopilado de las páginas web correspondientes pero en ocasiones han sido suministrados expresamente para este estudio.

El objetivo es hacer una fotografía actual de la realidad socioeconómica de Gipuzkoa desde un enfoque de género y para ello recurriremos siempre a la última información disponible. Todas las tablas y gráficos que se presentan a lo largo de este informe son de elaboración propia.

## 1.1. ANÁLISIS DE REMUNERACIONES Y DERECHOS SOCIALES ADQUIRIDOS

El análisis de este apartado se hará en base a la información suministrada por tres fuentes: Eustat, Lanbide y el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa. En el caso de Eustat, se utilizarán la Estadística de Renta Personal y Familiar. Hemos recurrido a Lanbide para obtener datos de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Los documentos base suministrados por la Diputación Foral de Gipuzkoa son dos: el primero es *El Informe de evaluación previa de impacto de género del Proyecto de Norma Foral de modificación de la Norma Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para incentivar la participación de las personas trabajadoras en la empresa* y el segundo informe es *Salarios, pensiones, prestaciones de desempleo y rescates de previsión social en Gipuzkoa, 2015*. Además, el Departamento de Hacienda y Finanzas ha suministrado información específica para este estudio. Los datos suministrados por la DFG para el estudio de salarios y pensiones proceden de las declaraciones del modelo 190, Retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos de trabajo, actividades económicas y premios (resumen anual).

La participación laboral está estrechamente ligada a la obtención de ingresos monetarios que son claves para la autonomía económica de mujeres y hombres. Evidentemente el mercado laboral no es la única fuente de renta aunque sin duda alguna, sí es la principal. Por ello, hemos considerado pertinente abordar la cuestión de las desigualdades de renta.

En el año 2013 la renta personal media de las mujeres guipuzcoanas es de 15.076 euros mientras que la de los hombres de de 24.680. La brecha en Gipuzkoa (38,9%) es ligeramente inferior a la de la CA de Euskadi (40,5%). Las rentas más importantes, tanto para hombres como para mujeres son las de trabajo (suponen el 61% de la renta total de los hombres y el 60% de la renta de las mujeres) y es en este tipo de renta donde la brecha por sexo es más elevada (40,8%). Una parte significativa de la brecha en renta del trabajo se explica por la menor participación laboral de las mujeres. El resto de factores que, sin duda alguna, inciden en la brecha están directamente ligados a la desigual posición laboral de unas y de otros.

Las brechas en rentas, por ejemplo en renta total, se calculan de la siguiente manera

$$\text{Brecha en RT} = \frac{(RT_H - RT_M)}{RT_H} \times 100$$

Donde RT=Renta total      H=Hombres      M=Mujeres

Las brechas son positivas en todas las rentas con la excepción de la renta de capital inmobiliario (brecha de -23,2%) pero hay que tener en cuenta que la cuantía de esta

renta es muy baja y supone solo el 2% y el 3% de la renta total de hombres y mujeres respectivamente.

**Tabla 1.1. Renta personal media y brechas por tipo de renta (euros), 2013**

Tipo de renta	CA Euskadi			Gipuzkoa		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Renta total	24.414	14.526	40,5%	24.680	15.076	38,9%
Renta del trabajo	15.021	8.880	40,9%	15.167	8.972	40,8%
Renta capital mobiliario	1.534	1.111	27,6%	1.636	1.113	32,0%
Renta capital inmobiliario	324	373	-15,1%	379	467	-23,2%
Renta de actividades	1.136	511	55,0%	1.186	568	52,1%
Transferencias	6.399	3.652	42,9%	6.312	3.956	37,3%
Renta disponible	20.289	12.435	38,7%	20.517	12.937	36,9%

Fuente: Eustat, Estadística de Renta Personal y Familiar.

La concentración de mujeres en tramos de renta bajos es mayor que la de los hombres. Así, el año 2013 el 13,3% de guipuzcoanas no percibieron ninguna renta mientras que en el caso de los hombres este porcentaje fue de 9,9%. Casi la mitad de las mujeres (el 47,2%) con renta positiva, percibieron rentas inferiores a 15.000 euros mientras que el porcentaje de hombres en estos tramos era de 24,9%. En las escalas de renta superiores, el porcentaje de mujeres es claramente inferior al de hombres: solo el 2,8% de mujeres perciben rentas superiores a 51.000 euros frente al 7,5% de hombres y en la escala de renta de más de 102.000 euros se concentra el 1% de los hombres guipuzcoanos y el 0,3% de mujeres.

**Tabla. 1.2. Renta personal por tramos de renta (%), 2013**

Euros	CA Euskadi		Gipuzkoa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin renta	11,0	15,9	9,9	13,3
Hasta 15.000	25,9	47,3	24,9	47,2
15.001-51.000	55,5	33,8	57,7	36,6
>= 51.001	7,6	3,0	7,5	2,8

Fuente: Eustat, Estadística de Renta Personal y Familiar.

De los datos de la tabla 1.3 se desprende que, con toda probabilidad, los hogares encabezados por mujeres son, en general, más pobres en términos de renta que los hogares encabezados por hombres. En Gipuzkoa hay, en 2013, un 4,3% de hogares encabezados por mujeres que no perciben renta alguna mientras que en el caso de hogares encabezados por hombres el porcentaje es de 2%. En el caso de hogares que tienen una mujer como perceptora principal, el porcentaje de hogares disminuye a medida que se elevan los tramos de renta y esto no sucede en el caso de hogares encabezados por hombres. Por ejemplo, el 21% de hogares con un hombre como perceptor principal perciben rentas superiores a 60.000 euros y este porcentaje es de 15% en el caso de hogares encabezados económicamente por mujeres. A la hora de leer estos datos hay que tener también presente que la mayoría de los hogares tienen

como perceptores principales a hombres (según la Encuesta de pobreza y exclusión social este porcentaje era de 70,4% en 2012).

**Tabla 1.3. Renta familiar por perceptor/a principal por tramos de renta (%), 2013**

Euros	CA Euskadi		Gipuzkoa	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin renta	1,9	3,6	2,0	4,3
Hasta 21.000	20,2	41,1	21,3	42,2
21.001-60.000	57,1	40,3	55,6	38,5
>= 60.001	20,8	15,0	21,0	15,0

Fuente: Eustat, Estadística de Renta Personal y Familiar.

Las mujeres son mayoría en el colectivo de personas titulares de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Así, según los datos de mayo de 2016 suministrados por Lanbide y referidos a Gipuzkoa, el 56% de las 15.531 personas receptoras de RGI son mujeres. Las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad pero el porcentaje es especialmente elevado entre la gente demás edad: son el 61% entre las personas de más de 50 años y el 77% entre las personas de más de 65 años.

Por estado civil, el grupo más numeroso de perceptores de RGI para los hombres es el de solteros (3.799 perceptores) y en el caso de las mujeres el grupo de solteras y separadas es muy similar (3.504 y 3.491 receptoras respectivamente). Los hombres son mayoría entre solteros/as (52%) y casados/as (63%) mientras que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en los grupos de separados/as (76%) y viudos/as (85%).

**Tabla 1.4. Número de perceptores/as de RGI, Gipuzkoa, 2016 (mayo)**

Tramos de edad	Hombre	Mujer	Total
16-29	594	797	1.391
30-49	3.747	4.036	7.783
50 y más	2.464	3.893	6.357
Total	6.805	8.726	15.531

Fuente: Lanbide.

### **Salarios, pensiones y prestaciones por desempleo**

Los datos de este apartado se basan en el informe de *Salarios, pensiones, prestaciones de desempleo y rescates de previsión social en Gipuzkoa, 2015*. Estos datos suministrados por la DFG para el estudio de salarios y pensiones proceden de las declaraciones del modelo 190, Retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos de trabajo, actividades económicas y premios (resumen anual). Por ello, al ser una fuente fiscal, estos datos no son comparables con otras estadísticas de renta que suelen basarse fundamentalmente en encuestas.

En el caso de salarios/retribuciones de trabajo, los datos son medias anuales. El análisis de las desigualdades salariales se puede realizar al menos en base a tres indicadores: salarios anuales, salarios mensuales y salarios anuales. Siempre resulta que:

$$Brechas\ salarios\ hora < Brechas\ salarios\ mes < Brechas\ salarios\ año$$

Y esto es así porque en el caso del salario hora se elimina el efecto de las desigualdades en las horas de trabajo que pueden darse a lo largo del mes y del año y como normalmente las mujeres suelen trabajar menos horas en el mercado que los hombres, sus salarios también son inferiores. Por ello se recomienda que el análisis de las desigualdades salariales se haga en base a salarios/hora. Siendo esto así, consideramos que el análisis de las desigualdades anuales es muy interesante porque esas desigualdades incorporan de alguna manera las desigualdades en las condiciones laborales y la medida anual es la base también para la autonomía económica.

El año 2015 un total de 304.835 personas percibieron rentas de trabajo en Gipuzkoa y el salario medio fue de 24.291 euros. A la hora de recabar información sobre las personas perceptoras hay declaraciones en las que se omiten una serie de datos, como por ejemplo, el sexo de las personas. Así, el año 2015 se desconoce el sexo de 12.724 personas perceptoras.

De las 292.111 personas perceptoras de salarios cuyo sexo se conoce, el 46,3 son mujeres, y el 53,7% restante, hombres. Pero si observamos los importes, las mujeres perciben el 39,2% del importe salarial total, mientras que los hombres perciben el 60,8%. El importe total de salarios percibidos por las 292.111 personas asciende a 7.247 millones de euros de los que el 39,2% corresponde a las mujeres y el 60,8% a hombres.

**Tabla 1.5. Número de perceptores/a, salarios y salarios medios en Gipuzkoa, 2015**

	Hombres	Mujeres	Total
Número	156.927	135.184	292.111
Salarios (millones de €)	4.406	2.841	7.247
Salario medio (€)	28.076	21.018	24.291

Fuente: DFG/GFA.

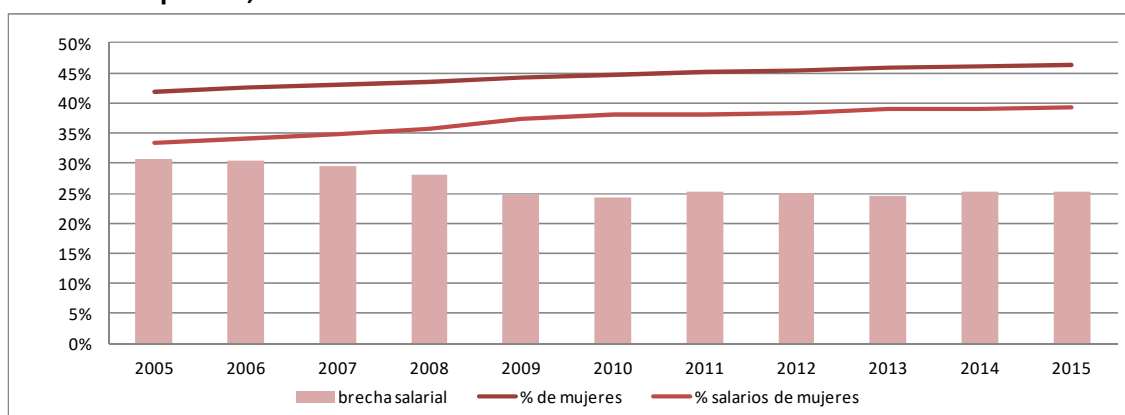
El salario medio de los hombres en 2015 es de 28.076 euros y el de las mujeres de 21.018 euros. Por tanto la brecha salarial entre hombres y mujeres en Gipuzkoa es de 25,1%. El año de las mujeres debería alargarse en 123 días para llegar a cobrar un salario similar al de los hombres.

La brecha salarial, al igual que las brechas en otros tipos de rentas, se calcula así:

$$Brecha\ salarial = \frac{(SM_H - SM_M)}{SM_H} \times 100$$

Donde SM=Salario medio    H=Hombres    M=Mujeres

**Gráfico 1.1. Evolución del % de perceptoras de salarios, peso en salarios de mujeres y brecha salarial en Gipuzkoa, 2015**



Fuente: DFG/GFA.

En los últimos diez años, el peso de las mujeres guipuzcoanas tanto en la población perceptora de salarios como de participación en salarios ha ido aumentando. Así en el año 2005, las mujeres eran el 42,0% de quienes percibían salarios en Gipuzkoa y en el año 2015 este porcentaje era de 46,3%. En el mismo período de tiempo la subida de la participación de las mujeres en los salarios ha sido mayor puesto que ha subido seis puntos (ha pasado del 33% en 2005 al 39% en 2015). En ambos casos, la subida de los indicadores de las mujeres ha sido continua.

En lo que respecta a la brecha salarial, la disminución en la última década ha sido de 5,6 puntos porcentuales. El cierre de la brecha fue progresivo en los cinco primeros años mientras que de 2010 a 2015 se han registrado pequeños vaivenes y la brecha ha oscilado entre el 25,3% y el 24,3%.

**Tabla 1.6. Salarios medios de mujeres y hombres de Gipuzkoa y tasas de crecimiento**

	hombres		mujeres	
	w medio	Δ	w medio	Δ
<b>2005</b>	24.357		16.862	
<b>2006</b>	25.328	4,0%	17.641	4,6%
<b>2007</b>	26.481	4,6%	18.685	5,9%
<b>2008</b>	27.740	4,8%	19.927	6,6%
<b>2009</b>	27.419	-1,2%	20.624	3,5%
<b>2010</b>	27.527	0,4%	20.829	1,0%
<b>2011</b>	28.138	2,2%	21.014	0,9%
<b>2012</b>	27.627	-1,8%	20.713	-1,4%
<b>2013</b>	27.840	0,8%	20.990	1,3%
<b>2014</b>	27.894	0,2%	20.846	-0,7%
<b>2015</b>	28.076	0,7%	21.018	0,8%

Fuente: DFG/GFA.

Tal y como se observa en la tabla 1.6, de 2005 a 2015 han aumentado tanto los sueldos medios de los hombres como los de las mujeres y, en media, han crecido más los sueldos de las mujeres (24,6%) que los de los hombres (15,3%). De todos modos el crecimiento no ha sido continuado a los largo de los diez años sino que se han

producido disminuciones en algunos momentos concretos y dichos descensos están obviamente ligados a la Gran Recesión que también ha golpeado a la economía guipuzcoana. La mayor disminución de los salarios medios tanto para los hombres como para las mujeres se ha producido entre 2011 y 2012. En el caso de los hombres se produjo también un descenso entre 2008 y 2009 y en el caso de las mujeres el segundo descenso se ha producido entre 2013 y 2014.

El análisis de las retribuciones del trabajo por edad (ver tabla 1.7) permite deducir, en primer lugar que hasta los 65 años tanto las retribuciones de mujeres como de hombres aumentan con la edad: los hombres de entre 56 y 65 años cobran salarios 5,8 veces superiores a los menores de 18 años y en el caso de las mujeres el ratio es de 5,7. De los datos disponibles se desprende que la brecha salarial oscila entre el 19,3% correspondiente al tramo 26-35 años y el 48,1% de los mayores de 65 años. En el tramo de edad donde mayor número de mujeres y hombres se concentra (de 36 a 45 años), la brecha salarial es de 25,7%.

**Tabla 1.7. Retribuciones de trabajo (total y media por sexo y edad) y brechas, Gipuzkoa 2015**

	nº	Retribución total	Retribución media anual	Brecha
<b>&lt;18</b>				
Mujeres	228	1.038.575	4.555	22,7%
Hombres	316	1.862.907	5.895	
<b>19-25</b>				
Mujeres	8.802	48.385.882	5.497	31,1%
Hombres	9.409	75.018.201	7.973	
<b>26-35</b>				
Mujeres	26.683	470.008.218	17.615	19,3%
Hombres	29.298	639.758.762	21.836	
<b>36-45</b>				
Mujeres	40.101	873.095.729	21.772	25,7%
Hombres	46.033	1.349.169.281	29.309	
<b>46-55</b>				
Mujeres	35.282	861.157.331	24.408	26,2%
Hombres	40.526	1.340.295.103	33.072	
<b>56-65</b>				
Mujeres	21.371	560.554.494	26.230	23,3%
Hombres	27.210	930.601.506	34.201	
<b>&gt; 65</b>				
Mujeres	2.496	20.096.419	8.051	48,1%
Hombres	3.539	54.948.221	15.526	

Fuente: DFG/GFA.

