



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



**Fomento de la igualdad de género y la
conciliación en las empresas de
Gipuzkoa, 2016**

INFORME EJECUTIVO

UPV/EHU

Ekonomia Aplikatua I

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola



**Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las
empresas de Gipuzkoa, 2016**

INFORME EJECUTIVO

Ekonomia Aplikatua I

UPV/EHU

INDICE

0. INTRODUCCIÓN GENERAL	4
1. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS DE GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016	8
2. RADIOGRAFÍA SECTORIAL Y EMPRESARIAL DE GIPUZKOA, 2016	18
3. LA CONCILIACIÓN EN GIPUZKOA: ESTADO DE LA CUESTIÓN	21
4. MAPEO DE LA SITUACIÓN Y BUENAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD	24

0. INTRODUCCIÓN GENERAL

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.

En concreto, uno de los objetivos del programa *Etorkizuna Eraikiz – Gipuzkoa Lab* es el fomento de la igualdad de género y conciliación en la empresa. Uno instrumento para la consecución de este objetivo es la elaboración de un diagnóstico con enfoque de género sobre la situación laboral en Gipuzkoa y la elaboración de una radiografía de las empresas gipuzcoanas y su situación relativa en materia de igualdad y conciliación familiar. Este es precisamente el objeto del informe que se presenta.

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 son menores y los empleos suelen estar segregados por razón de sexo.

Uno de los objetivos de este 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. Otro de los objetivos es analizar de manera pormenorizada la segregación laboral por razón de sexo y concretamente la segregación horizontal, es decir, la desigual participación de mujeres y hombres en las diferentes ramas y sectores de la economía.

Una de las cuestiones que subyacen tras las desigualdades económicas entre mujeres y hombres es la desigual incidencia que tienen en unos y en otras las responsabilidades familiares. El desigual reparto de tiempos de trabajos no remunerados en el ámbito de los hogares, es decir, el mayor tiempo que las mujeres dedican a trabajos domésticos y de cuidados no pagados incide de manera clara en las desigualdades laborales. Las huellas de la “división clásica del trabajo”, de los tiempos en los que los roles de género predominantes se ajustaban más o menos al patrón de “hombre ganador de pan”/”mujer ama de casa”, parecen difíciles de borrar. Aunque en la actualidad la participación laboral de las mujeres está generalizada, los avances en la participación de los hombres en los llamados trabajos

reproductivos son mucho más lentos. Esto hace que, a día de hoy, los problemas para compatibilizar los trabajos pagados y no pagados siguen considerándose problemas femeninos. En el campo de la denominada conciliación/corresponsabilidad laboral y familiar, ha habido avances incuestionables en materia normativa y de concienciación aunque estos siguen siendo claramente insuficientes. Se necesita avanzar tanto en el reparto de trabajos en los hogares, como en materia normativa y de implicación de diferentes agentes en la consecución de una mayor corresponsabilidad. Partimos de la hipótesis de que una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en los trabajos no pagados, si bien no acabará con las desigualdades económicas de género, sí que tendrá un impacto positivo en el cierre de las brechas económicas de género.

Otro de los objetivos de este estudio está precisamente ligado a la corresponsabilidad. Se trata de conocer el estado de la cuestión partiendo de la realidad de las empresas de Gipuzkoa. Si bien los avances en materia de conciliación son reales, dichos avances se han dado principalmente en el sector público y, en general, en el sector privado esta cuestión sigue siendo una asignatura pendiente. Conocer la realidad de las empresas guipuzcoanas es una condición necesaria para que desde la administración pública, en este caso desde la Diputación Foral de Gipuzkoa/Gipuzkoako Foru Aldundia, se puedan implementar medidas ajustadas a la realidad empresarial, medidas que sean útiles para avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

Por último y de cara a la implementación futura de medidas de corresponsabilidad en el territorio, se elaborará un informe en el que se recopilen distintas experiencias en materia de corresponsabilidad. Dicho informe incluirá un mapeo del estado de la cuestión en Europa así como un rastreo de buenas prácticas llevadas a cabo principalmente en el Estado. A lo largo del informe se irán presentando los argumentos a favor y en contra de las diferentes medidas y al final del mismo se reflexionará sobre su posible aplicabilidad en Gipuzkoa.