En la tabla 1.8 se muestra información de rendimientos de trabajo por decilas. Cabe señalar la mayor concentración de los hombres en las decilas superiores: así el 25% de los hombres está en las decilas 9 y 10 mientras que el porcentaje de mujeres en estas decilas es de 15%. Por el contrario en las decilas inferiores la concentración de mujeres (22% en las dos primeras decilas) es mayor que la de los hombres (16% en D1+D2). Las



mujeres son más de la mitad en las cinco primeras decilas mientras que en las cinco decilas superiores su peso oscila entre el 29% en la decila 10 y el 42% en la decila 6. No hay mucha diferencia por sexo en las decilas con la excepción de la decila superior: el rendimiento medio de trabajo del 10% de las mujeres con salarios más elevados es un 11% inferior al de los hombres.

**Tabla 1.8. Rendimientos de trabajo por decilas y sexo en Gipuzkoa, 201**

Decila	SEXO	%	RTO TRABAJO MEDIO
D1	Mujeres	10,5%	990
	Hombres	8,0%	980
D2	Mujeres	11,2%	5.144
	Hombres	8,1%	5.078
D3	Mujeres	12,9%	10.213
	Hombres	7,3%	10.127
D4	Mujeres	12,8%	15.132
	Hombres	7,6%	15.184
D5	Mujeres	11,3%	19.597
	Hombres	9,1%	19.759
D6	Mujeres	9,3%	23.774
	Hombres	11,0%	23.930
D7	Mujeres	8,6%	28.596
	Hombres	11,7%	28.552
D8	Mujeres	8,6%	33.985
	Hombres	11,7%	34.046
D9	Mujeres	8,3%	40.707
	Hombres	12,0%	40.769
D10	Mujeres	6,4%	59.292
	Hombres	13,5%	66.499

Fuente: DFG/GFA.

Si nos fijamos en la forma jurídica de las entidades pagadoras se observa (ver tabla 1.9.) que la brecha menor pero también con salarios bajos (7%) es la correspondiente a Personas físicas. Las brechas salariales son inferiores a la media en la Administración pública (brecha de 13%) y en las de Sin ánimo de lucro (brecha de 15%). El empleo en la Administración pública es especialmente importante para las mujeres porque en ella se concentra el 19% del empleo femenino. En el otro extremo, las brechas son superiores a la media en Sociedades anónimas, de Responsabilidad limitada y cooperativas siendo la desigualdad salarial de 32% en los tres casos. La información de la tabla 1.9 corrobora que también en Gipuzkoa se cumple lo que afirman la mayoría de los estudios económicos en la materia: que las desigualdades salariales son inferiores en el sector público que el privado. Por otra parte una de las singularidades del territorio es la importancia del sector cooperativo, en el que se emplea en 2015 el 11% de mujeres y el 10% de hombres. Dado que las empresas de la Economía social se rigen por criterios que van más allá del mero lucro, cabría esperar que en dichas entidades las brechas de género fueran inferiores a la media pero los datos de los que hemos dispuesto no confirman esta hipótesis.

**Tabla 1.9. Retribución media de trabajo (por sexo y forma jurídica) y brecha en Gipuzkoa 2015**

Forma jurídica	Sexo	%	Salario medio	Brecha
Sociedad anónima	Mujeres	19%	22138	32%
	Hombres	29%	32462	
Administración pública	Mujeres	19%	32136	13%
	Hombres	9%	36847	
Responsabilidad limitada	Mujeres	31%	17255	32%
	Hombres	41%	25356	
Imputación rentas	Mujeres	2%	10459	33%
	Hombres	1%	15568	
Cooperativa	Mujeres	11%	19760	32%
	Hombres	10%	29039	
Sin ánimo de lucro	Mujeres	9%	20983	15%
	Hombres	4%	24616	
Personas físicas	Mujeres	9%	11214	7%
	Hombres	4%	12000	
Otras sociedades	Mujeres	0%	22447	21%
	Hombres	1%	28523	

Fuente: DFG/GFA.

La información suministrada por la DFG nos permite también cruzar la variable sexo con el número de personas empleadas de las entidades pagadoras. De la lectura de la tabla 1.10 se desprende que es en las entidades pagadoras de más de 500 personas empleadas donde la brecha salarial es menor (21%). Probablemente esto esté relacionado con el hecho de que es aquí donde se sitúa gran parte de la Administración Pública. La brecha solo es inferior al 25% en las entidades de más de 250 personas. Teniendo en cuenta que la realidad empresarial de Gipuzkoa está conformada sobre todo por empresas pequeñas y medianas, de los datos analizados se puede deducir que en esas empresas privadas de tamaño reducido las brechas salariales de género son mayores a la media del territorio.

**Tabla 1.10. Retribución media de trabajo (por sexo y personas empleadas) y brecha en Gipuzkoa 2015**

Personal empleado	Sexo	%	Salario medio	Brecha
1-3	Mujeres	10%	13873	34%
	Hombres	9%	21088	
4-9	Mujeres	12%	16327	30%
	Hombres	12%	23483	
10-19	Mujeres	9%	17674	29%
	Hombres	12%	24825	
20-49	Mujeres	12%	19038	29%
	Hombres	16%	26730	
50-99	Mujeres	9%	21303	25%
	Hombres	10%	28350	
100 - 249	Mujeres	12%	21972	32%
	Hombres	14%	32523	
250- 499	Mujeres	8%	21801	24%
	Hombres	7%	28858	
>=500	Mujeres	28%	26883	21%
	Hombres	19%	33833	

Fuente: DFG/GFA.

De la información de rendimientos de trabajo por grandes sectores de actividad, nos limitaremos a comentar fundamentalmente los datos de sectores que son importantes para el empleo de mujeres y de hombres. De la lectura de la tabla 1.11 destacamos, que el sector más importante para los hombres es el industrial y en este sector la brecha salarial es de 24%, muy próxima por tanto a la brecha media de 25%. Cabe señalar también que si bien el empleo de las mujeres es fundamentalmente empleo de servicios, en la industria se concentra el 11,7% de las mujeres de Gipuzkoa. El sector donde más mujeres trabajan es el de Servicios sociales (se concentra el 37,4% de las mujeres y el 13,8% de los hombres) y en dicho sector la brecha (de 18%) es claramente inferior a la media. Probablemente sea en este sector en el que se incluya la mayor parte del empleo de las Administraciones públicas. Un sector relevante desde el punto de vista del empleo tanto para mujeres como para hombres es el de Comercio, transporte y reparaciones donde trabaja el 22,4% de las mujeres y el 20,5% de los hombres y en este sector la brecha (de 35%) es muy importante. En el sector de Servicios a las empresas (emplea el 14,5% de las mujeres y el 11,3% de los hombres) la brecha es importante (29%) aunque menor que la de comercio.

Si bien el sector de Agricultura, ganadería y pesca es claramente minoritario y el número de empleos contabilizados a efectos de retribuciones ronda las 150 personas, es éste un sector estratégico para los territorios por múltiples razones y llama la atención que la brecha salarial en el sector primario sea de 44%.

**Tabla 1.11. Retribución media de trabajo (por sexo y sector de actividad) y brecha en Gipuzkoa 2015**

Sector	Sexo	%	Rto. Medio	Brecha
Agricultura, ganadería y pesca	Mujeres	0,0%	11913	44%
	Hombres	0,1%	21120	
Energía y agua	Mujeres	0,8%	25667	21%
	Hombres	1,3%	32352	
Industria	Mujeres	11,7%	24152	24%
	Hombres	32,4%	31763	
Construcción y actividad inmobiliaria	Mujeres	2,5%	20965	15%
	Hombres	7,8%	24742	
Comercio, transportes y reparaciones	Mujeres	22,4%	16479	35%
	Hombres	20,5%	25488	
Comunicaciones e información	Mujeres	0,0%	31093	16%
	Hombres	0,1%	37176	
Banca y seguros	Mujeres	2,8%	34865	13%
	Hombres	2,1%	40162	
Servicios a empresas	Mujeres	14,5%	17344	29%
	Hombres	11,3%	24305	
Servicios sociales	Mujeres	37,4%	27478	18%
	Hombres	13,8%	33549	
Ocio y otros servicios personales	Mujeres	15,4%	11503	30%
	Hombres	7,7%	16349	
RESTO	Mujeres	4,3%	17951	29%
	Hombres	2,9%	25436	

Fuente: DFG/GFA.

Obviamente, cabe esperar que las desigualdades salariales se reflejen también en las desigualdades en las prestaciones por desempleo y en las pensiones. En 2015 fueron 52.855 las personas que percibieron prestaciones por desempleo y el importe total fue de 185 millones de euros. La percepción media por persona fue, por tanto, de 3.493 euros. En la última década se ha producido un incremento de 69,8% en el número de personas perceptoras de estas prestaciones y este crecimiento es un buen reflejo del terrible impacto que ha tenido la crisis económica sobre el empleo en Gipuzkoa. El año que registró el máximo en el número de perceptores fue el 2012, año en el que 71.399 personas ingresaron prestaciones por desempleo. A partir de 2012 el número ha ido disminuyendo año tras año. La cuantía máxima por persona correspondió también al año 2012 con una prestación media de 4.172 euros.

El Departamento de Hacienda y Finanzas afirma que también en este caso hay algunas lagunas relativas al sexo de las personas perceptoras. Concretamente, se desconoce el sexo de 2.788 personas, de un total de 52.855 de personas perceptoras de prestaciones de desempleo. En consecuencia, la suma por sexos no coincide con los números e importes totales. En todo caso se considera que esta carencia no resta representatividad a los resultados.

En 2015 fueron 25.491 las mujeres perceptoras de esta prestación de un total de 50.067 personas, es decir, el porcentaje de mujeres fue de 50,9% y en conjunto percibieron el 47,7% del importe global de las prestaciones. El año en el que más mujeres (31.416) percibieron esta prestación fue el 2012. En el caso de los hombres, el año máximo fue el 2009 con 31.416 perceptores. De estos datos se intuye que el impacto de la crisis sobre el empleo de las mujeres ha sido algo más tardío que el de los hombres.

Mirando la tabla 1.12 se ve que la brecha en prestaciones por desempleo en Gipuzkoa (de 12,3%) es prácticamente la mitad de la brecha salarial<sup>1</sup>. El tramo de edad en el que más perceptores de prestaciones por desempleo se concentran es en el de 36-45 años. Concretamente en este tramo que coincide con las edades en las que se tienen hijos e hijas menores se concentra el 28,9% de mujeres y el 29,4% de los hombres que cobran estas prestaciones y en este tramo de edad la brecha (de 9,5%) es inferior a la brecha media. La mayor brecha en este tipo de prestaciones (de 22,1%) se da en el tramo de 46-55 años, tramo importante tanto para unos como para otras en cuanto a número de perceptores.

**Tabla 1.12. Prestaciones por desempleo (por sexo y edad) y brechas en Gipuzkoa, 2015**

Edad	Sexo	Número de personas	%	Pago medio anual	Brecha
<25	Mujeres	868	3,6%	1.954	8,2%
	Hombres	894	3,8%	2.129	
26-35	Mujeres	5.890	24,1%	2.865	1,0%
	Hombres	5.089	21,8%	2.894	
36-45	Mujeres	7.060	28,9%	3.237	9,5%
	Hombres	6.853	29,4%	3.575	
46-55	Mujeres	5.716	23,4%	2.981	22,1%
	Hombres	6.374	27,3%	3.827	
>55	Mujeres	5.778	23,6%	4.318	15,0%
	Hombres	5.027	21,5%	5.079	

Fuente: DFG/GFA.

El tema de las pensiones es crucial para el bienestar de las personas en una etapa de la vida especialmente vulnerable. En las pensiones se reflejan las desigualdades económicas de toda la vida y cabe esperar que, como la participación de las mujeres en el mercado ha sido históricamente más tardía que la de los hombres y no se ha dado en condiciones de igualdad, la brecha en pensiones sea especialmente relevante. Señalamos que, al igual que el resto de datos de este apartado, la información base es la suministrada por el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa y, por tanto, no es la información directamente suministrada por la Seguridad Social. Además, en el tema de las pensiones hay que señalar que para el año 2012 se introdujeron algunas mejoras con el fin de aumentar la calidad de la información y en consecuencia solo los datos correspondientes a los ejercicios 2012,

<sup>1</sup> Probablemente el hecho de que la brecha de prestaciones por desempleo sea inferior a la brecha salarial esté relacionado con la manera de calcular la cuantía y duración de estas prestaciones. La variabilidad de las mismas es claramente inferior a la variabilidad de los salarios. Por ejemplo, en 2016, la cuantía mínima de la prestación es de 497,01 euros y la máxima es de 1.087,20 euros y si se tienen hijos la cuantía mínima es de 664,75 euros y la máxima depende del número de hijos.

2013, 2014 y 2015 son homogéneos y estos son los años a los que se hará referencia en este texto.

Desde una perspectiva de género cabe señalar, en primer lugar, que, al igual que sucede con los salarios, no existe información sobre el sexo de 7.095 personas pero se considera que la carencia de información sobre el 4,1% de pensionistas no resta representatividad a los resultados.

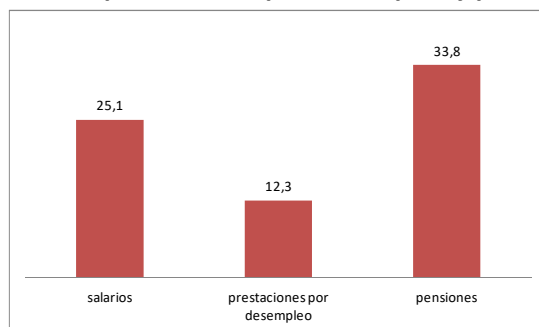
En el año 2015, el 49% de los 167.634 pensionistas son mujeres y a ellas les corresponde el 38,9% del importe total pagado en concepto de pensiones. En los últimos tres años el número de pensionistas ha aumentado en 9.885 personas (incremento de 6,3%) y el incremento porcentual de mujeres y de hombres ha sido muy similar (de 6,1% y 6,4% respectivamente). En el mismo período el importe total de las pensiones ha crecido en un 15,3% y el importe medio en un 8,8%.

La pensión media de las mujeres (13.574 euros) es un 33,8% inferior a la pensión media de los hombres (20.515 euros). Por lo tanto la brecha de género en pensiones es superior a la brecha salarial y esto está probablemente relacionado con la progresiva entrada de mujeres al mercado durante las últimas décadas, es decir, con el hecho de que muchas mujeres mayores no han participado o han participado poco en el mercado laboral a lo largo de su vida y, por tanto, el porcentaje de pensiones no contributivas entre las mujeres suele ser significativamente superior al de los hombres.

Por tanto se confirma la hipótesis de que las brechas en pensiones son especialmente relevantes. Parece que, de acuerdo a los datos de la tabla 1.13, hay una tendencia a la disminución de la brecha en pensiones puesto que dicha brecha era de 35,5% en 2012, de 34,9 en 2013 y de 34,1 en 2014. Probablemente esta tendencia, si se confirmara con los datos de una serie temporal más larga, tendría que ver con los cambios protagonizados por las mujeres en el mercado laboral.

Relacionando los datos de la tabla 1.13 con los de la tabla 1.6 se obtiene que la pensión media de los hombres en el año 2015 es un 73,1% del salario medio y la pensión media de las mujeres es un 64,6% de su salario medio. Esta diferencia, que una vez más penaliza a las mujeres, tiene sin duda que ver con el desigual peso que los diferentes tipos de pensiones tienen en mujeres y hombres. En el gráfico 1.2 se sintetizan las brechas de rentas más significativas

**Gráfico 1.2. Brechas en salarios, prestaciones por desempleo y pensiones en Gipuzkoa, 2015**



Fuente: DFG/GFA.

**Tabla 1.13. Pensionistas, importe total de pensiones y pensiones medias por sexo en Gipuzkoa**

	Mujeres			Hombres		
	número	importe total	pensión media	número	importe total	pensión media
<b>2012</b>	77.509	951.743.221	12.279	80.365	1.529.034.399	19.026
<b>2013</b>	78.570	999.917.213	12.726	81.665	1.596.829.770	19.553
<b>2014</b>	79.557	1.067.389.051	13.417	83.023	1.689.496.928	20.350
<b>2015</b>	82.269	1.116.723.894	13.574	85.490	1.753.863.201	20.515

Fuente: DFG/GFA.

Obviamente, el grueso de perceptores de pensiones (tabla 1.14) se concentra en las edades más avanzadas. En el caso de las mujeres, el tramo de edad en el que más perceptoras hay es el de mayores de 75 años mientras que en el caso de los hombres el tramo de más pensionistas es el de 65-75 años y es precisamente en este tramo en el que mayor es la brecha en pensiones (37,1%).