El informe consta, pues, de cuatro partes claramente diferenciadas y hemos optado por elaborar cuatro informes que, si bien están estrechamente vinculados, puedan leerse de manera independiente. Por tanto, dentro del 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) firmado el día 11 de julio de 2016 para desarrollar el eje de Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las empresas de Gipuzkoa se presentarán cuatro informes:

INFORME 1. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS DE GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016

INFORME 2: RADIOGRAFÍA SECTORIAL Y EMPRESARIAL DE GIPUZKOA, 2016

INFORME 3: LA CONCILIACIÓN EN GIPUZKOA: ESTADO DE LA CUESTIÓN

INFORME 4: MAPEO DE LA SITUACIÓN Y BUENAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

En el INFORME 1. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS DE GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016 se aborda el análisis, siempre con enfoque de género, del mercado laboral actual de Gipuzkoa y para ello se analizan cuestiones diversas como son una panorámica general, usos del tiempo, indicadores laborales clásicos (actividad, paro, segregación, etc), datos relativos a

las condiciones de trabajo, indicadores de renta y riqueza y datos sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El segundo informe (INFORME 2: RADIOGRAFÍA SECTORIAL Y EMPRESARIAL DE GIPUZKOA) se centra en el análisis de los sectores y las empresas guipuzcoanas y se estructura en dos apartados. En el primero de ellos se lleva a cabo un análisis sectorial de la economía guipuzcoana en el que se detalla, para los principales sectores de actividad, la información disponible. En el segundo de los apartados se presenta un panorama general de la estructura empresarial y las principales características de las empresas de las ramas de actividad más relevantes.

El INFORME 3: LA CONCILIACIÓN EN GIPUZKOA: ESTADO DE LA CUESTIÓN se centra en la corresponsabilidad y en ella se analizan por una parte los resultados de la encuesta que se ha llevado a cabo en 300 empresas de Gipuzkoa pertenecientes a los sectores relevantes previamente seleccionados y que se ha realizado en octubre de 2016. En una segunda parte se exploran las opiniones de personas expertas sobre las potencialidades y obstáculos para una conciliación equitativa.

Por último en el INFORME 4: MAPEO DE LA SITUACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD, se incluye un mapeo del estado de la cuestión en Europa así como un rastreo de buenas prácticas llevadas a cabo principalmente en el Estado. A lo largo del informe se presentan también los argumentos a favor y en contra de las diferentes medidas y al final del mismo se reflexiona sobre su posible aplicabilidad en Gipuzkoa.

La metodología de los dos primeros informes del estudio es fundamentalmente cuantitativa y se basa principalmente en el análisis de datos y se utilizarán siempre los últimos disponibles. Dichos datos proceden de fuentes muy diversas: Eustat, INE, Eurostat, Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, Cámara de Comercio de Gipuzkoa, Departamento de Hacienda y Finanzas de la DFG/GFA, etc. La diversidad y heterogeneidad de las fuentes puede, a veces, dificultar el análisis porque es posible que los datos de las diferentes fuentes no siempre coincidan porque proceden de encuestas diferentes (en tiempo, muestra, etc.), porque responden a definiciones diferentes Con el objeto de que la lectura no sea excesivamente complicada, el equipo responsable ha seleccionado en cada caso los datos que considera, por diversos motivos que van desde la comparabilidad hasta la fiabilidad, más oportunos. En cada uno de los apartados del informe se especifican las fuentes de procedencia de los datos utilizados. Los gráficos que se presentan son todos (salvo que se diga lo contrario) de elaboración propia.

La metodología del tercer informe es de carácter cualitativo y se hará en base a encuestas a empresas y entrevistas personales a agentes claves y personas expertas. El eje central tanto de las encuestas como de las entrevistas será la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.

Para elaborar el cuarto de los informes se ha llevado a cabo una búsqueda exhaustiva de información tanto en páginas institucionales como de entidades privadas. Se ha recurrido asimismo a bibliografía especializada en materia de corresponsabilidad.

1. ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS DE GÉNERO EN GIPUZKOA, 2016

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.

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.

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.

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 perceptoras 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.

2. RADIOGRAFÍA SECTORIAL Y EMPRESARIAL DE GIPUZKOA, 2016

El segundo informe del Diagnóstico con Enfoque de Género de la Economía de Gipuzkoa 2016 se centra en la estructura sectorial y empresarial. Consta de dos partes diferenciadas. En la primera parte se aborda el estudio sectorial de la economía de Gipuzkoa. Así, se estudia el peso de los diferentes sectores tanto en la producción económica como en el empleo. Después se realiza un análisis comparativo con entornos geográficos próximos como son la CAE, el Estado y la Unión Europea. Se suministra asimismo información detallada sobre la distribución sectorial por sexo. La primera parte concluye con una visión económica de diferentes ramas de actividad.