**Tabla 1.14. Pensiones (por sexo y edad) y brechas en Gipuzkoa, 2015**

		Número de personas	%	Pago medio anual	Brecha
<25	Mujeres	81	0,1%	7.539	11,6%
	Hombres	78	0,1%	8.530	
26-35	Mujeres	251	0,3%	8.825	10,5%
	Hombres	355	0,4%	9.856	
36-55	Mujeres	4.180	5,1%	11.509	13,7%
	Hombres	4.980	5,8%	13.332	
56-65	Mujeres	12.646	15,4%	16.092	21,4%
	Hombres	17.374	20,4%	20.484	
65-75	Mujeres	26.939	32,8%	14.628	37,1%
	Hombres	34.839	40,8%	23.238	
>75	Mujeres	37.981	46,3%	12.283	34,0%
	Hombres	27.722	32,5%	18.622	

Fuente: DFG/GFA.

## 1.2. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Una de las desigualdades de género clásicas es la desigual inserción en el mercado laboral de las personas en edad de trabajar. Esta desigual inserción laboral es, en parte aunque solo en parte, herencia de una época en la que el modelo familiar dominante era el de “hombre ganador de pan” y “mujer ama de casa”, es decir de una época en la que la mayoría de los hombres estaban en el mercado a lo largo de toda la vida adulta y una mayoría de mujeres se dedicaba en exclusiva a los trabajos domésticos y de cuidados en el hogar. En una sociedad en la que ese es el modelo dominante las tasas de actividad laboral de las mujeres suelen ser mucho más bajas que las de los hombres. En la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) y lógicamente también en Gipuzkoa, la entrada masiva de mujeres al mercado laboral (la denominada “revolución silenciosa de las mujeres”) se suele situar en la primera mitad de los años 80 del siglo XX. En consecuencia, hoy en día la mayoría de mujeres participa en el mercado pero aún son visibles las huellas del modelo anterior y, previsiblemente, la mayor parte de las mujeres que se declaran sin actividad laboral serán mujeres mayores.

En el territorio de Gipuzkoa, la población de más de 16 años asciende en 2015 a 592,9 mil personas, de las cuales el 51,3% son mujeres (ver tabla 1.15). Lo primero que llama la atención es la importante diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a su distribución por grandes categorías laborales. Tal y como se observa en el gráfico 1.2. las mujeres están claramente sobrerrepresentadas en la población inactiva puesto que son el 58% de la población inactiva, denominación en nuestra opinión poco acertada. Por el contrario están algo subrepresentadas en el resto de colectivos puesto que son el 47% tanto de la población activa como de la población ocupada y también de la población parada.

Este desigual peso en las grandes categorías en que se clasifica la población en edad de trabajar en el mercado deriva del desigual peso que dichas categorías tienen para los hombres y para las mujeres y que en el caso de Gipuzkoa se puede visualizar en el gráfico 1.3. En 2015, el peso de la población inactiva en las mujeres supera a la de los hombres en 11 puntos (48% de mujeres son inactivas frente al 37% de los hombres).

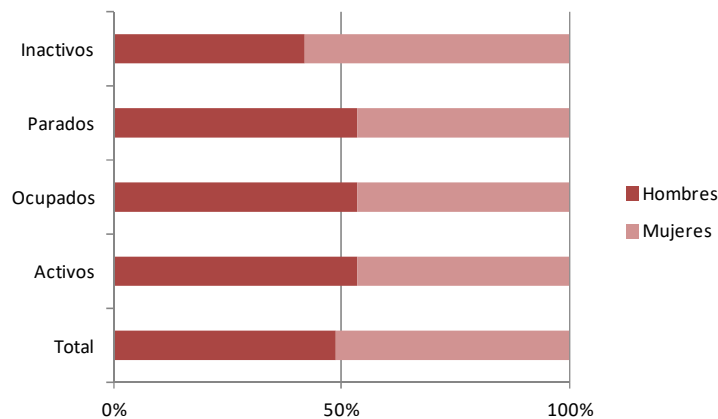


**Tabla 1.15. Población de 16 y más años (miles y %) de la C.A. de Euskadi y en Gipuzkoa por relación con la actividad, 2015**

	C.A. de Euskadi				Gipuzkoa			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total	882,1	100%	949,5	100%	288,4	100%	304,5	100%
-Activos	558,8	63%	496	52%	182,9	63%	159,4	52%
--Ocupados	471,8	53%	421	44%	159,1	55%	138,8	46%
--Parados	87	10%	74,9	8%	23,7	8%	20,6	7%
-Inactivos	323,3	37%	453,5	48%	105,6	37%	145,1	48%

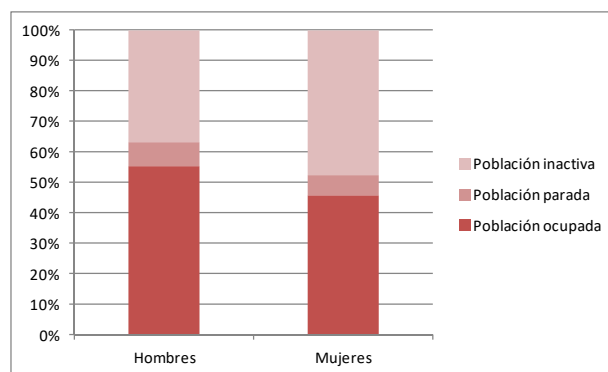
Fuente: Eustat, PRA.

**Gráfico 1.3. Distribución de mujeres y hombres (%) en grandes categorías en relación al mercado laboral en Gipuzkoa, 2015**



Fuente: Eustat, PRA

**Gráfico 1.4. Peso de las diferentes categorías laborales en mujeres y hombres de Gipuzkoa, 2015**



Fuente: Eustat, PRA

De las mujeres de más de 16 años, solo algo más de la mitad (52,2%) está disponible para trabajar en el mercado mientras que la tasa de actividad de los hombres de Gipuzkoa es de 63,3% (tabla 1.16). La brecha en actividad laboral es por tanto de 11,1 puntos y esta diferencia muestra que aún persisten las huellas de la división sexual clásica del trabajo. Es este punto, tal y como se observa en el gráfico 1.4, no cabe señalar diferencias importantes entre el territorio de Gipuzkoa y el conjunto de

Euskadi, ni tampoco con respecto a la media de la UE. En los cuatro ámbitos territoriales las tasas de actividad de los hombres son significativamente más altas que las de las mujeres.

Algo similar sucede con las tasas de ocupación: las tasas de ocupación laboral de los hombres son superiores a las de las mujeres en los cuatro ámbitos geográficos seleccionados. Las brechas en ocupación son de 11,9 puntos en la UE-28, de 10,8 puntos en el Estado, de 9,6 puntos en Gipuzkoa y de 9,2 en Euskadi. Las brechas, tanto en ocupación como en actividad se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Brecha} = \text{tasa de hombres} - \text{tasa de mujeres}$$

**Tabla 1.16. Principales indicadores del mercado de trabajo, 2015**

	C.A. de Euskadi		Gipuzkoa		Estado		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	63,3	52,2	63,4	52,3	64,8	53,1	64,2	51,3
Tasa de ocupación	53,5	44,3	55,2	45,6	51,4	40,6	58,3	46,4
Tasa de desempleo	15,6	15,1	13,0	12,9	20,8	23,6	9,3	9,5

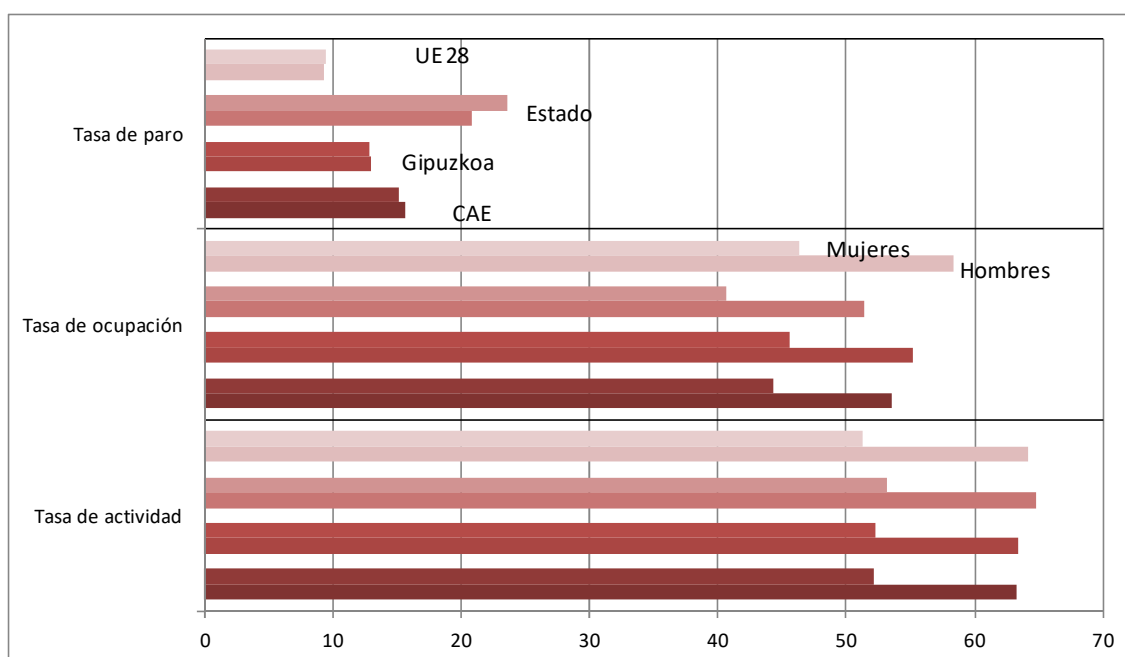
Fuente: Eustat, PRA (datos de la CAE y de Gipuzkoa) y Eurostat, EFT (datos del Estado y la UE). Los datos de Eustat se refieren a personas mayores de 16 años y los de Eurostat a personas mayores de 15 años.

Al contrario de lo que sucede con las tasas de actividad y de ocupación que muestran una misma pauta y una pauta clara en todos los territorios, las tasas de paro por sexo no muestran siempre la misma pauta. Como tradicionalmente el desempleo de las mujeres ha solido ser superior al de los hombres, la brecha en paro se suele calcular como la diferencia entre el paro de mujeres y el de los hombres, es decir

$$\text{Brecha de paro} = \text{tasa de paro de mujeres} - \text{tasa de paro de hombres}$$

Las tasas de paro de mujeres y hombres son muy similares en la UE-28, en la CAE y en Gipuzkoa y las brechas en estos territorios son respectivamente de 0,2, -0,5 y -0,1. Por el contrario en España la brecha de paro es de 2,8 puntos. Además, al analizar el paro desde una perspectiva de género no hay que perder de vista la enorme importancia que tienen las tasas en sí mismas. Las tasas de paro más elevadas son las del Estado mientras que las más bajas corresponden a la Unión Europea. Las tasas de la CA de Euskadi son claramente inferiores a las del Estado pero también superiores a la media de la Unión. Las tasas de Gipuzkoa son algo inferiores en 2015 a las de la CAE.

**Gráfico 1.5. Tasas de actividad, ocupación y paro en Gipuzkoa y la Unión Europea, 2015**



Fuente: Eustat, PRA (datos de la CAE y de Gipuzkoa) y Eurostat, EFT (datos del Estado y la UE). Los datos de Eustat se refieren a personas mayores de 16 años y los de Eurostat a personas mayores de 15 años.

Un análisis para ámbitos territoriales más pequeños nos revela que en primer lugar que el paro ha impactado de manera desigual a las diferentes comarcas y junto a comarcas como la de Resto de Urola Costa en las que la tasa de paro no alcanza el 10%, en otras como Irún o Eibar se acercan al 20%. Se constata en segundo lugar que sigue habiendo zonas en las cuales el paro afecta de manera más aguda a las mujeres, como parte del Bajo Deba o Tolosaldea. Y en cambio, hay zonas donde el paro ha golpeado más a los hombres, por la crisis de los sectores económicos donde el empleo está más masculinizado, como por ejemplo Arrasate (ver tabla 1.17<sup>2</sup>).

<sup>2</sup> La fuente de los datos de la tabla 1.17 y del gráfico 1.5 no es el Eustat por lo que los datos de esta tabla no coinciden con las de las tablas cuya fuente es el Instituto Vasco de Estadística.

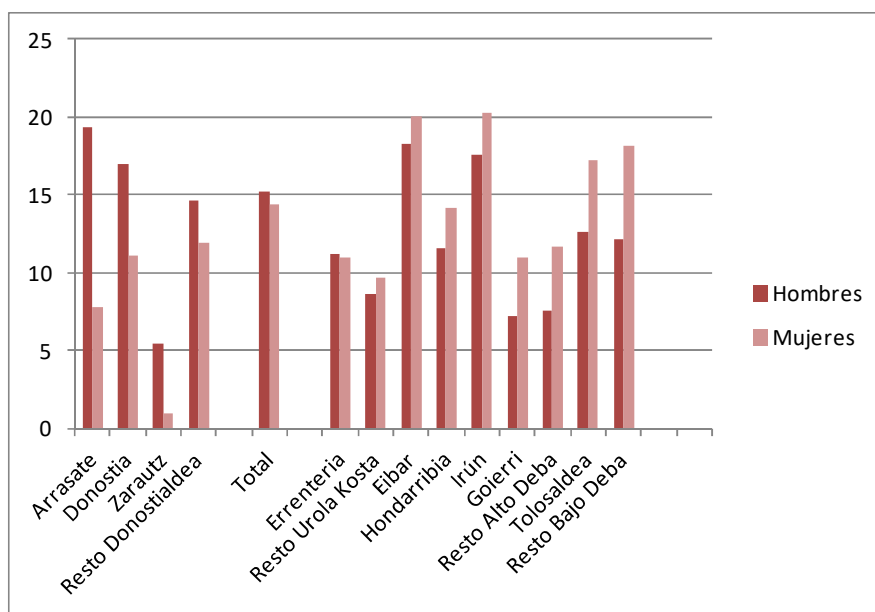
**Tabla 1.17. Tasas de paro y brechas de la población de 16 a 64 años de Gipuzkoa por comarcas y sexo (%). 2015**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Brecha</b>
<b>Total</b>	<b>15,2</b>	<b>14,4</b>	<b>-0,8</b>
Hondarribia	11,6	14,1	2,5
Irún	17,6	20,3	2,7
Eibar	18,3	20	1,7
Resto Bajo Deba	12,1	18,2	6,1
Arrasate	19,3	7,8	-11,5
Resto Alto Deba	7,5	11,7	4,2
Donostia	17	11,1	-5,9
Errenteria	11,2	11	-0,2
Resto Donostialdea	14,6	11,9	-2,7
Goierry	7,2	11	3,8
Tolosaldea	12,6	17,2	4,6
Zarauz	5,4	0,9	-4,5
Resto Urola Kosta	8,6	9,7	1,1

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, CMT

En el gráfico 1.6 hemos ordenado las comarcas de Gipuzkoa por brecha de paro y sirve para visualizar la gran diversidad de las comarcas así como el peligro de trabajar exclusivamente con brechas o diferencias de datos de mujeres y de hombres. En dicho gráfico aparecen una al lado de la otra comarcas como Resto de Urola Costa y Eibar porque tienen brechas muy similares (1,1 y 1,7 respectivamente) pero con tasas de paro muy diferentes. Algo similar pero con brechas que favorecen a las mujeres sucede con las comarcas de Donostia y Zarauz (brechas de -5,9 y -4,5 respectivamente). Además nunca debe perderse de vista la población de cada uno de los ámbitos estudiados.

**Gráfico 1.6. Tasas de paro de comarcas de Gipuzkoa ordenadas por brechas, 2015**



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, CMT

En la tabla 1.18 y el gráfico 1.7 presentamos los principales indicadores laborales cruzando la variable sexo con la edad. El análisis por edades nos revela que tanto en participación en el mercado laboral (tasa de actividad) como en participación en el empleo (tasa de ocupación), las mujeres están en peor situación que los hombres en todos los grupos de edad. Del análisis en términos de brechas se deriva que las mayores brechas tanto en actividad como en ocupación laboral se da en el tramo de más edad, es decir, entre mujeres y hombres de 45 años y más. Sin embargo, las tasas más elevadas para ambos sexos tanto de ocupación como de actividad corresponden a las edades centrales, es decir, a mujeres y hombres de entre 25 y 44 años. La brecha de actividad entre mujeres y hombres es menor cuánto más joven es la población. Así entre las personas mayores de 55 es de 13,5 puntos porcentuales y entre las de 16 a 24 de 4,6. En cambio, las menores diferencias en la tasa de ocupación se dan en el grupo intermedio, de 25 a 44.