La segunda parte se centra en el estudio empresarial de Gipuzkoa. Se hace, en primer lugar una fotografía general del tejido empresarial del Territorio Histórico de Gipuzkoa. En segundo lugar se analiza el tejido empresarial de los sectores económicos más significativos. Concretamente se estudian en detalle cinco sectores: Fabricación de productos metálicos y metalurgia (códigos CNAE 24 y 25); Comercio al por menor y hostelería (códigos CNAE 47, 55 y 56); Educación en centros privados (código CNAE 85); Servicios siglo XXI (códigos CNAE 26, 61, 62, 63 y 72) y Actividades jurídicas y de contabilidad y similares (código CNAE 69, 70 y 71).

Del análisis sectorial de Gipuzkoa destacamos que se trata de una economía de servicios. Sin embargo, cabe resaltar que el sector industrial sigue siendo muy importante y su peso tanto en el VAB como en el empleo es superior al de la CAE o a la media del Estado. La tendencia del empleo en el sector industrial y manufacturero de los últimos años ha sido negativa y esto está ligado tanto a la evolución general del sector industrial como al contexto de crisis económica en el que ha estado inmersa la economía guipuzcoana. El peso de la industria tanto en el VAB como en el empleo está claramente por encima de la media de la Unión Europea y es un peso superado por muy pocos países. Por el contrario, el peso del sector primario está por debajo de la media europea.

De las diez ramas de actividad que más contribuyen a la producción y al empleo en Gipuzkoa, siete son de servicios y dos son industriales (Metalurgia y productos metálicos y Maquinaria y equipo). La décima rama es la construcción. Entre las siete ramas de servicios con mayor peso en la producción de Gipuzkoa, cabe señalar que en tres de ellas la producción del Sector Público es muy importantes: actividades sanitarias, educación y administración pública y defensa. Los sectores de servicios eminentemente privados más importantes en la producción del territorio histórico de Gipuzkoa son comercio y reparación de vehículos, actividades inmobiliarias, actividades financieras y seguros y hostelería. Del ranking de empleo desaparecen las actividades inmobiliarias y las actividades financieras y de seguros y aparecen las actividades de los hogares y los servicios auxiliares.

Desde un enfoque de género, cabe resaltar que las grandes ramas generadoras de empleo en el Territorio histórico están claramente segregadas por razón de sexo. Resaltamos asimismo que la concentración de mujeres en pocas ramas es superior a la de los hombres y todas las importantes para las mujeres son ramas de servicios mientras que en el empleo de los hombres es más diverso. Si bien muchos sectores de servicios son sectores muy feminizados también hay alguno, por ejemplo los relacionados con vehículos de motor, en los que la presencia de hombres es mayoritaria. En general los hombres son mayoría en las ramas industriales pero hay diferencias y en la menos masculinizada el porcentaje de mujeres es de 46% (Industria de la alimentación, bebidas y tabaco). A diferencia de lo que sucede en Gipuzkoa, ni en el conjunto de la UE-28 ni en el conjunto del Estado aparece ninguna rama específicamente industrial entre las diez que más empleo generan.

Del análisis detallado de la industria se desprende que las ramas más importantes por su contribución a la producción industrial son Maquinaria de uso general, Energía eléctrica, la Ingeniería mecánica, los Artículos metálicos y las Máquinas herramienta. Las ramas más importantes por su contribución al empleo industrial son la Maquinaria de uso general, la Ingeniería mecánica, los Artículos metálicos, la Construcción metálica y los Productos informáticos y electrónicos.

Las cinco ramas industriales que más mujeres emplean son Metalurgia y productos, la Ind. alimentarias, bebidas, tabaco, Maquinaria y equipo, Productos informáticos y electrónicos y Madera, papel y artes gráficas. El porcentaje de empleo femenino más elevado (en ramas con empleo superior a 1.000 personas) corresponde a Ind. alimentarias, bebidas, tabaco, Prod.informáticos y electrónicos, Material y equipo eléctrico, Industria química y Muebles y otras manufactureras.

En relación a los servicios, son especialmente importantes para las mujeres el comercio al por menor, los restaurantes, establecimientos de bebidas, otras actividades de servicios, actividades jurídicas y de contabilidad y otros servicios personales.

En relación a la estructura empresarial, de los primeros datos analizados deriva que los establecimientos de Gipuzkoa son pequeños en términos de empleo y esto es así para los establecimientos de los tres grandes sectores de actividad. No obstante, con el objetivo de ahondar en el conocimiento de la estructura productiva y empresarial de la economía de Gipuzkoa, se plantea también un análisis empresarial de cinco actividades especialmente relevantes. Dichas actividades son las siguientes: a) Fabricación de productos metálicos y metalurgia (códigos CNAE 24 y 25); b) Comercio al por menor y hostelería (códigos CNAE 47, 55 y 56); c) Educación en centros privados (código CNAE 85); d) Servicios siglo XXI (códigos CNAE 26, 61, 62, 63 y 72); e) Actividades jurídicas y de contabilidad y similares (código CNAE 69, 70 y 71)

Para ello se utilizan además de las fuentes estadísticas tradicionales la información empresarial facilitada por la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos). Siempre es preciso tener en cuenta que se trata de una primera aproximación al estudio de estos sectores basada en la información de la muestra de empresas proporcionada por dicha base de datos y, en caso de necesitarse un conocimiento más profundo, sería necesario poner en marcha un análisis de cada sector en cuestión más pormenorizado y de mayor profundidad.