Es de sobra conocido que el paro se ha convertido en un problema de primera magnitud durante la Gran Recesión y que si bien el desempleo ha afectado a todos los colectivos, no ha incidido en todos ellos con la misma intensidad. De la información suministrada por Eustat constatamos que también en Gipuzkoa el colectivo más golpeado por la crisis en términos de paro es el de la población de entre 16 y 24 años cuyas tasas son preocupantemente elevadas y superan con creces el 25%. Al leer las tasas de paro de las y los jóvenes no hay que olvidar que las tasas de actividad en este colectivo son bajas y que probablemente la desesperanza de muchos jóvenes les haya llevado a prolongar los estudios o a optar por abandonar el mercado laboral de

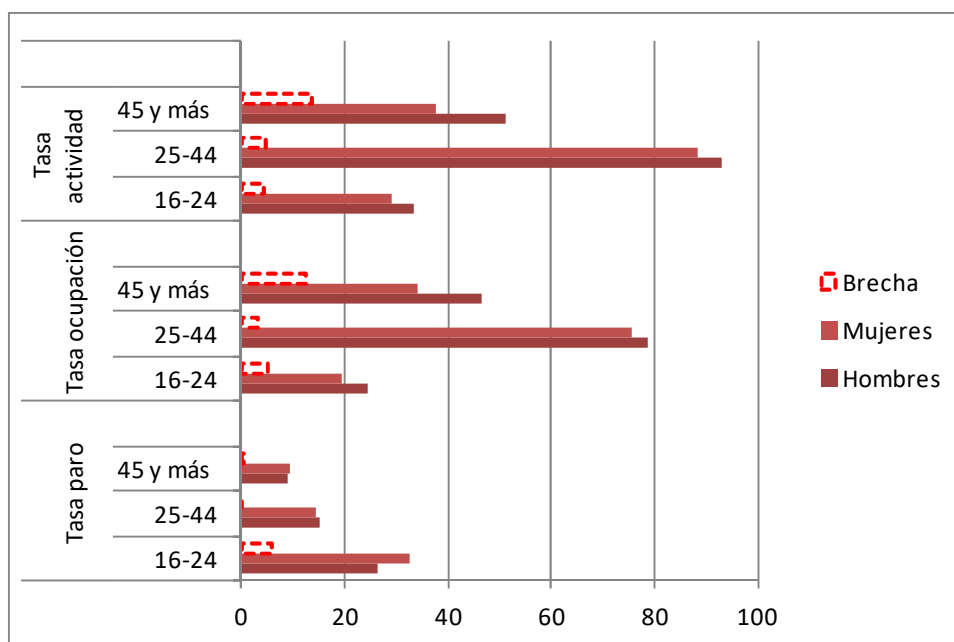
Gipuzkoa. Además, en el colectivo joven la tasa de las mujeres es seis puntos superior a la de los hombres.

**Tabla 1.18. Principales indicadores laborales por sexo y edad de Gipuzkoa, 2015**

		Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de paro	16-24 años	26,6	32,6	6,0
	25-44 años	15,3	14,3	-1,0
	45 y más	8,9	9,2	0,3
Tasa de ocupación	16-24 años	24,5	19,5	5,0
	25-44 años	78,6	75,5	3,1
	45 y más	46,7	34,2	12,5
Tasa de actividad	16-24 años	33,4	29,0	4,4
	25-44 años	92,9	88,2	4,7
	45 y más	51,2	37,7	13,5

Fuente: Eustat, PRA

**Gráfico 1.7. Tasas de actividad, ocupación, paro y brechas de la población de 16 y más años de Gipuzkoa, según edad y sexo, 2015**



Fuente: Eustat, PRA

En la tabla 1.19 se cruza la variable sexo con el nivel de estudios y se observa por un lado que tanto en hombres como en mujeres las tasas de actividad aumentan con el nivel de estudios y ese aumento es bastante mayor en las mujeres (75 puntos porcentuales) que en los hombres (63,7 puntos). Por otro lado se observa también que la tendencia general se invierte en el caso de mujeres y hombres con estudios superiores. Es decir, en el caso de la población con mayor nivel de estudios, la tasa de actividad laboral de las mujeres es mayor que la de los hombres y la supera en 4,4 puntos.

**Tabla 1.19. Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Gipuzkoa, 2015**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Brecha</b>
Primarios o menos	15,3	8,4	6,9
Secundarios y profesionales	73,8	65,4	8,4
Superiores	79,0	83,4	-4,4

Fuente: Eustat, PRA

### 1.3.CONDICIONES LABORALES

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.

**Tabla 1.20. Población de 16 y más años ocupada por situación profesional en CAE y Gipuzkoa, 2014**

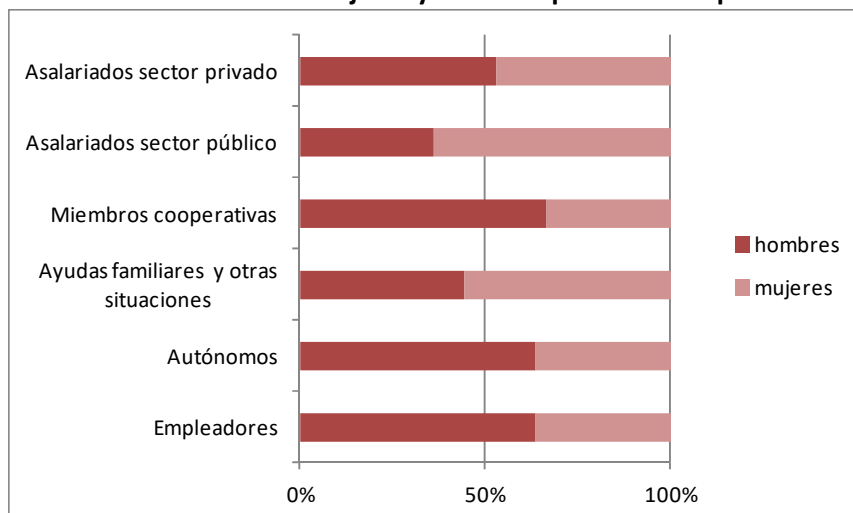
	CA Euskadi				Gipuzkoa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Total	466,2	100,0%	414,4	100,0%	157,3	100,0%	140,5	100,0%
Empleadores	27,4	5,9%	14,2	3,4%	8,8	5,6%	5	3,6%
Autónomos	66,7	14,3%	36,9	8,9%	20,7	13,2%	11,9	8,5%
Ayudas familiares y otras situaciones	2,4	0,5%	4,1	1,0%	1,2	0,8%	1,5	1,1%
Miembros cooperativas	16,4	3,5%	10,3	2,5%	8,1	5,1%	4,1	2,9%
Asalariados sector público	49,6	10,6%	80,7	19,5%	14,5	9,2%	25,6	18,2%
Asalariados sector privado	303,6	65,1%	268,3	64,7%	104	66,1%	92,4	65,8%

Fuente: Eustat, PRA

El desigual peso de las diferentes situaciones profesionales hace que el grado de feminización sea también desigual (ver gráfico 1.8). 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 1.8. Presencia de mujeres y hombres por situación profesional en Gipuzkoa, 2014**



Fuente: Eustat, PRA

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 (ver tabla 1.21). 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. En este primer tramo de edad 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).

**Tabla 1.21. Población asalariada y asimilada (% y brecha) con categoría profesional alta o media por sexo y edad en CAE y Gipuzkoa, 2013**

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa	
		%	Brecha	%	Brecha
Hombres	16-29	39,5	-10,0	37,1	-19,1
	30-44	66,4	5,9	65,0	8,0
	45-64	70,9	26,3	73,9	31,4
	Total	65,2	12,8	65,8	15,0
Mujeres	16-29	49,5		56,2	
	30-44	60,5		57,0	
	45-64	44,6		42,5	
	Total	52,4		50,8	
Total		59,1		58,7	

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT

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 2012<sup>3</sup>. El análisis de la precariedad es muy complejo porque abarca muchas variables, entre otras, los salarios que han sido analizados en el apartado 1.1. 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.

Tal y como se observa en la tabla 1.22, 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. Los datos señalan también que 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 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

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

brechas son negativas, es decir, los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres.

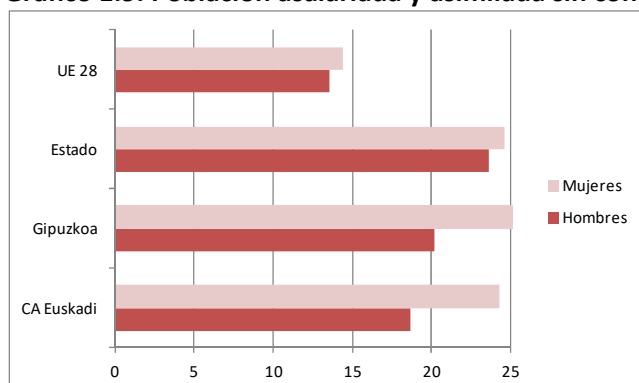
**Tabla 1.22. Población asalariada y asimilada (% y brecha) sin contrato indefinido por sexo y edad, 2013**

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa		Estado	UE 28
		%	Brecha	%	Brecha	%	%
Hombres	16-29	50,0	-2,3	48,8	2,8		
	30-44	17,8	-6,4	20,3	-5,3		
	45-64	11,2	-4,3	12,7	-5,6		
	Total	18,7	-5,6	20,2	-5,1	23,6	13,6
Mujeres	16-29	52,3		46,0			
	30-44	24,2		25,6			
	45-64	15,5		18,3			
	Total	24,3		25,3		24,6	14,4
Total		21,4		22,6			

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

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.

**Gráfico 1.9. Población asalariada y asimilada sin contrato indefinido por sexo, 2013**



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

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 1.23) y esto es así tanto a nivel de la CA de Euskadi (22,6% frente a 14,6%) como de Gipuzkoa (24% frente a 15,4%). 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 16 y 29 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 1.23. Población asalariada con contrato temporal o sin contrato, % con perspectivas de conversión a fijo o de recontractación (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

En las siguientes tablas 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 1.24, 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 1.24. 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”.

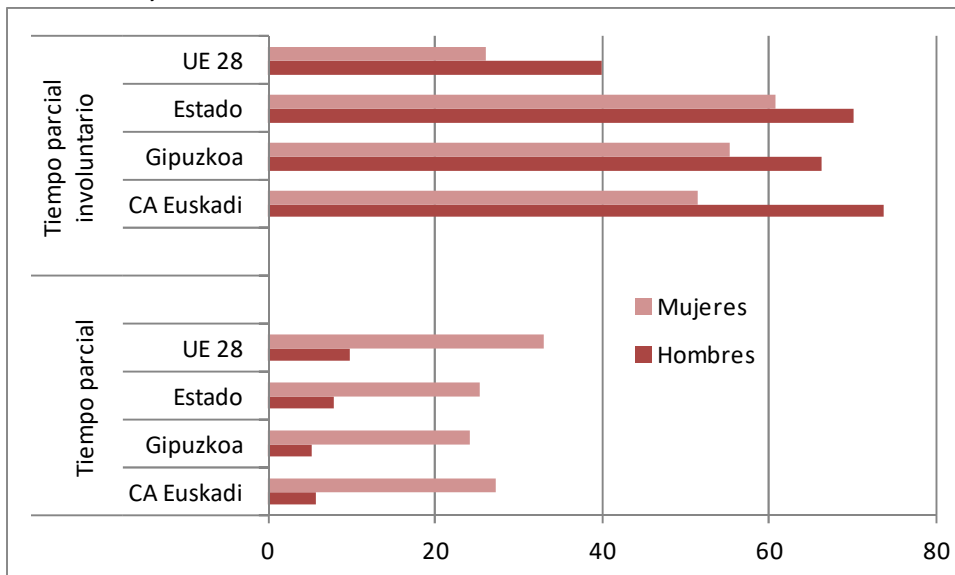
Existe una cierta creencia de que las mujeres eligen voluntariamente trabajar a tiempo parcial. Dicha voluntariedad siempre es cuestionable en la medida en que las opciones y disponibilidad de tiempo para el empleo de mujeres y hombres sean diferentes debido a los mandatos de género que aún imperan en nuestra sociedad. En el gráfico 1.10 y en la tabla 1.25 se muestra información relativa a la voluntariedad. Sabemos que dicha información es limitada pues se restringe a la proporción de personas que teniendo un empleo a tiempo parcial querrían trabajar más horas. A pesar de ello consideramos que es una información interesante.

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 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.

**Gráfico 1.10. Población asalariada que trabaja a tiempo parcial (%) y % de empleo parcial involuntario, 2013**



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Tabla 1.25. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % que querría más horas por sexo y edad, 2013**

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa		Estado	UE 28
		%	Brecha	%	Brecha	%	%
Hombres	16-29	81	15,4	63,6	-4,7		
	30-44	76,3	30,5	79,2	30,3		
	45-64	64,8	13,0	50,9	-8,7		
	Total	73,8	22,3	66,3	11,1	70,1	39,9
Mujeres	16-29	65,6		68,3			
	30-44	45,8		48,9			
	45-64	51,8		59,6			
	Total	51,5		55,2		60,8	26,0
Total		55,8		57,3			

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT. Los datos del Estado y de la UE son de Eurostat (2013)

**Tabla 1.26. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % de tiempo parcial por acuerdo personal o para cuidado de hijos/as por sexo y edad, 2013**

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa	
		%	Brecha	%	Brecha
Hombres	16-29	9,1	-2,8	41,5	21,0
	30-44	19,8	-22,8	17,3	-18,3
	45-64	7,3	-7,7	6,8	-3,0
	Total	12,7	-15,3	18,6	-5,9
Mujeres	16-29	11,9		20,5	
	30-44	42,6		35,6	
	45-64	15		9,8	
	Total	28		24,5	
Total		25,1		23,4	

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre las personas que trabajan a tiempo parcial por acuerdo personal o para el cuidado de hijos e hijas (tabla 1.26), en conjunto, tanto a nivel de Euskadi como de Gipuzkoa, es mayor la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial por acuerdo personal o para el cuidado. Llama la atención la diferencia entre la brecha de la CAE (de 15,3 puntos) y la de Gipuzkoa (de 5,9 puntos).

Por edades, destaca el alto porcentaje de hombres jóvenes (41,5%) y el de mujeres en edad de ser madres, es decir, en el tramo 30-44 años (35,6%). Estas diferencias hacen que en el tramo de edad más joven la brecha sea positiva y elevada (21 puntos) y se vuelva negativa en los otros dos tramos siendo especialmente elevada en el tramo 30-44 años (18,3 puntos). A la vista de estas cifras, podemos pensar que en el caso de los hombres jóvenes el trabajo a tiempo parcial vendría motivado por acuerdo personal, mientras que entre las mujeres de edad intermedia lo vendría por el cuidado de hijos e hijas.

**Tabla 1.27. Población asalariada y asimilada que trabaja a tiempo parcial, % medio de dedicación (respecto al horario normal) por sexo y edad, 2013**

		CA Euskadi	Gipuzkoa
	Edad	%	%
Hombres	16-29	53,3	62,0
	30-44	59,1	60,3
	45-64	49,7	49,8
	Total	54,4	57,1
Mujeres	16-29	49,7	50,6
	30-44	56,4	58,1
	45-64	54,2	55,5
	Total	54,4	56,3
Total		54,4	56,4

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT

En la tabla 1.27 se recoge información sobre la jornada laboral de quienes trabajan a tiempo parcial. En este caso no parece haber diferencias significativas entre las medias de la CAE y de Gipuzkoa: en Euskadi se sitúa en el 54,4% de la jornada normal y en Gipuzkoa en el 56,4%. A la vista de estos datos se puede afirmar que las jornadas parciales son jornadas cortas (probablemente en torno a las 20 horas semanales) y que, en consecuencia, tendrán como contrapartida salarios bajos. En el tema de la jornada tampoco se aprecian diferencias entre hombres y mujeres: En Gipuzkoa la jornada de los hombres es de un 57,1% de la jornada normal y la de las mujeres de un 56,3%.



## 1.4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Hablamos de segregación ocupacional cuando determinados grupos de trabajadores/as están confinados a determinados tipos de puestos de trabajo. Puede ser de dos tipos: vertical, si se refiere a las categorías ocupacionales y profesiones, y horizontal si se refiere a los sectores y ramas de actividad. La metáfora más extendida para referirse a la segregación vertical es la del techo de cristal que se define como las barreras invisibles que obstaculizan el avance de las mujeres en la escala profesional.

El análisis de la segregación ocupacional se aborda en detalle en el Informe 3 de este proyecto por lo que en este apartado nos limitaremos a relacionar la segregación ocupacional con las desigualdades salariales<sup>4</sup>. A falta de datos sobre ganancias anuales para Gipuzkoa y para el año 2011, analizaremos los datos de 2014 para Euskadi (en el caso de las ganancias por ocupación) y para el Estado (para el caso de las ganancias por rama de actividad) que nos proporciona la Encuesta de Estructura Salarial (EEE).