Con los datos disponibles pueden observarse con claridad no solo las diferencias entre los sectores si no también las que existen entre las empresas que se dedican a actividades similares. Por ello, podemos comprobar que dentro de la industria existen claras distinciones entre las actividades de fabricación de productos metálicos y la metalurgia en lo referido al tamaño empresarial y también en la presencia de mujeres en la plantilla, siendo en el primero menor el tamaño medio de las plantillas y algo superior la presencia de mujeres en las mismas, aunque no supera el 15%,

Los resultados obtenidos para las actividades de “Servicios siglo XXI” son especialmente interesantes al referirse a actividades menos conocidas pero con gran proyección de futuro. En ellas la presencia de mujeres en el empleo se sitúa en torno al 30%, lo que nos lleva a hablar de una presencia baja en el sector. En él conviven un gran número de PYMES con empresas de gran tamaño (estas últimas suponen 75% del empleo), debido probablemente a las características muy diferentes de las unas y otras empresas dentro del grupo.

Así, son muy numerosas las fuentes de datos y resultados analizados en el presente informe que, de manera conjunta, nos permiten una primera aproximación detallada a la realidad sectorial y empresarial de la economía de Gipuzkoa. Esta orientación resulta imprescindible para poder dirigir adecuadamente posteriores investigaciones destinadas a abordar de manera pormenorizada y profunda la compleja realidad de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las empresas del territorio.

3. LA CONCILIACIÓN EN GIPUZKOA: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Entre las diferentes medidas propuestas a las que se puede acoger el personal de las empresas entrevistadas destacan, por su mayor implantación, las que afectan a toda la plantilla: la posibilidad de dejar el lugar de trabajo por una Emergencia Familiar (94%), Excedencias Personales o Familiares (56,3%) y la Flexibilidad de Vacaciones (55,3%). Pero, por otro lado, hay que señalar también que, otras medidas están muy poco implantadas. Así, con valores de “Ninguna Persona” y que superan el 50% de las empresas son: posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia en la empresa (Teletrabajo) y personas con Permiso de Paternidad y Maternidad superior a lo establecido por la ley. Ello nos dibuja un panorama diverso y, en todo caso, en el que no cabe hablar de modelos integrales en los que la conciliación y la igualdad entre mujeres y hombres están presentes en la cultura empresarial, ni tampoco están integradas como elementos estratégicos. En todo caso, el hecho de que se pongan en marcha, aunque sea de manera puntual, medidas de conciliación o que haya una serie de mejoras sobre las medidas obligadas por ley (como las prolongaciones de los permisos parentales o las excedencias), constituye un camino por el que las empresas deberán necesariamente transitar para llegar a modelos en los que la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades estén presentes en todos los procesos.

A medida que aumenta el tamaño de los establecimientos, las sustituciones de la plantilla que se acoge a permisos o excedencias es más habitual y lo mismo se observa con respecto a otras políticas favorecedoras de la igualdad, como la de evitar las reuniones fuera de las horas de trabajo (que existe en el 82% de las empresas de más de 80 personas y en más del 93% de las que tienen más de 200). La política de luces apagadas, en cambio, no está tan generalizada (existe entre el 40 y el 50% de las empresas, según el tamaño).

A medida de aumenta el tamaño de la empresa, también lo hace la preocupación por las cuestiones referidas a la igualdad. En un 63% de las empresas de entre 20 y 40 personas, se entiende que la conciliación es un tema de interés y preocupación para la empresa, y el porcentaje sube hasta el 87% entre las de más de 200. En la misma línea, tan solo el 40% de las empresas de menos de 40 trabajadores/as manifiesta que se tienen en cuenta las necesidades de conciliación y se implantan medidas al respecto, pero entre las de más de 80 trabajadores lo manifiestan el 70% de las empresas.

Asimismo, la administración pública suele ser más activa de cara a sus personas empleadas en la adopción de acuerdos de conciliación que la empresa privada, y ello es coherente con los resultados de la encuesta. Los sectores en los que hay más presencia de establecimientos de titularidad pública, como son el de educación (sector

2) o el de actividades sanitarias (sector 8), destacan por el elevado porcentaje de casos en los que se sustituye a las personas que se acogen a permisos. No se observan, sin embargo, grandes diferencias entre estos sectores y los demás en cuanto a la adopción de medidas de flexibilidad horaria o espacial. Lo mismo puede decirse en cuanto a las percepciones y actitudes en materia de igualdad y conciliación: no parece haber relación entre los sectores de actividad y el interés por estos asuntos.