En Gipuzkoa, según datos del Censo de 2011, hay una importante segregación laboral entre mujeres y hombres (tabla 1.28). Entre las profesiones especificadas<sup>5</sup> en el Censo, podemos apreciar como la presencia de las mujeres en algunas de las categorías superiores es inferior a la de los hombres. En primer lugar, nos fijamos en la de Director Gerente por ser, no solo un puesto elevado en la escala profesional sino también un puesto de responsabilidad y con poder en la toma de decisiones. De los datos se desprende que ejercen esta profesión tan solo un 2,6% de personas empleadas (el porcentaje es de 3% en el caso de los hombres y de 2,1% en el de las mujeres). En la escala de Directores y gerentes, las mujeres son el 37% y están en consecuencia subrepresentadas puesto que el peso en el conjunto de profesiones es de 46%. Como podemos apreciar en la tabla 1.29, los puestos de directores y gerentes tienen ganancias anuales un 80% superior a la media. El único grupo con salarios superiores a la media en el que las mujeres no están infrarrepresentadas es el de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales: en ese colectivo las mujeres son el 58,2% y su sueldo es un 35% superior a la media.

---

<sup>4</sup> Las desigualdades salariales se han analizado con detalle en el apartado 1.1 de este informe pero en base a la información suministrada por la DFG.

<sup>5</sup> Las profesiones son diez: Director gerente; Profesional técnico; Empleado administrativo; Comerciante, camarero; Agricultor, pescador; Trabajador cualificado; Operador maquinaria; Trabajador no cualificado y Fuerzas armadas.

**Tabla 1.28. Población de 16 y más años ocupada por sector económico y profesión, según sexo, Gipuzkoa 2011**

	Total	Hombres		Mujeres		% mujeres
		Nº	%	Nº	%	
<b>TOTAL</b>	294.768	159.230	100	135.538	100	46,0
1. Director Gerente	7.569	4.769	3,0	2.800	2,1	37,0
2. Profesional Técnico	53.355	22.324	14,0	31.031	22,9	58,2
3. Técnico de Apoyo	36.009	21.240	13,3	14.769	10,9	41,0
4. Empleado Administrativo	29.773	11.096	7,0	18.677	13,8	62,7
5. Comerciante, Camarero	57.661	18.046	11,3	39.615	29,2	68,7
6. Agricultor, Pescador	2.562	2.039	1,3	523	0,4	20,4
7. Trabajador cualificado	41.790	37.043	23,3	4.747	3,5	11,4
8. Operador maquinaria	25.757	21.965	13,8	3.792	2,8	14,7
9. Trabajador no Cualificado	39.957	20.500	12,9	19.457	14,4	48,7
0. Fuerzas Armadas	335	208	0,1	127	0,1	37,9

Fuente: Eustat, Censo de Población y Viviendas, 2011

**Tabla 1.29. Ganancia media anual por trabajador y sexo, CAE, 2014**

	€	€/media
Todas las ocupaciones	27.786,6	100%
1. Directores y gerentes	50.255,6	181%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.405,8	135%
3. Técnicos profesionales de apoyo	32.112,7	116%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	23.843,7	86%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19.582,8	70%
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	nd	nd
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	27.343,6	98%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	27.292,9	98%
9. Ocupaciones elementales	15.453,3	56%
0. Ocupaciones militares	nd	nd

Fuente: INE, EEE

En los grupos con ganancias en línea con la media como el de Artesanos y trabajadores cualificados (grupo 7) y el de operadores de instalaciones y maquinaria (grupo 8) solo trabajan un 6,3% de las mujeres frente a un 37% de los hombres. Por último, en los grupos con ganancias inferiores a la media, es decir, Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (grupo 4); Trabajadores de los servicios

de restauración, personales, protección y vendedores (grupo 5) y ocupaciones elementales (trabajador no cualificado), trabajan algo más del 57% de las mujeres y el 31,1% de los hombres.

Podemos ver, por tanto, que el peso del empleo femenino en profesiones de baja remuneración es importante y que, en cambio, están infrarrepresentadas en las profesiones con ganancias medias y altas, a excepción del grupo 2.

Para estudiar la segregación horizontal, vamos a seleccionar las ramas de actividad en las que se concentra un porcentaje del empleo significativo para el caso de Gipuzkoa. En el caso de las mujeres (tabla 1.30), destacan el comercio al por menor; la hostelería; la educación las actividades sanitarias; las actividades de seguridad e investigación, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas; y las actividades de servicios sociales. Además en casi todas estas ramas, las mujeres están sobrerrepresentadas. Varias de ellas son ramas con remuneraciones inferiores a la media (tabla 1.31)<sup>6</sup>: comercio al por menor, con una remuneración casi un 30% inferior a la media; actividades de servicios sociales, con una remuneración casi un 32% inferior a la media; hostelería, con una remuneración un 40% inferior a la media. En estas tres ramas se ocupa un 28,5% de las mujeres en Gipuzkoa, y tan solo un 11% de los hombres.

En el caso de los hombres hay que destacar su presencia en las ramas de construcción; fabricación de productos metálicos; fabricación de maquinaria y equipo; comercio al por mayor; transporte terrestre; comercio al por menor; educación y metalurgia. En casi todas ellas (excepto comercio al por menor, educación y hostelería), los hombres están sobrerrepresentados. Coincide también que bastantes de las ramas muy masculinizadas, son ramas en las que las remuneraciones son superiores a la media, como por ejemplo: metalurgia con ganancias un 36% superiores a la media; fabricación de maquinaria y equipo con ganancias casi un 23% superiores a la media; comercio al por mayor, con ganancias un 12% superiores a la media; fabricación de productos metálicos, con ganancias casi un 9% superiores a la media. En estas cuatro ramas trabajan un 24% de los hombres, pero solo un 7,7% de las mujeres en Gipuzkoa.

---

<sup>6</sup> Ante la falta de datos para la CAE a este nivel de desagregación, en la tabla 1.30 hemos seleccionado los datos referidos al Estado.

**Tabla 1.30. Población de 16 y más años ocupada por la rama de actividad (detallada), según el sexo, Gipuzkoa 2011**

	% mujeres	% vertical mujeres	% vertical hombres
<b>TOTAL</b>	46,0	100,0	100,0
Comercio al por menor	70,7	14,0	5,0
Educación	69,8	11,6	4,3
Hostelería	62,6	9,5	4,9
Construcción	11,0	1,7	11,5
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17,5	2,2	8,8
Actividades sanitarias	78,2	9,0	2,1
Comercio al por mayor	32,0	3,3	5,9
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	49,9	4,8	4,1
Actividades de seguridad e investigación	59,5	5,7	3,3
Fabricación de maquinaria y equipo	18,5	1,5	5,6
Actividades de servicios sociales	78,4	5,0	1,2
Transporte terrestre y por tubería	12,5	0,8	4,6
Metalurgia	13,8	0,7	3,9
Actividades jurídicas y de contabilidad	59,5	2,4	1,4
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	46,3	1,7	1,7
Actividades de los hogares como empleadores	93,2	3,1	0,2
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	16,5	0,5	2,3
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	51,3	1,7	1,3
Otros servicios personales	84,7	2,7	0,4
Fabricación de material y equipo eléctrico	35,0	1,0	1,6
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería,	36,3	1,0	1,5
Fabricación de productos de caucho y plásticos	23,5	0,6	1,6
Actividades asociativas	66,3	1,5	0,7
Fabricación de otro material de transporte	11,9	0,3	1,6
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	29,8	0,6	1,2
Fabricación de vehículos de motor	14,6	0,3	1,5

Fuente: Eustat, Censo de Población y Viviendas, 2011

**Tabla 1.31. Ganancia media anual por trabajador. España 2014**

	€	% sobre media
TOTAL	22.858,2	100,0
24. Metalurgia	31.199,0	136,5
25. Fabricación de productos metálicos	24.902,7	108,9
28. Fabricación de maquinaria y equipo	28.109,5	123,0
46. Comercio al por mayor	25.603,6	112,0
47. Comercio al por menor	16.264,7	71,2
49. Transporte terrestre	22.162,3	97,0
10. Hostelería	13.636,0	59,7
85. Educación	20.925,8	91,6
86. Actividades sanitarias	29.061,2	127,1
87. Asistencia en establecimientos residenciales	15.949,0	69,8
88. Actividades de servicios sociales	15.521,7	67,9
96. Otros servicios personales	12.279,7	53,7

Fuente: INE, EEE

El análisis nos revela que la segregación horizontal y vertical del empleo femenino es parte de la explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y, por tanto, la segregación laboral supone una discriminación salarial indirecta. Es decir, una de las razones por las que las mujeres ganan menos que los hombres es porque ocupan diferentes puestos de trabajo, precisamente puestos en los que las ganancias son menores. Ellas están sobrerrepresentadas en las profesiones, ocupaciones y ramas de actividad menos remuneradas.

Pero detrás de las desigualdades salariales, además de la segregación ocupacional y de otros factores que no han sido tratados en este informe, está también la mayor precariedad de las mujeres (figura 2). En concreto, la mayor incidencia de la parcialidad tiene como consecuencia unas retribuciones anuales por trabajo claramente menores que las de los hombres y lo mismo sucede con los salarios de quienes tienen contratos temporales. En la tabla 1.32 se muestran los salarios medios anuales para la CAE (no hay datos a nivel de Gipuzkoa).

Las personas con contrato a tiempo parcial tienen una ganancia media anual que es alrededor de un tercio de la percibida por las personas que trabajan a tiempo completo. Bien es cierto que trabajan menos horas pero, como hemos visto anteriormente, en una parte importantísima de los casos, lo hacen de forma involuntaria. También hemos visto que son mayoritariamente las mujeres quienes trabajan a tiempo parcial.

En cuanto a la duración del contrato, las y los trabajadores con contrato temporal tienen ganancias casi un 35% inferiores a las de los y las trabajadoras con contrato indefinido. En páginas anteriores, hemos visto que la temporalidad es más frecuente

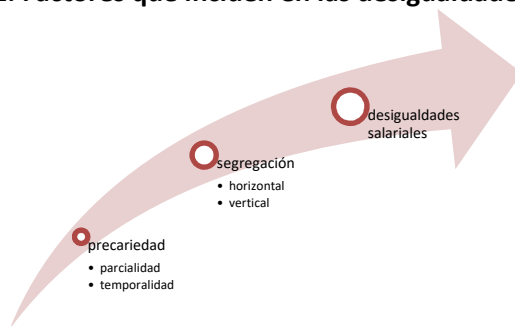
entre las mujeres y que en su caso, además, la probabilidad de conversión del contrato temporal en indefinido es menor.

**Tabla 1.32. Ganancia media anual por trabajador en la CAE, 2014**

Modalidad	€	Brecha
Tiempo completo	32.176,51	66%
Tiempo parcial	10.805,99	
Contrato Indefinido	29.874,27	35%
Contrato Temporal	19.559,33	

Fuente: INE

**Figura 1.2. Factores que inciden en las desigualdades salariales**



## 1.5. ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

En este epígrafe expondremos datos que nos permitirán reflexionar sobre la organización del tiempo de trabajo entre la población con ocupación laboral en Gipuzkoa. Veremos si la organización de los tiempos mercantiles posibilita la atención a las tareas relacionadas con el hogar y el cuidado a personas dependientes y también si dicha organización permite que tales tareas sean asumidas tanto por hombres como por mujeres

**Tabla 1.33. Población asalariada y asimilada, media de horas trabajadas en la última semana con normalidad por sexo y edad, 2013**

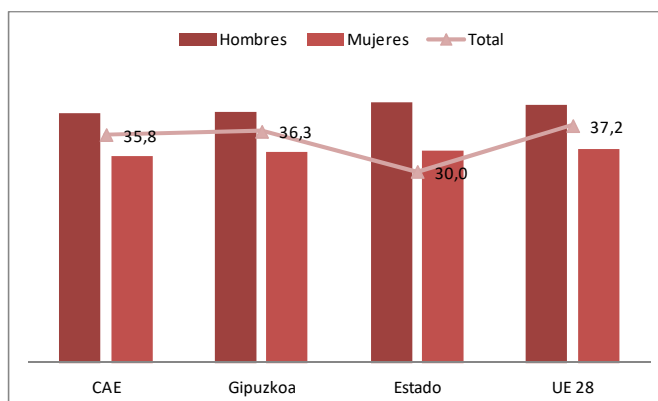
	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa		Estado	UE 28
		%	Brecha	%	Brecha	%	%
Hombres	16-29	36,4	7,3	37,4	4,2	40,8	40,3
	30-44	39,6	7,0	39,2	5,9		
	45-64	39,1	6,2	39,8	6,9		
	Total	39,0	6,7	39,3	6,2		
Mujeres	16-29	29,1		33,2		33,3	33,5
	30-44	32,6		33,3			
	45-64	32,9		32,9			
	Total	32,3		33,1			
Total		35,8		36,3		30,0	37,2

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT y Eurostat

Mirando los datos de la tabla 1.33 se observa que no hay grandes diferencias territoriales en el número de horas trabajadas tanto por hombres como por mujeres. Se ve también que la media de horas trabajadas en el mercado por los hombres se acerca en los cuatro ámbitos territoriales al estándar de semana laboral de 40 horas. Eso sí, en los cuatro ámbitos territoriales las mujeres trabajan menos horas que los hombres y la diferencia es de 7,5 horas en el Estado, de 6,8 horas en la UE, de 6,7 horas en Euskadi y de 6,2 horas en Gipuzkoa (gráfico 1.11).

Del análisis por edad de Gipuzkoa se obtiene que la menor brecha en horas semanales (4,2 horas) se da entre la población más joven y esto se debe a que la semana de los hombres jóvenes es algo más reducida que la de los demás. La jornada de las mujeres de Gipuzkoa es muy similar en todas las edades. Aunque no hay grandes diferencias entre los datos de Gipuzkoa y de la CAE, destacamos que a nivel de Euskadi las horas semanales de las mujeres más jóvenes no alcanzan como media las 30 horas (es de 29,1 horas).

**Gráfico 1.11. Media de horas trabajadas en la última semana con normalidad por sexo y edad, 2013**



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT y Eurostat

**Tabla 1.34. Población ocupada en Gipuzkoa por tipo de jornada laboral (%), 2015**

	Jornada Continuada	Nunca trabaja en fin de semana	Trabaja 5 días o menos
Hombres	46,1	59,1	87,8
Mujeres	55,4	59,7	80,2
Brecha	-9,3	-0,6	7,6

Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En la tabla 1.34 se suministra información sobre determinados tipos de jornadas. Se observa que la inmensa mayoría de hombres y mujeres no trabaja más de cinco días a la semana y según los datos el porcentaje de mujeres que trabaja más de cinco días (19,8%) supera al de los hombres (12,2%). El porcentaje de mujeres y de hombres que alguna vez trabaja en fin de semana es significativo porque alcanza el 40,3% y 40,9% respectivamente. Las jornadas continuadas en Gipuzkoa son más frecuentes entre las mujeres (55,4% tienen este tipo de jornada) que entre los hombres (46,1%) y la diferencia es de 9,3 puntos.

Otros tipos de jornadas atípicas que se consideran perjudiciales para las y los trabajadores son el trabajo a turnos y trabajo de noche. De acuerdo a la información de la tabla 1.35 estos tipos de trabajos no son muy frecuentes pero en todos los ámbitos territoriales estudiados, las brechas son positivas, es decir, su incidencia es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Probablemente se deba a que este tipo de trabajos sean más frecuentes en empleos masculinos (industria, servicios de vigilancia, etc.) aunque el trabajo de noche también es habitual en sectores feminizados como la sanidad. La mayor incidencia tanto del trabajo a turnos como del nocturno se da entre los hombres de la CAE (28,2% y 23,3% respectivamente) y esta es la principal razón de que las brechas por sexo mayores se den precisamente en este



territorio. Por tanto, en Gipuzkoa la incidencia de estas jornadas atípicas es menor que en el conjunto de Euskadi.

**Tabla 1.35. Trabajo a turnos y de noche (% y brechas), 2015**

		CA Euskadi		Gipuzkoa		Estado		UE-28	
		%	Brecha	%	Brecha	%	Brecha	%	Brecha
Trabaja a turnos	Hombres	28,2	11,3	23,4	8,5	20,4	2,7	19,1	2,7
	Mujeres	16,9		14,9		17,7		16,4	
Trabaja por la noche	Hombres	23,3	11,8	19,6	9,5	15,4	6,1	17,4	7,8
	Mujeres	11,5		10,1		9,3		9,6	

Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y Eurostat, EFT (España y UE)

Entre la población ocupada de Gipuzkoa, la inmensa mayoría tiene dos días de descanso a la semana (tabla 1.36). El porcentaje de hombres que tiene 2 días o más de descanso a la semana es significativamente más elevado que el de las mujeres entre el grupo más joven (diferencia de 11,7 puntos porcentuales) y el de más edad (84,7% de hombres frente a 71% de mujeres). Es precisamente en esos tramos de edad en el que el porcentaje de mujeres que solo tiene un día de descanso es superior al de los hombres y es de 28,1% en el tramo de menores de 35 años y de 24,5% en el de las mayores de 60 años. Esto seguramente tendrá que ver con la mayor presencia de ellas en el sector del comercio, en el que se trabaja los sábados.