Por último, dado que las empresas con una importante proporción de mujeres empleadas pueden beneficiarse más de los efectos sobre la productividad de las medidas de conciliación, y que la existencia de una mayor proporción de trabajadoras en la plantilla empleadas podría ejercer mayor presión a favor de la adopción de acuerdos de conciliación, cabe esperar más medidas de conciliación en estas empresas o al menos, mayor sensibilidad hacia la problemática. Como se ha ilustrado en la radiografía empresarial de Gipuzkoa, las plantillas de los sectores de comercio, educación y actividades sanitarias (1, 2 y 8), están fuertemente feminizadas y las de los sectores de metalurgia y fabricación de maquinaria (3 y 7) fuertemente masculinizadas. A nivel general, en algo más del 50% de los casos se sustituye a las personas acogidas a medidas de conciliación, pero los sectores de educación y de actividades sanitarias destacan muy por encima de esta media (93% y 100%), lo que es coherente con la idea de que en los sectores donde hay más mujeres empleadas hay también más facilidades para acceder a permisos para la conciliación. La sustitución de la persona que se acoge a un permiso puede resultar un elemento crucial. Hay que tener en cuenta que el hecho de que legalmente tengamos derecho a un permiso no implica necesariamente que podamos acogernos a él. De hecho, la no sustitución de la persona que pretende acceder al permiso puede ser un factor que, sobre todo en las organizaciones pequeñas, impida que esa persona ejerza su derecho por el simple hecho de que sus compañeros/as pueden ver su carga de trabajo incrementada. En cuanto a la sensibilidad con la problemática, no parece que sea mayor en empresas de sectores con plantillas feminizadas.

No podemos perder de vista que la inmensa mayoría de las empresas son pequeñas o muy pequeñas. En el caso de Gipuzkoa el 92,8% de ellas tiene menos de 10 personas en plantilla, lo cual es todavía más acentuado en los servicios (casi el 96%) y que para ellas, incluso las medidas de conciliación que no suponen coste económico alguno son difíciles de acometer, porque pueden tener un coste organizativo que puede resultar insalvable. Cuando hay que repartir entre muy pocas personas los períodos de vacaciones, las posibles flexibilidades en los horarios de entrada y salida, el trabajo en horario de tarde, etc., hay un margen reducido para las compensaciones, los posibles turnos, las bolsas de horas, por poner algunos ejemplos, y lo que en realidad ocurre, cuando una persona se ausenta de su puesto por motivos familiares o personales, es que esa carga de trabajo la tiene que asumir otro/a compañero/a....o que el trabajo se queda sin hacer y se acumula para los siguientes días. Ello no puede dejar de tener

efectos negativos en el rendimiento laboral y en la motivación de las personas por lo que se requieren medidas audaces por parte de la Administración Pública para que llegue a esta empresa la posibilidad de hacer realidad su derecho a la conciliación de forma corresponsable.

En relación a las entrevistas personalizadas destacamos por una parte la coincidencia en que ha habido avances en materia de igualdad y conciliación pero que estos han sido insuficientes. Sale a relucir la preferencia de hombres (o de mujeres) para determinados empleos.

Tal y como se detecta en las encuestas a las empresas, en el tema de la conciliación, destacamos la importancia que pueden tener determinadas variables (tamaño y sector) a la hora de implantar medidas. No parece que se conozca mucho el trabajo de la Administración en este ámbito. Esto es algo que también se desprende de las encuestas a las empresas porque más de un tercio de ellas dice desconocer el papel de la Administración en materia de igualdad y conciliación.

Entre las medidas a adoptar por parte de la Administración se menciona el tema de la educación y la sensibilización. Y entre los obstáculos destacaríamos el de los costes económicos aunque también se considera que es una inversión a largo. Esto también va en consonancia con lo detectado en la encuesta a empresas: una parte importante de ellas manifestaba preocupación por los costes de la conciliación pero también consideraban que es una inversión de futuro.