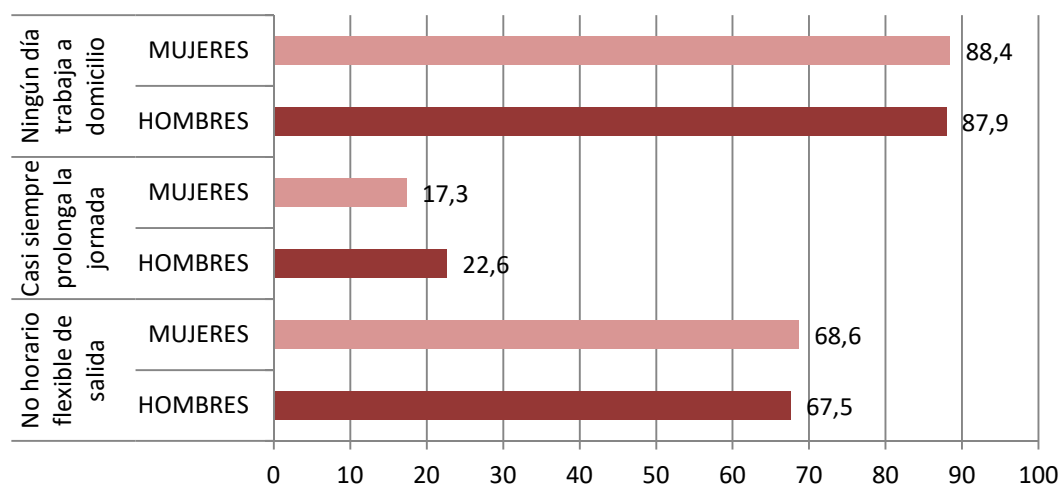
**Tabla 1.36. Población de 16 y más años ocupada por edad, número de días de descanso por sexo en Gipuzkoa, 2014**

	Hombres			Mujeres		
	<35 años	35-59 años	>=60 años	<35 años	35-59 años	>=60 años
Ninguno	4,7	3,5	3,9	1,7	2,1	4,5
Un día	13,4	14,8	11,4	28,1	16,9	24,5
Dos días	80,0	80,6	77,0	67,3	77,1	71,0
3 o más días	1,9	1,1	7,7	2,9	3,9	0,0

Fuente: Eustat, ECV

En cuanto a determinado tipo de horario y flexibilidad (gráfico 1.12), hay que destacar que la inmensa mayoría de mujeres y hombres de Gipuzkoa (88,4% y 87,9%) no tienen posibilidad de trabajar desde casa y se puede por tanto decir que el teletrabajo está poco extendido. El porcentaje de quienes declaran no tener flexibilidad de salida es de 68,6% en el caso de las mujeres y de 67,5% en el de los hombres. En ambos casos las diferencias por razón de género son muy pequeñas. La brecha de género es algo más elevada (de 5.3 puntos) cuando se trata de prolongar la jornada y en este caso el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres aunque el porcentaje de afectados/as no es demasiado alto (de 22,6% y 17,3% respectivamente).

**Gráfico 1.12. Población ocupada en Gipuzkoa por tipo de horario y flexibilidad (%), 2015**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En Gipuzkoa, solo el 13,5% de hombres y el 15,4% de las mujeres declara conciliar mal o muy mal y estos porcentajes son un poco más altos a nivel de la CAE (tabla 1.36). Por edades son las mujeres más jóvenes, de entre 16 y 29 años, las que manifiestan tener más problemas de conciliación (el 21% señala que concilia mal) mientras que en el caso de los hombres es precisamente en este tramo en el que el porcentaje de quienes no concilian bien es menor.

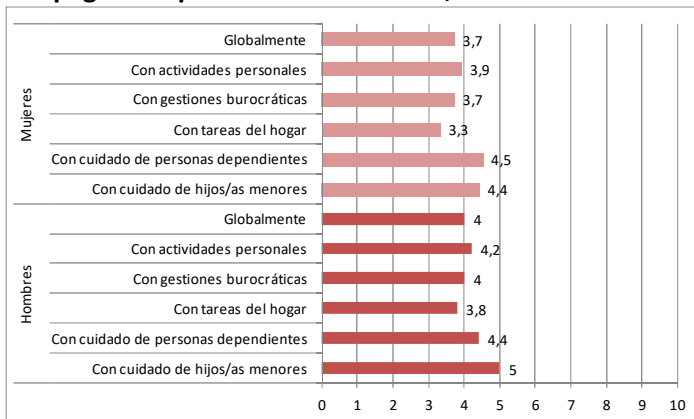
**Tabla 1.37. Población asalariada y asimilada, % que concilia mal o muy mal, 2013**

	Edad	CA Euskadi		Gipuzkoa	
		%	Brecha	%	Brecha
Hombres	16-29	11,9	-2,5	10,0	-11,0
	30-44	20,1	2,1	15,1	-2,9
	45-64	15,3	1,7	12,7	1,7
	Total	17,0	1,3	13,5	-1,9
Mujeres	16-29	14,4		21,0	
	30-44	18,0		18,0	
	45-64	13,6		11,0	
	Total	15,7		15,4	
Total		16,4		14,4	

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales, ECT

Las mujeres y hombres de Gipuzkoa no parecen tener muchas dificultades a la hora de conciliar a juzgar por los datos de la encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (gráfico 1.13). Los hombres puntúan el grado de dificultad con un 4 y las mujeres con un 3,7. Prácticamente en todas las actividades la nota de los hombres es algo mayor que la de las mujeres por lo que ellos expresan una dificultad ligeramente mayor que la de las mujeres.

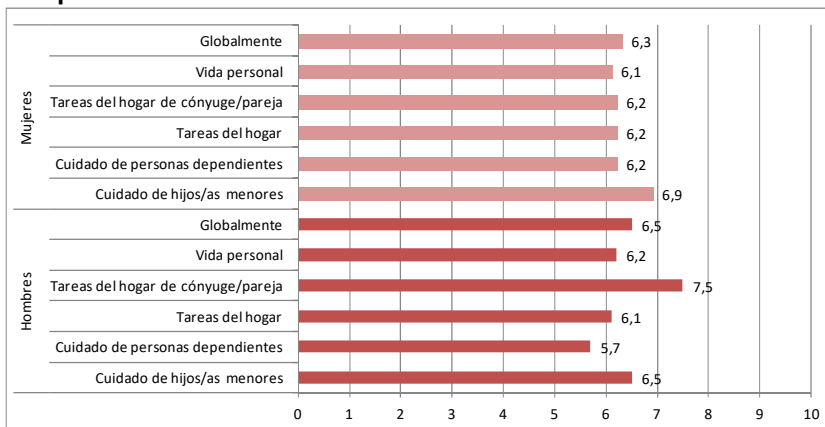
**Gráfico 1.13. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de dificultad (de 0 a 10) para compaginar aspectos de conciliación, 2015**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En general la población de Gipuzkoa se muestra relativamente satisfecha con el tiempo dedicado a la conciliación porque las mujeres le dan una nota de 6,3 sobre 10 y los hombres un 6,5 (gráfico 1.14). Destaca el grado de satisfacción de los hombres con el tiempo dedicado por sus parejas a la conciliación, aspecto que califican con un 7,5 mientras que las mujeres este mismo aspecto lo califican con un 6,2. El grado de satisfacción en cuanto al tiempo dedicado a la conciliación está en torno a 6 sobre una escala de 10. El único aspecto de la conciliación que no obtiene un 6 es el de los hombres en relación al cuidado de personas dependientes (el grado de satisfacción lo valoran con 5,7).

**Gráfico 1.14. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de satisfacción (de 0 a 10) con el tiempo dedicado a la conciliación**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Ni mujeres ni hombres expresan tener muchas dificultades para pedir permisos: la nota de las mujeres a la dificultad es de 3,3 y la de los hombres es de 3,4. Tanto unas como otros expresan el mayor grado de dificultad a la hora de solicitar excedencias y

reducciones de jornada y las brechas de género en estas cuestiones son prácticamente nulas (gráfico 1.15).

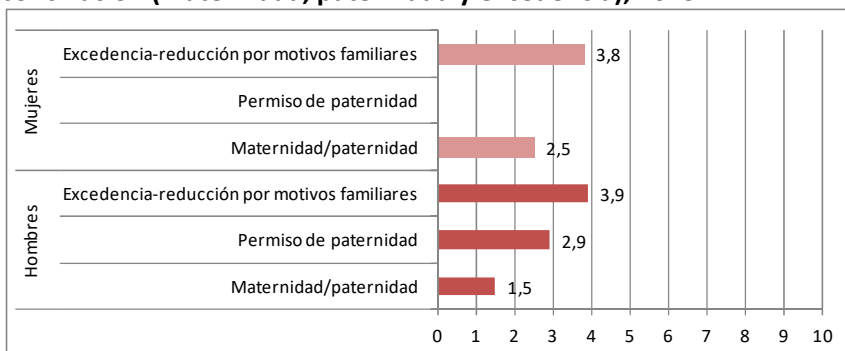
**Gráfico 1.15. Población ocupada de Gipuzkoa por grado de dificultad (de 1 a 10) para solicitar permisos, 2015**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Por último, el nivel de perjuicios que perciben en relación a la conciliación es relativamente bajo. Tanto mujeres como hombres estiman que, de los aspectos mencionados en la encuesta, lo que más les perjudica son las excedencias por motivos familiares y en este aspecto tampoco hay diferencias por sexo.

**Gráfico 1.16. Población ocupada de Gipuzkoa por perjuicios (de 1 a 10) relacionados con la conciliación (maternidad, paternidad y excedencia), 2015**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

## 1.6. DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

La participación relativamente limitada de las mujeres en el mercado laboral (en comparación a la de los hombres) es sintomática del desigual reparto de las responsabilidades con respecto al trabajo de cuidados y las tareas domésticas. La tabla 1.38 ilustra de alguna manera el impacto que la llegada de hijos e hijas tiene en la participación laboral femenina. La llegada del primer hijo/a lleva aparejada una reducción de las diferencias entre mujeres y hombres frente a los que no tienen descendencia y esto puede estar relacionado con la edad, es decir, con el hecho de que como media quienes no tienen hijos suele ser gente más joven. Muy al contrario, la segunda criatura dispara las diferencias en cuanto a presencia en el mercado laboral y en cuanto a ocupación de mujeres y hombres y esto sí que estará probablemente relacionado con una mayor dedicación de las mujeres a los cuidados.

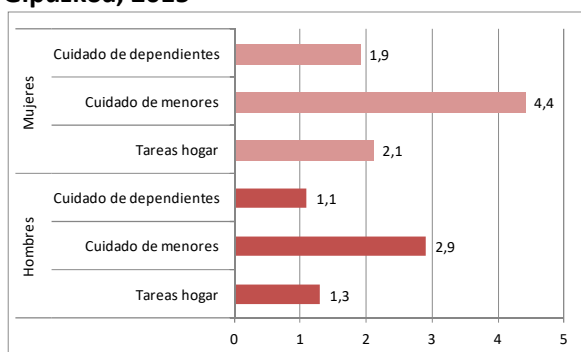
**Tabla 1.38. Brechas de género en actividad y ocupación en Gipuzkoa, 2015**

	Brecha tasa actividad	Brecha tasa de ocupación
Total	11,1	9,6
Ningún hijo/a	11,6	7,9
1 hijo/a	7,0	7,9
2 ó más hijos/as	14,8	17,2

Fuente: Eustat, PRA

En Gipuzkoa (ver gráfico 1.17), las mujeres ocupadas en el mercado dedican tanto a las tareas del hogar como al cuidado de personas dependientes más tiempo diario que los hombres. Como media, ellas dedican a las tareas del hogar un 61,1% más de tiempo diario que ellos (2,1 horas frente a 1,3); al cuidado de hijos e hijas un 66% más (4,4 horas frente a 2,9) y al cuidado de otras personas dependientes un 58% más (1,9 horas frente a 1,1). Son muchas horas de diferencia a la semana y no digamos al mes, al año o a lo largo de toda la vida adulta. Teniendo en cuenta que los días de todos y de todas tienen 24 horas, esta gran diferencia tiene necesariamente que impactar de manera negativa en las tasas de actividad y de ocupación laboral de las mujeres. Dentro de las actividades que se desarrollan en los hogares de manera no remunerada, la que más horas consume, tanto entre los hombres como entre las mujeres, es la del cuidado de hijos e hijas.

**Gráfico 1.17. Horas diarias dedicadas a trabajos domésticos por personas ocupadas en Gipuzkoa, 2015**



Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

**Tabla 1.39. Población ocupada de Gipuzkoa por horas diarias dedicadas a trabajos doméstico, según características sociodemográficas, 2015**

		Hombres			Mujeres		
		Tareas del hogar	Cuidado de hijos/as menores	Cuidado de dependientes	Tareas del hogar	Cuidado de hijos/as menores	Cuidado de dependientes
<b>Edad</b>	16 a 24 años	0,7	0,0	0,0	1,4	4,0	0,0
	25 a 34 años	1,1	3,4	0,5	1,7	5,5	1,8
	35 a 44 años	1,3	3,1	0,9	1,8	4,5	2,1
	45 a 54 años	1,4	2,3	0,9	2,5	3,5	1,7
	55 y más años	1,2	2,0	1,7	2,7	4,1	2,2
<b>Profesión</b>	Directores y gerentes	1,2	2,3	0,6	2,2	4,3	0,6
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1,0	2,9	1,2	1,8	4,3	2,3
	Técnicos y profesionales de apoyo	1,4	2,8	0,9	1,9	4,7	0,3
	Empleados contables y administrativos	1,2	3,3	2,1	2,0	4,1	1,5
	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1,4	3,5	0,3	2,2	4,9	2,4
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,0	0,0	0,0	4,1	0,0	1,0
	Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1,3	3,2	1,3	2,1	4,3	0,4
	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,2	2,3	0,8	2,0	4,5	3,8
	Ocupaciones elementales	1,3	2,6	5,7	2,6	4,1	1,6

Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Como hemos visto anteriormente, dentro de las actividades domésticas, el cuidado de hijos e hijas y de otras personas dependientes, es la actividad que más tiempo precisa en el hogar. Por edades quienes más tiempo dedican a los cuidados de menores son las mujeres y hombres de entre 25 y 34 años (5,5 horas las mujeres y 3,4 los hombres). Es llamativo que los hombres jóvenes que trabajan en el mercado dediquen solo 0,7 horas al día a los trabajos domésticos y de cuidados (tabla 1.38). Por profesiones, son los y las trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores quienes declaran dedicar más tiempo diario a los cuidados de menores (4,9 horas ellas y 3,5 ellos). En mujeres le siguen en número de horas las técnicas y

profesionales de apoyo (4,7 horas) y las operadoras de instalaciones y maquinaria (4,5 horas aunque deben de ser pocas). En el caso de los hombres la segunda profesión en número de horas de cuidado de hijos es la de empleados contables y administrativos (3,3 horas).

Está claro que la organización de los cuidados de hijas e hijos en cuanto a su distribución entre mujeres y hombres y en cuanto a su posible externalización va a condicionar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2015 hay en Gipuzkoa 93,2 mil menores al cuidado de personas ocupadas en el mercado. De ellos 15,6 mil tienen entre 0 y 2 años, 17,7 mil tienen entre 3 y 5 años y 59,9 mil tienen entre 6 y 14 años.

Lógicamente, el cuidado diario durante la jornada laboral y dentro del horario escolar se hace en un porcentaje altísimo de casos (83,7%) en los centros escolares, excepto en los casos de menores de 2 años, en los que la opción de centro escolar es de 57,4%. Fuera del horario escolar, las opciones mayoritarias son los propios progenitores (conjuntamente en un 25,5% de casos, la madre en un 18,7%) o familiares o personas sin remuneración (36%). Las opciones de externalización de estas tareas a través de guarderías y/o de la contratación de personal son muy minoritarias (5,6% y 5% respectivamente) como lo es también la atención en exclusiva por parte del padre (4,4%). (tabla 1.40)

**Tabla 1.40. Hijos/as menores de 15 años de la población ocupada de Gipuzkoa por cuidado diario durante la jornada laboral, 2015**

	Madre	Padre	Ambos	Familiares o personas sin remuneración	Otra persona con remuneración	Guarderías	Centros escolares
	%	%	%	%	%	%	%
Cuidado diario en horario escolar	3,8	1,0	3,8	5,7	0,3	1,8	83,7
Cuidado diario fuera del horario escolar	18,7	4,4	25,5	36,0	5,0	5,6	4,8

Fuente: Eustat, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat también suministra información sobre la disponibilidad de guarderías en las empresas (tabla 1.41) y la proporción es muy pequeña: tan solo el 3,8% de los hombres y el 3,6% de las mujeres asalariadas dispone de este servicio en la empresa. Por sectores, la proporción más alta (aunque sigue siendo baja) se da en los servicios donde el 4,8% de hombres y el 4,1% de mujeres dispone de guarderías. Hay que destacar también que en el sector primario y en la construcción estas prestaciones de guardería son inexistentes, así como entre las mujeres que trabajan en la industria. Por profesiones destaca la disponibilidad de los Directores y gerentes (24,5% cuando la disponibilidad de las directoras es nula) y de los empleados contables y administrativos (11,5%).

**Tabla 1.41. Población asalariada de Gipuzkoa que disfruta de guardería en la empresa, 2015**

		Hombres	Mujeres
<b>Total</b>		3,8	3,6
<b>Edad</b>	16 a 24 años	0,0	0,0
	25 a 34 años	1,2	0,9
	35 a 44 años	6,2	2,5
	45 a 54 años	3,5	5,4
	55 y más años	4,2	7,4
<b>Profesión</b>	Directores y gerentes	24,5	0,0
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4,6	5,7
	Técnicos y profesionales de apoyo	1,9	0,0
	Empleados contables y administrativos	11,5	4,5
	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3,3	3,3
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0	0,0
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1,5	0,0
	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,2	4,0
	Ocupaciones elementales	0,0	1,1
<b>Sector</b>	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,0	0,0
	Industria	3,1	0,0
	Construcción	0,0	0,0
	Servicios	4,8	4,1

Fuente: EUSTAT, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En 2015 hay en Gipuzkoa un total de 23,8 mil dependientes a cargo personas ocupadas. De ellos, la inmensa mayoría, 21,1 mil son mayores de 65 años. El porcentaje de mujeres es de 71% y el 77% convive con la persona ocupada. El cuidado de las personas dependientes dentro de la jornada laboral se lleva a cabo fundamentalmente por parte de otros familiares sin remuneración (en un 33,2% de casos) y de otra persona remunerada (30,5%). El peso de los servicios sociales es del 17,4% aunque en el caso de menores de 65 años la proporción es de 25,8%. Fuera de la jornada laboral, la opción más extendida es la de cuidado por parte de otros familiares sin remuneración (47,9%) y la de los propios familiares ocupados (29,9%). El peso de los servicios sociales tanto durante la jornada laboral como fuera de ella en el cuidado de dependientes es mayor cuando la persona dependiente es hombre (24% frente a 14,6% durante la jornada laboral y 16,5% frente a 6,4% fuera de la misma)



**Tabla 1.42. Cuidado de dependientes por la población ocupada (%) de Gipuzkoa, 2015**

		Miles	Cuidado durante la jornada laboral					Cuidado fuera de la jornada laboral			
			Familiares ocupados	Otros familiares sin remuneración	Vecinos/amigos/as sin remuneración	Otra persona con remuneración	Servicios sociales	Familiares ocupados	Otros familiares sin remuneración	Otra persona con remuneración	Servicios sociales
			%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Total	23,8	15,7	33,2	3,2	30,5	17,4	29,9	47,9	12,9	9,4
Edad	Menos de 65 años	2,7	24,3	42,7	0,0	7,2	25,8	44,6	30,2	7,2	17,9
	65 y más años	21,1	14,6	32,0	3,6	33,5	16,3	28,0	50,1	13,6	8,3
Sexo	Hombres	7,0	11,3	33,6	0,0	31,1	24,0	14,6	56,8	12,1	16,5
	Mujeres	16,8	17,5	33,1	4,5	30,3	14,6	36,2	44,2	13,2	6,4
Convive	No	18,4	10,3	31,5	2,6	36,6	19,0	19,2	52,2	16,6	12,1
	Si	5,3	34,3	39,1	5,3	9,6	11,7	66,9	33,1	0,0	0,0

Fuente: EUSTAT, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## 1.7. VISIÓN GENERAL DE LAS DESIGUALDADES EN BASE AL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los indicadores compuestos (o “índices”) son una cifra “resumen” que resulta de la combinación ponderada de diversos indicadores de un concepto y hacen, por tanto, referencia a más de una variable. Tienen la ventaja de que suministran información sobre varias cuestiones que se sintetizan en un único dato y resultan especialmente útiles para comparaciones temporales y territoriales. Organismos internacionales y entidades especializadas también han elaborado indicadores compuestos de género y dichos indicadores tratan de atrapar las principales dimensiones de la desigualdad actual. Entre los indicadores compuestos de género<sup>7</sup> caben señalar los dos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Desarrollo de Género.

El Índice de Igualdad de Género (IIG) es un indicador sintético que resume las desigualdades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal. Eustat proporciona información sobre este indicador a nivel de la CAE. A pesar de no disponer del dato para Gipuzkoa, consideramos que este indicador proporciona información relevante y teniendo en cuenta que, según los datos analizados hasta ahora son muy pocas las diferencias entre la CAE y Gipuzkoa, hemos apostado por incluirlo en el informe.

El IIG fue lanzado oficialmente por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y la Comisión Europea en junio de 2013. El IIG incorpora seis dimensiones y un total de 26 indicadores. Las seis dimensiones y sus correspondientes subdimensiones son: 1. Empleo (1.1. Participación y 1.2. Segregación y calidad del trabajo); 2. Dinero (2.1. Recursos financieros y 2.2. Situación económica); 3. Conocimiento (3.1. Nivel educativo y 3.2. Formación); 4. Tiempo (4.1. Actividades relacionadas con los cuidados y 4.2. Actividades sociales); 5. Poder (5.1. Poder político y 5.2. Poder económico) y 6. Salud (6.1. Estado de salud y 6.2. Acceso a la sanidad).

Además de estas seis dimensiones, el IIG propone dos dimensiones satélite: la violencia contra las mujeres por ser una cuestión crucial que incide en todas las dimensiones y desigualdades transversales para visibilizar la heterogeneidad de mujeres y hombres<sup>8</sup>.

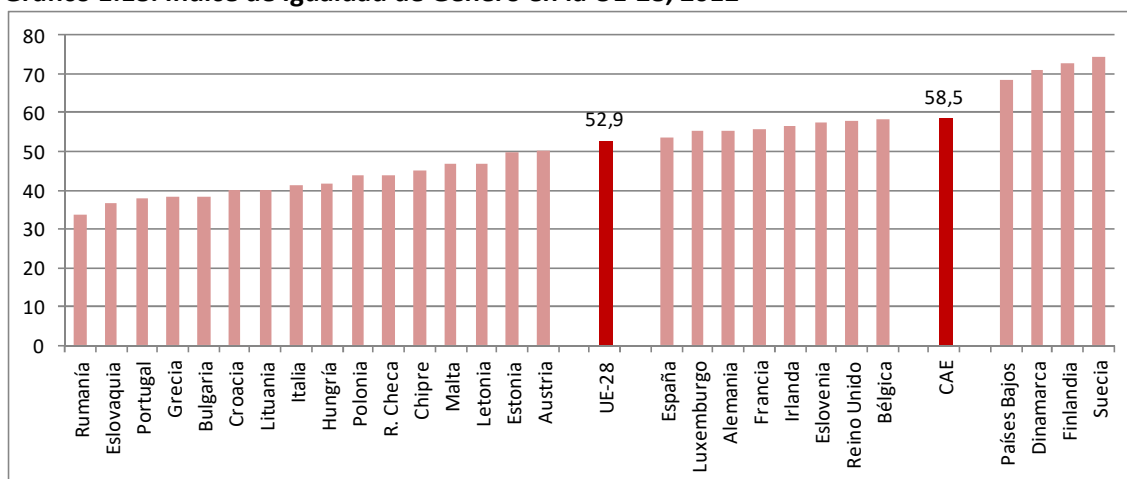
---

<sup>7</sup> Otros indicadores de género bastante utilizados a nivel internacional son el Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (IOEM) elaborado por el *Economist Intelligence Unit*; el Índice de Género e Instituciones sociales (SIGI) elaborado por la OCDE, el Índice de Brecha Global de Género (IBGG) del *Foro Económico Mundial* y el Índice de Equidad de Género diseñado por *Social Watch*.

<sup>8</sup> En la dimensión de intersección de las desigualdades se analiza la interconexión de las cuestiones de género con otros aspectos que pueden influir en las experiencias vitales de mujeres y hombres. En el informe de 2015 se analizan y comparan las brechas de género en el empleo en dos grupos de edad (de 15 a 54, y de 55 a 64), entre la población activa extranjera y la nacional, y, por último, entre familias monoparentales y personas solteras sin descendencia.

Como podemos observar en el gráfico 1.18 Euskadi se encuentra en buena posición en el ranking del IIG puesto que ocupa el quinto puesto detrás de Suecia, Finlandia, Dinamarca y Holanda. El IIG de Euskadi, de 58,5, es superior a la media de Europa (52,9) y a la del Estado (53,6). Un examen un poco más detallado, sin embargo, nos desvela que las diferencias con los cuatro países con un IIG superior (Suecia, Finlandia, Dinamarca y Países Bajos) son bastante pronunciadas, entre 10 y 14 puntos, lo que nos indica que hay un amplio margen para la mejora.

**Gráfico 1.18. Índice de Igualdad de Género en la UE-28, 2012**



Fuente: Eustat

Por dimensiones, el panorama varía en función de las mismas:

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

Teniendo en cuenta que en este informe se han analizado las desigualdades económicas y ligadas a ellas las de distribución de tiempos, en la tabla 1.42 hemos

sintetizado los indicadores de esas dimensiones en relación a los países que nos aventajan en el IIG. En el área del empleo, las diferencias más importantes con los países de referencia son en la duración de la vida laboral y en la flexibilidad laboral por razones personales y familiares. La existencia de mejores servicios públicos para el cuidado de personas dependientes y de permisos parentales más prolongados en estos países está en la base de tales diferencias. También hay diferencias importantes en cuanto a la intensidad del trabajo y en cuanto al empleo a tiempo completo, sobre todo con Suecia y Finlandia.

En la dimensión del dinero, es destacable la diferencia con el resto de países en la dimensión del salario, lo que necesariamente tiene que ver con las otras desigualdades laborales ya apuntadas. En pobreza e ingresos y distribución de los mismos, las diferencias con estos países no son tan acusadas porque el sistema de protección social vasco ha frenado de manera importante las tendencias hacia una mayor desigualdad que se han producido sobre todo a partir de 2008. También debemos mencionar en este punto el importante papel amortiguador de las familias.

En la dimensión del tiempo, las áreas más importantes de mejora son las de actividades deportivas, culturales y de ocio y las de voluntariado y benéficas. La menor dedicación a este tipo de actividades en el caso de Euskadi estaría relacionada con la mayor dedicación a las actividades domésticas y a los cuidados infantiles, algo que se produce en todo el mundo.

**Tabla 1.43. Índices e indicadores de empleo, dinero y tiempos del IIG de la CAE, 2012**

Empleo		Subíndice	Empleo a tiempo completo	Duración de la vida laboral	Segregación	Flexibilidad por conciliación	Intensidad del trabajo
	Suecia	81	92	97	38	84	86
Finlandia	73	80	91	32	62	92	
Dinamarca	77	77	93	45	88	75	
Países Bajos	69	60	91	35	80	73	
CAE	60	69	75	43	46	64	
Dinero		Subíndice	Salarios	Ingresos	Riesgo de pobreza	Distribución de los ingresos	
	Suecia	80,6	73,7	67,4	92,3	92,0	
Finlandia	79,9	71,8	66,1	94,3	90,7		
Dinamarca	76,4	79,8	65,1	94,3	66,8		
Países Bajos	83,6	76,1	68,3	99,0	94,5		
CAE	75,9	63,9	62,8	91,3	90,7		
Tiempo		Subíndice	Cuidados infantiles	Actividades domésticas	Actividades deportivas, culturales y de ocio	Voluntariado	
	Suecia	61,9	52,0	78,6	51,1	66,4	
Finlandia	61,3	39,0	61,4	99,0	50,6		
Dinamarca	64,5	91,0	67,7	42,5	62,5		
Países Bajos	71,2	85,8	55,3	48,9	94,9		
CAE	39,2	73,5	71,4	26,5	16,0		

Fuente: Eustat

Por último, en el gráfico 1.19 hemos ordenado de menor a mayor las brechas de género<sup>9</sup> de los 26 indicadores del IIG (tabla 1.44) y hemos marcado los indicadores de las dimensiones de Empleo, Dinero y Tiempo. El peor indicador es el de segregación por sectores. En el extremo opuesto, con un valor de 1, está la distribución de ingresos y esto puede resultar chocante dadas las elevadas desigualdades en salarios y rentas que hemos visto en este informe. La razón de la igualdad de ingresos está sin duda en el indicador elegido que es el Ratio entre los quintiles de renta 20 y 80 tomando como base la población de 16 años y más. Esto invita a la reflexión sobre la enorme importancia que tiene la selección de indicadores.

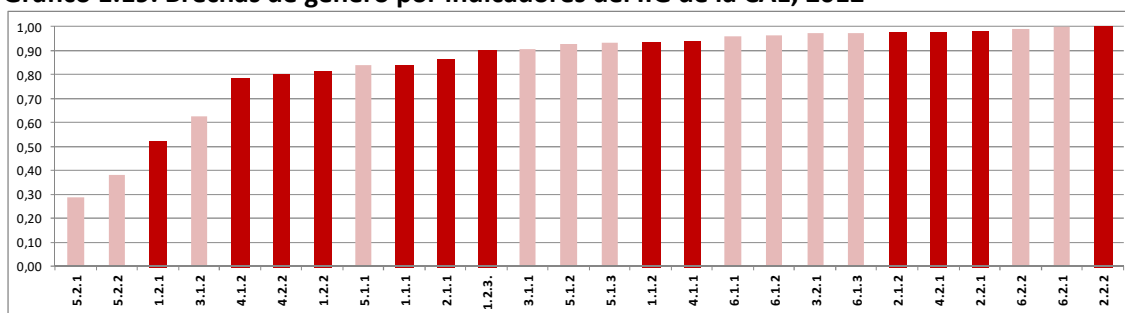
<sup>9</sup> La brecha de género es el ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres transformado a una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total.

**Tabla 1.44. Indicadores del Índice de Igualdad de Género**

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

Fuente: Eustat

**Gráfico 1.19. Brechas de género por indicadores del IIG de la CAE, 2012**



Fuente: Eustat

## 1.8. CONCLUSIONES

Las situaciones de desigualdad económica y laboral pueden diferir en diferentes contextos pero en la mayoría de ellos comparten una serie de rasgos comunes. Así, prácticamente en todas partes, la participación laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, su situación en el mercado suele ser, en general, más precaria, sus salarios menores y los empleos suelen estar segregados por sexo. Uno de los objetivos más importantes de este informe es constatar si las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, desigualdades en cuanto a participación, situación y condiciones laborales se dan también en Gipuzkoa. Para ello haremos una fotografía detallada y actual de la realidad socioeconómica de Gipuzkoa desde un enfoque de género

Del estudio de las desigualdades de rentas, destacamos que la renta media de las mujeres de Gipuzkoa es un 39% inferior a la de los hombres y una parte significativa de la brecha en renta del trabajo se explica por la menor participación laboral de las mujeres. El resto de factores que, sin duda alguna, inciden en la brecha están directamente ligados a la desigual posición laboral de unas y de otros. Además casi la mitad de las mujeres (el 47%) con renta positiva, percibieron rentas inferiores a 15.000 euros mientras que el porcentaje de hombres en estos tramos era de 25%. Por el contrario, en las escalas de renta superiores, el porcentaje de mujeres es claramente inferior al de hombres.

Las mujeres son mayoría en el colectivo de personas titulares de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). Así, el 56% de las 15.531 personas perceptoras de RGI son mujeres. Este es, sin duda, un indicador de vulnerabilidad económica y social importante y la sobrerrepresentación de mujeres en este colectivo indica que ellas se enfrentan, en mayor medida que ellos, a importantes problemas económicos.