4. MAPEO DE LA SITUACIÓN Y BUENAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

El cuarto informe tiene como objetivos principales reflexionar sobre el concepto de corresponsabilidad y sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, puestas en práctica en nuestro entorno, y reflejar algunas buenas prácticas impulsadas por el sector empresarial en el marco de las políticas públicas existentes en esa dirección. Medidas adoptadas, en principio, para avanzar en los procesos de corresponsabilidad de hombres y mujeres en los usos del tiempo en las esferas privadas y públicas de nuestras vidas. Su principal fin es propiciar unas condiciones de vida más igualitarias entre mujeres y hombres, por medio de un reparto más equitativo de los usos del tiempo y de los trabajos que realizamos mujeres y hombres en los ámbitos privados y públicos. Las motivaciones principales para aplicar estas medidas se basan en la necesidad de superar las barreras que genera la división sexual del trabajo, y ser conscientes de la relevancia que tienen los roles asignados a cada sexo en la comprensión de la situación actual y de las medidas a implementar para superarlos.

Este cuarto trabajo se estructura en tres partes principales. La primera dedicada a un análisis conceptual del estado de la cuestión de la corresponsabilidad en Europa, a partir de las principales variables tenidas en cuenta en las políticas públicas europeas que impulsan su implementación, y dedicando un apartado a los principales argumentos “económicos” a favor de su fomento. A continuación, se realiza una aproximación a las buenas prácticas en materia de conciliación desarrolladas por una muestra de empresas pioneras en estas medidas en nuestro entorno, para terminar con un tercer apartado en el que se realiza una reflexión inicial sobre la aplicabilidad en Gipuzkoa de las medidas de conciliación puestas en marcha en otros territorios, que consideramos debería ser profundizada con la participación de los diversos agentes económicos, sociales y políticos de Gipuzkoa en una posterior fase de este proceso. El informe incluye también una serie de referencias bibliográficas relevantes utilizadas a lo largo de este documento, así como un anexo en el que se incluyen un listado de organizaciones que trabajan a favor de la conciliación y de la corresponsabilidad, y de algunos materiales relevantes que han publicado en los últimos años en esta materia, así como documentos de consulta que permiten profundizar en los análisis realizados y en las prácticas descritas.

En relación a la aplicabilidad en las empresas de Gipuzkoa de las diferentes medidas estudiadas, se observa que buena parte de ellas están presentes en numerosas empresas del territorio, según se desprende de la encuesta que se ha realizado a 300 empresas de más de 20 trabajadores/as (cuyos resultados completos se recogen en el tercer informe de este estudio). Las variables que más influyen en la adopción de las políticas de conciliación por parte de las empresas son: el tamaño de la empresa, el

sector empresarial, distinguiendo la propiedad de la empresa entre el sector público y el privado, la proporción de mujeres empleadas y las carencias de personal cualificado.

El hecho de que gran parte de las empresas del territorio sean pequeñas o muy pequeñas, va a suponer una restricción en materia de flexibilidad horaria y/o espacial. Esto no significa que no puedan acometer medidas de conciliación, sino que es importante contar con el impulso desde las instituciones, a través de subvenciones, programas de fomento, así como de servicios públicos de cuidado universales. En este sentido, teniendo en cuenta las características del tejido industrial de Gipuzkoa y que una parte importante de los municipios son de reducido tamaño, consideramos imprescindible la intervención de las administraciones públicas en la oferta de servicios para la conciliación, accesibles y universales, como pueden ser las guarderías o los centros de día, entre otros, tal como ha recomendado en algunas ocasiones la Unión Europea.

Así, es necesario dotar a los municipios y comarcas de Servicios de Atención a la Vida Diaria que promuevan el bienestar cotidiano de la población, incidiendo en los usos del tiempo de cada día y teniendo la vida cotidiana como escenario. La reivindicación de esos servicios debe recordar la necesidad de que sean pautados como derechos de ciudadanía universales e individualizados y, por lo tanto, no sólo obtenibles en clave asistencialista o familista. Es decir, deben promoverse no sólo para que sirvan como paliativo del malestar de aquellos colectivos con un mayor riesgo de exclusión social. Su desarrollo no resulta sencillo en territorios en los que el Estado de Bienestar no se ha llegado a desarrollar plenamente, precisamente por su clara orientación familista. Sin embargo, las especialistas coinciden en afirmar que estos servicios son una de las mejores garantías de equidad democrática, específicamente destinados a resolver gran parte de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y señalan asimismo que el proceso de envejecimiento los está convirtiendo ya en ineludibles.

En esta línea, nos gustaría resaltar que investigaciones empíricas, como la de den Dulk et al. 2012, manifiestan la conveniencia de contar con medidas activas por parte de las administraciones públicas cuyo objetivo sea ofrecer recursos a favor de la igualdad de oportunidades vitales y un acceso igualitario a esas facilidades a toda la ciudadanía. Esa intervención pública activa es imprescindible si se quiere avanzar en la construcción de una organización de los tiempos y las actividades más equitativa entre mujeres y hombres, impulsando la corresponsabilidad de ambos sexos. Asimismo, estas medidas suelen impulsar los acuerdos de conciliación que se llevan a cabo a nivel de la empresa.