El salario medio de los hombres en 2015 es de 28.076 euros y el de las mujeres de 21.018 euros. Por tanto la brecha salarial entre hombres y mujeres en Gipuzkoa es de 25,1%. El año de las mujeres debería alargarse en 123 días para llegar a cobrar un salario similar al de los hombres. Eso sí, en los últimos diez años, el peso de las mujeres guipuzcoanas tanto en la población perceptora de salarios como de participación en salarios ha ido aumentando y la subida ha sido mayor en la participación en salarios. En la última década han crecido más los sueldos de las mujeres que los de los hombres, pariendo, eso sí de sueldos claramente menores.

Del análisis de los rendimientos de trabajo por decilas, cabe señalar la mayor concentración de los hombres en las decilas superiores: así el 25% de los hombres está en las decilas 9 y 10 mientras que el porcentaje de mujeres en estas decilas es de 15%. Por el contrario en las decilas inferiores la concentración de mujeres (22% en las dos primeras decilas) es mayor que la de los hombres (16% en D1+D2). Las mujeres son más de la mitad en las cinco primeras decilas, es decir, en las de salarios inferiores.

Estudiando la forma jurídica de las entidades pagadoras se observa que las brechas salariales son inferiores a la media en la Administración pública (brecha de 13%) y en las de Sin ánimo de lucro (brecha de 15%). Por tanto se corrobora que también en Gipuzkoa se cumple lo que afirman la mayoría de los estudios económicos en la materia: que las desigualdades salariales son inferiores en el sector público que en el privado. Por otra parte una de las singularidades del territorio es la importancia del sector cooperativo, en el que se emplea en 2015 el 11% de mujeres y el 10% de hombres. Dado que las empresas de la Economía social se rigen por criterios que van más allá del mero lucro, cabría esperar que en dichas entidades las brechas de género fueran inferiores a la media pero los datos de los que hemos dispuesto no confirman esta hipótesis.

Cruzando la variable sexo con el número de personas empleadas de las entidades pagadoras, se obtiene que es en las entidades pagadoras de más de 500 personas empleadas donde la brecha salarial es menor (21%). Probablemente esto esté relacionado con el hecho de que es aquí donde se sitúa gran parte de la Administración Pública.

En relación a las pensiones, en el año 2015, el 49% de pensionistas son mujeres y a ellas les corresponde el 39% del importe total pagado en concepto de pensiones. La pensión media de las mujeres (13.574 euros) es un 34% inferior a la pensión media de los hombres (20.515 euros). Por lo tanto la brecha de género en pensiones es superior a la brecha salarial y esto está probablemente relacionado con la progresiva entrada de mujeres al mercado durante las últimas décadas, es decir, con el hecho de que muchas mujeres mayores no han participado o han participado poco en el mercado laboral a lo largo de su vida y, por tanto, el porcentaje de pensiones no contributivas entre las mujeres suele ser significativamente superior al de los hombres.

En la última década se ha producido un incremento de 70% en el número de personas receptoras de prestaciones por desempleo y este crecimiento es un buen reflejo del terrible impacto que ha tenido la crisis económica sobre el empleo en Gipuzkoa. El año que registró el máximo en el número de perceptores fue el 2012, año en el que 71.399 personas ingresaron prestaciones por desempleo. En 2015 el porcentaje de mujeres fue de 51% y en conjunto percibieron el 48% del importe global de las prestaciones por desempleo. La brecha en prestaciones por desempleo en Gipuzkoa (de 12%) es prácticamente la mitad de la brecha salarial.

Las desigualdades de rentas derivan fundamentalmente de las desigualdades laborales. Mirando la inserción laboral de mujeres y hombres, lo primero que llama la atención es la importante diferencia en cuanto a su distribución por grandes categorías laborales y destaca la sobrerrepresentación de las mujeres en la población inactiva, denominación poco afortunada aunque generalizada en el análisis laboral. Este



desigual peso en las grandes categorías en que se clasifica la población en edad de trabajar en el mercado deriva del desigual peso que dichas categorías tienen para los hombres y para las mujeres. De las mujeres de más de 16 años, solo algo más de la mitad (52%) se declaran disponibles para trabajar en el mercado mientras que la tasa de actividad de los hombres de Gipuzkoa es de 63%. La brecha en actividad laboral muestra que aún persisten las huellas de la división sexual clásica del trabajo.

En cuanto a la participación laboral de las personas con hijos e hijas, hay que señalar que la llegada del primer hijo o primera hija supone una reducción de las diferencias entre mujeres y hombres frente a quienes no tienen descendencia (hecho seguramente relacionado con la edad). Muy al contrario, el segundo o segunda hija dispara las diferencias en cuanto a presencia en el mercado laboral y en cuanto a ocupación de mujeres y hombres.

Al contrario de lo que sucede con las tasas de actividad y de ocupación que muestran una misma pauta y una pauta clara en todos los territorios (tasas de hombres superiores a las de las mujeres), las tasas de paro por sexo no muestran siempre la misma pauta. Además, al analizar el paro desde una perspectiva de género no hay que perder de vista la enorme importancia que tienen las tasas en sí mismas (y no solo las diferencias entre hombres y mujeres). En la actualidad las tasas de paro más elevadas son las del Estado mientras que las más bajas corresponden a la Unión Europea. Las tasas de la CA de Euskadi son claramente inferiores a las del Estado pero también superiores a la media de la Unión. Las tasas de Gipuzkoa son algo inferiores en 2015 a las de la CAE.

El análisis comarcal del paro sirve para visualizar la gran diversidad de las comarcas así como el peligro de trabajar exclusivamente con brechas porque hay comarcas con brechas muy similares pero derivadas de tasas de paro muy diferentes. Es el caso de comarcas como Resto de Urola Costa y Eibar por una parte y de Donostia y Zarauz por otra.

Cruzando la variable sexo con la edad en los principales indicadores laborales se obtiene que tanto en participación en el mercado laboral (tasa de actividad) como en participación en el empleo (tasa de ocupación), las mujeres están en peor situación que los hombres en todos los grupos de edad. Del análisis en términos de brechas se deriva que las mayores brechas tanto en actividad como en ocupación laboral se da en el tramo de más edad, es decir, entre mujeres y hombres de 45 años y más. Sin embargo, las tasas más elevadas para ambos sexos tanto de ocupación como de actividad corresponden a las edades centrales, es decir, a mujeres y hombres de entre 25 y 44 años.

Por otra parte, en Gipuzkoa, al igual que en la mayoría de los países europeos, el colectivo más golpeado por la crisis en términos de paro es el de la población de entre

16 y 24 años cuyas tasas son preocupantemente elevadas y superan con creces el 25%. Al leer las tasas de paro de las y los jóvenes no hay que olvidar que las tasas de actividad en este colectivo son bajas y que probablemente la desesperanza de muchos jóvenes les haya llevado a prolongar los estudios o a optar por abandonar el mercado laboral de Gipuzkoa. Además, en el colectivo joven la tasa de las mujeres es seis puntos superior a la de los hombres.

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. 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%) duplica al peso que tiene dicho empleo en los hombres (9%). 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%) que en el conjunto de la CAE (3%) lo que es acorde con la mayor presencia de este tipo de organizaciones en el territorio.

El porcentaje de trabajadoras y trabajadores con categoría alta o media es elevada puesto que el 59% se encuadra en dichas categorías y la brecha de género global es significativa (de 15 puntos). Sin embargo, en los primeros años de la vida laboral, hasta los 30 años, el porcentaje de mujeres con categoría media y alta supera en 19 puntos porcentuales al de hombres y a partir de esa edad, ocurre lo contrario. 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 sería 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 los hombres.

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 2012. El análisis de la precariedad es muy complejo porque abarca muchas variables, entre otras, los salarios. Dos indicadores clásicos de precariedad son la temporalidad y la parcialidad.

Son muchas las personas asalariadas tanto en la CAE como en Gipuzkoa que carecen de contrato indefinido, su peso es de 21% y 23% respectivamente. Los datos señalan también que 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 (Estado, CAE y Gipuzkoa). 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% para ellas y de 20% 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. En Gipuzkoa, se puede afirmar que la vía de entrada al mercado de la gente joven es sin contrato indefinido puesto que casi la mitad (49% y 46%) lo hace de esta manera.

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 y esto es así tanto a nivel de la CA de Euskadi como de Gipuzkoa. 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. Así pues, en el área de las expectativas de la mejora de las condiciones de trabajo, las desigualdades de género son significativas.

Mirando los datos, 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 19 puntos en Gipuzkoa, de 21 puntos en la CAE, de 17 puntos en el Estado y de 23 puntos de media en la UE-28. Además, sea cual sea la edad, la parcialidad es sobre todo una cuestión de mujeres.

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. De ahí que a veces se diga que se ha pasado del modelo tradicional de “hombre ganador de pan/mujer ama de casa” a un modelo de “hombre ganador de pan/mujer encargada de los trabajos no remunerados y con empleo a tiempo parcial o trabajando menos horas 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. Analizando los datos de las y los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas por tramos de edad se obtiene que en Gipuzkoa 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 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%) 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.

La jornada laboral de quienes trabajan a tiempo parcial se sitúa en el 56% de la jornada normal por lo que las jornadas parciales pueden calificarse como jornadas cortas (probablemente en torno a las 20 horas semanales) y que, en consecuencia, tendrán como contrapartida salarios bajos. En el tema de la jornada no se aprecian diferencias entre hombres y mujeres.

Hablamos de segregación ocupacional cuando determinados grupos de trabajadores/as están confinados a determinados tipos de puestos de trabajo. Puede ser de dos tipos: vertical, si se refiere a las categorías ocupacionales y profesiones, y horizontal si se refiere a los sectores y ramas de actividad. La metáfora más extendida para referirse a la segregación vertical es la del techo de cristal que se define como las barreras invisibles que obstaculizan el avance de las mujeres en la escala profesional.

El análisis de la segregación ocupacional se aborda en detalle en el Informe 3 de este proyecto por lo que en este informe nos hemos limitado a relacionar la segregación ocupacional con las desigualdades salariales. Se concluye que el peso del empleo femenino en profesiones de baja remuneración es importante y que, en cambio, están infrarrepresentadas en las profesiones con ganancias medias y altas. Por otra parte, varias de las ramas en las que las mujeres están sobrerrepresentadas son ramas de remuneraciones inferiores a la media, por ejemplo, servicios sociales y hostelería. Por el contrario, coincide que bastantes de las ramas muy masculinizadas, son ramas en las que las remuneraciones son superiores a la media, como por ejemplo metalurgia y fabricación de maquinaria.

El análisis nos revela que la segregación horizontal y vertical del empleo femenino es parte de la explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y, por tanto, la segregación laboral supone una discriminación salarial indirecta. Es decir, una de las razones por las que las mujeres ganan menos que los hombres es porque ocupan diferentes puestos de trabajo, precisamente puestos en los que las ganancias son menores. Ellas están sobrerrepresentadas en las profesiones, ocupaciones y ramas de actividad menos remuneradas.

Pero detrás de las desigualdades salariales, además de la segregación ocupacional y de otros factores que no han sido tratados en este informe, está también la mayor precariedad de las mujeres. En concreto, la mayor incidencia de la parcialidad tiene

como consecuencia unas retribuciones anuales por trabajo claramente menores que las de los hombres.

Estudiando las jornadas de trabajo, se ve que la media de horas trabajadas en el mercado por los hombres se acerca en los cuatro ámbitos territoriales al estándar de semana laboral de 40 horas. En cambio, sea cual sea el ámbito territorial, las mujeres trabajan como media menos horas que los hombres y la diferencia es de 7,5 horas en el Estado, de 6,8 horas en la UE, de 6,7 horas en Euskadi y de 6,2 horas en Gipuzkoa. Del análisis por edad de Gipuzkoa se obtiene que la menor brecha en horas semanales (4,2 horas) se da entre la población más joven y esto se debe a que la semana de los hombres jóvenes es algo más reducida que la de los demás. La jornada de las mujeres de Gipuzkoa es muy similar en todas las edades.

Por tipo de semana laboral, la inmensa mayoría de hombres y mujeres no trabaja más de cinco días a la semana y el porcentaje de mujeres que trabaja más de cinco días (19,8%) supera al de los hombres (12%). El porcentaje de mujeres y de hombres que alguna vez trabaja en fin de semana es significativo porque alcanza el 40% y 41% respectivamente. Las jornadas continuadas en Gipuzkoa son más frecuentes entre las mujeres (55% tienen este tipo de jornada) que entre los hombres (46%)

Otros tipos de jornadas atípicas que se consideran perjudiciales para las y los trabajadores son el trabajo a turnos y el trabajo de noche. No son muy frecuentes pero en todos los ámbitos territoriales estudiados, las brechas son positivas, es decir, su incidencia es mayor en los hombres que entre las mujeres. Probablemente se deba a que este tipo de trabajos son más frecuentes en empleos masculinos (industria, servicios de vigilancia, etc.) aunque el trabajo de noche también es habitual en sectores feminizados como la sanidad.

En cuanto a determinado tipo de horario y flexibilidad, hay que destacar que una inmensa mayoría de mujeres y hombres de Gipuzkoa no tienen posibilidad de trabajar desde casa y se puede por tanto decir que el teletrabajo está poco extendido. Casi el 70% declara no tener flexibilidad de salida. En ambos casos las diferencias por sexo son muy pequeñas.

En Gipuzkoa, solo el 13% de hombres y el 15% de las mujeres declara conciliar mal o muy mal. Las mujeres y hombres de Gipuzkoa no parecen tener muchas dificultades a la hora de conciliar porque los hombres puntúan el grado de dificultad con un 4 (sobre 10) y las mujeres con un 3,7. Prácticamente en todas las actividades la nota de los hombres es algo mayor que la de las mujeres por lo que ellos expresan una dificultad ligeramente mayor que la de las mujeres.

Además, en general, la población de Gipuzkoa se muestra relativamente satisfecha con el tiempo dedicado a la conciliación porque las mujeres le dan una nota de 6,3 sobre

10 y los hombres un 6,5. Destaca el grado de satisfacción de los hombres con el tiempo dedicado por sus parejas a la conciliación, aspecto que califican con un 7,5 mientras que las mujeres este mismo aspecto lo califican con un 6,2.

En Gipuzkoa, las mujeres con ocupación laboral dedican tanto a las tareas del hogar como al cuidado de personas dependientes más tiempo diario que los hombres. Como media, ellas dedican a las tareas del hogar un 61% más de tiempo diario que ellos; al cuidado de hijos e hijas un 66% más y al cuidado de otras personas dependientes un 58% más. Dentro de las actividades que se desarrollan en los hogares de manera no remunerada, la que más horas consume, tanto entre los hombres como entre las mujeres, es la del cuidado de hijos e hijas. Por edades quienes más tiempo dedican a los cuidados de menores son las mujeres y hombres de entre 25 y 34 años, ellas bastante más que ellos.

En el cuidado de niños y niñas las opciones de externalización de estas tareas a través de guarderías y/o de la contratación de personal son muy minoritarias. La escasa externalización vía guarderías está seguramente relacionado con el hecho de que la proporción de trabajadores y trabajadoras que dispone de guarderías en la empresa es muy bajo. Por profesiones destaca la disponibilidad de los Directores y gerentes varones y de los empleados contables y administrativos también varones.

En relación al cuidado de otras personas dependientes, dicho cuidado lo llevan a cabo fundamentalmente familiares sin remuneración durante la jornada laboral. Fuera de la jornada laboral, la opción más extendida es la de cuidado por parte de otros familiares sin remuneración (48%) y la de los propios familiares ocupados. Los datos señalan que el peso de los servicios sociales tanto durante la jornada laboral como fuera de ella en el cuidado de dependientes es mayor cuando la persona dependiente es hombre.

De los múltiples indicadores de género compuesto hemos decidido analizar el Índice de Igualdad de Género (IIG) porque es el que se utiliza en la Unión Europea que es el ámbito de referencia en este estudio. Euskadi se encuentra en buena posición en el ranking del IIG puesto que ocupa el quinto puesto detrás de Suecia, Finlandia, Dinamarca y Holanda.

En el área del empleo, las diferencias más importantes con los países líderes (se consideran como tales los cuatro países que encabezan la lista) son en la duración de la vida laboral y en la flexibilidad laboral por razones personales y familiares. La existencia de mejores servicios públicos para el cuidado de personas dependientes y de permisos parentales más prolongados en estos países está en la base de tales diferencias. En la dimensión del dinero, es destacable la diferencia con en la dimensión del salario, lo que necesariamente tiene que ver con las otras desigualdades laborales ya apuntadas. En la dimensión del tiempo, las áreas más importantes de mejora son las de actividades deportivas, culturales y de ocio y las de voluntariado y benéficas.

En definitiva, se constata que las desigualdades económicas entre mujeres y hombres en Gipuzkoa son importantes. Se verifica también que las diferencias entre los datos de Gipuzkoa y de la CAE son poco significativas. Las diferencias con las medias del Estado y sobre todo con la media europea sí que son significativas en algunas cuestiones.