Así, a nivel de la Unión Europea algunos estudios también reflejan que las medidas públicas son necesarias para impulsar a las organizaciones empresariales a desarrollar medidas de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad en el entorno laboral. En el caso de regímenes sociales democráticos se subraya la positiva relación existente entre

el apoyo ofrecido por el Estado y el ofrecido por las empresas respecto a los acuerdos de flexibilidad laboral. En los casos en los que existía una política pública activa, las organizaciones empresariales también se mostraban activas en el terreno de la conciliación menos cubierto por las políticas públicas.

Por ello, creemos que es fundamental que las administraciones públicas colaboren para instaurar un conjunto de medidas claras que impulsen la corresponsabilidad y que sean de aplicación lo más general posible. Y que este marco sea complementado con la labor realizada por las administraciones públicas junto a las empresas y organizaciones socio-económicas, trabajando de forma conjunta y colaborativa en una labor de sensibilización y de resolución de los problemas que se puedan presentar a partir del análisis de la realidad a la que deben hacer frente. Siempre con el objetivo de que las medidas de conciliación no sean puestas en práctica solo en las empresas grandes sino que se establezcan las condiciones para que todas las personas que lo requieran puedan tener acceso a estos servicios públicos relacionados con el cuidado de las personas en las diversas fases de nuestra vida. La existencia de unos servicios públicos de calidad relacionados con el cuidado de la infancia, con las diversas situaciones de enfermedad, diversidad funcional y personas ancianas con necesidades especiales, abonan el terreno a las políticas de conciliación en las empresas. No obstante, estas últimas también son necesarias para poder contar con una flexibilidad horaria, que responda a las necesidades de las diversas fases de nuestra vida y sea hecha efectiva de forma armonizada con el resto de necesidades personales y familiares del personal de las empresas.

Hay que tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, las medidas de conciliación, siendo aparentemente neutras en su formulación, no resultan serlo en cuanto al género. No resultan igualitarias en la práctica porque terminan siendo mayoritariamente adoptadas por las mujeres. Esto significa que para esta población femenina, el disfrute de estas medidas supone, por un lado, un incremento de la carga de trabajo soportada por ellas, en este caso de trabajo no remunerado, lo que se traduce en mayores niveles de estrés. Por otro, puede y suele tener una repercusión negativa en su posición laboral, lo que explica la segregación ocupacional y, en definitiva la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ello profundiza todavía más el desigual reparto de las responsabilidades domésticas entre sexos. Algunas empresas han manifestado que el hecho de que en la organización existan importantes acuerdos de conciliación que favorecen los permisos parentales y excedencias, unido a que son mayoritariamente las mujeres las que disfrutan de ellos, ha significado que muchas de ellas terminen abandonando el mercado laboral. Incluso en los países en los que desde las instituciones públicas, llevan décadas impulsando la igualdad de género como Islandia, se detecta que es en el mercado de trabajo donde los resultados en términos de igualdad son menores. Todavía la presencia de las mujeres en el mercado laboral es menor, lo que origina, entre otras consecuencias, que ellas posteriormente disfruten

de pensiones inferiores. Podemos decir entonces que si bien la conciliación está ya en la vida pública, porque cada vez hay más empresas, organizaciones e instituciones que toman medidas al respecto, la corresponsabilidad continúa todavía en el espacio privado. En este sentido, y como precursoras de medidas favorecedoras de la corresponsabilidad, las instituciones públicas pueden ir dando pasos para la ampliación de los permisos parentales intransferibles. Además esta es una medida con otros aspectos positivos a considerar: se refuerzan los vínculos entre los padres y los hijos e hijas y se hace frente a los estereotipos que han situado tradicionalmente a los hombres al margen de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento de la vida, y, no menos importante, se reduce el supuestamente mayor coste que implica la contratación de mujeres.

La corresponsabilidad está entonces un paso más allá de la conciliación y es una pieza clave para impulsar la igualdad de género. No existirá tal igualdad mientras no se produzca la transferencia de la parte del trabajo reproductivo que les corresponde a los varones.

Otro aspecto clave en el camino a la igualdad es que ésta se incorpore en la gestión de los recursos humanos en las empresas y organizaciones. Ello comprende todos los procesos: el reclutamiento y la selección, la formación, la promoción y el desarrollo de la carrera, y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Tal y como hemos visto en páginas anteriores, aunque las actitudes y percepciones en favor la igualdad y sus beneficios son mayoritarias, coexisten con prejuicios, estereotipos, inercias y también miedos a posibles costes. Otro posible freno para la adopción de modelos de gestión de las personas más avanzados en términos de igualdad puede ser la baja calidad del empleo en algunos segmentos de la población trabajadora, entre los cuales pueden encontrarse las mujeres con bajo nivel de cualificación, y en ciertos sectores de actividad.

Integrar la igualdad en la gestión de las personas en las organizaciones y empresas representa una de las mejores vías para reducir las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. El apoyo de los poderes públicos en este sentido, también es necesario. El Programa Óptima, desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer y por Emakunde, que impulsa el diagnóstico de desigualdades para diseñar planes de acción positiva en las empresas; el programa de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Comunidad Autónoma de Extremadura en una línea similar; la iniciativa Equal, que propone hacer frente a la segregación laboral con acciones para favorecer la carrera profesional de mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas (Fundación Mujeres, 2008), son ejemplos que nos pueden servir de base para hacer propuestas en este sentido

Lo dicho en estas páginas, puede perfectamente verse resumido en la siguiente propuesta de intervención, que contempla tres ejes de actuación:

- La mejora de los servicios para el cuidado de personas dependientes, cuyo principal impulsor deber ser la administración pública. Este es el principal mecanismo para propiciar que el coste de los cuidados deje de recaer principalmente en las familias y, sobre todo, en las mujeres. Como primer paso, sería necesario tener un diagnóstico de la oferta y de las necesidades de estos servicios (fundamentalmente de cuidado de niños y niñas antes de la edad escolar, de niños y niñas en edad escolar y en horario extraescolar, de personas dependientes no menores, de transporte) en municipios y comarcas de Gipuzkoa.
- La integración de la igualdad en la gestión de las plantillas, lo que significa ir más allá de las medidas de conciliación y actuar también en la selección, el reclutamiento y la retención de las personas. La mejora de la calidad del empleo en las empresas y el apoyo de las instituciones públicas son necesarias para impulsar esta cultura en las empresas.
- La sensibilización y el cambio social para transformar las representaciones y actitudes sociales que reproducen la división sexual del trabajo. Las administraciones públicas tienen un papel central en este sentido con acciones, campañas, formación, etc. en los medios de comunicación, en los centros de trabajo, y en los educativos, además de trabajar conjuntamente con los agentes sociales.

En consonancia con estas propuestas, finalizamos con las reflexiones recogidas en el estudio impulsado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGI, por sus siglas en inglés) en 2015, y elaborado por un conjunto de personas expertas en temas de conciliación y corresponsabilidad en los Estados miembros, en el que hacen una reflexión crítica sobre las condiciones laborales existentes hoy en día en muchos Estados miembros (segregación laboral, brecha salarial, flexibilidad vinculada a la precariedad y a jornadas parciales impuestas, en muchos casos destinadas específicamente para las mujeres, etc.), considerando un elemento clave para poder avanzar en la generalización de las políticas de conciliación combatir la segregación de género existente en el mercado laboral así como eliminar los estereotipos sobre los roles de género. Además, y a pesar de la recomendación realizada por el Consejo Europeo en Barcelona de 2002 a favor de los servicios de cuidados de la infancia, se sigue constatando que en una parte importante de Estados europeos estos servicios siguen siendo principalmente privados, muy caros y en algunos casos muy escasos. También reflexionan sobre la importancia de implicar a los hombres en estas políticas, es decir, impulsar la corresponsabilidad.

Finalizan el estudio haciendo un llamamiento a incrementar el compromiso político a favor de políticas públicas eficaces en materia de conciliación y la corresponsabilidad, las cuales deben situarse en el centro de la agenda política, y hacen asimismo un llamamiento a que se cuente con los agentes sociales, y entre ellos destacan el papel

de las fuerzas sindicales y del empresariado en este cambio, haciendo una mención especial a los cambios en la cultura empresarial actual (largas horas presenciales vinculadas con el compromiso hacia la empresas), que se deben manifestar en la negociación colectiva. También, recomiendan una flexibilidad horaria y espacial del personal laboral que responda a sus necesidades, siendo siempre previamente negociada entre las partes y nunca adoptada de forma unilateral por el empresariado. Se resalta, asimismo, la necesidad de respetar los tiempos de vida privados de las personas evitando la cultura de la disponibilidad permanente, e impulsando la superación de estereotipos contra los hombres que abogan por la corresponsabilidad. Esto a veces se logra cuando el personal ejecutivo de la empresa da ejemplo adoptando estas prácticas corresponsables. También compartimos su última recomendación en la que se subraya la importancia de la negociación entre el sector público, el empresarial, el sindical y el social para poder avanzar de forma coherente en la mejora de las prácticas desarrolladas tanto por el sector público, como por el sector privado (EIGE, 2015). Confiamos en que estas indicaciones pueden ser muy valiosas para los agentes socio-económico de Gipuzkoa, liderados por sus administraciones públicas.