22 DE FEBRERO, DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Muchas veces hemos leído y oído que en el último siglo las mujeres han entrado en el mercado laboral, así como que las diferencias en su tasa de actividad con respecto a los hombres han disminuido. Uno de los principios básicos de la Unión Europea es que se pague igual a todas las personas que desempeñan el mismo cargo y oficio, sin distinción entre mujeres, hombres y personas no binarias. Este principio está amparado no sólo por la normativa de la Unión Europea, sino también por la internacional, la estatal y la de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). De la teoría a la práctica, sin embargo, las diferencias son evidentes. ¿Por qué tenemos que seguir hoy en día haciendo un manifiesto ante esto?

El Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK), a través del informe *Recorridos Morados* de 2016, quiso analizar la situación de las mujeres jóvenes en el mundo laboral. Hoy, día Europeo de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, se han querido actualizar estos datos y ver cuál es la brecha salarial que se da en las mujeres jóvenes a través de este documento. Por otro lado, cabe señalar que los datos recogidos a lo largo del informe serán desagregados en género binario, ya que en las fuentes existentes se hace esta distinción y no se tienen en cuenta a las personas que no se sitúan en género binario.

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

1. Fotografía general del mundo laboral de las personas jóvenes

Antes de empezar a analizar la brecha salarial, es necesario analizar cuál es la situación laboral desde la perspectiva juvenil. Una realidad que nos preocupa es la del mercado laboral. En el informe *Retratos de juventud* 2018 elaborado por el Observatorio Vasco de la Juventud, dos de cada tres jóvenes consideraban que los principales problemas de Euskadi eran los relacionados con el mercado laboral: el paro, las condiciones laborales, la precariedad... El resto de problemas fueron mencionados por menos del 20% de la juventud.

El informe *Indicadores de juventud. Panorámica de la juventud de Euskadi*, publicado por el Observatorio Vasco de la Juventud en 2019, señala que el empleo[1] y la situación económica de las personas jóvenes de Euskadi está mejorando si atendemos a las tasas de ocupación y desempleo.

- En función de la **tasa de actividad** el porcentaje de personas ocupadas o dispuestas a trabajar, es decir, ocupadas y desempleadas en búsqueda activa de empleo, representa casi la mitad de la juventud vasca (47,5% de las mujeres y 47,9% de los hombres).
- La **tasa de ocupación laboral**, es decir, el porcentaje de personas de 16 a 29 años con empleo remunerado, es del 40,3% (40,2% mujeres y 40,4% hombres). Es el porcentaje más alto medido desde 2012.
- La tasa de **paro juvenil** en 2018 es del 15,5% (15,4% mujeres y 15,6% hombres); casi la mitad del porcentaje medido en 2014 (29,5%).
- La tasa de **paro a largo plazo** mide el porcentaje de quienes llevan más de doce meses consecutivos en paro. En 2018 era del 5,0%.
- Se observa que 7 de cada 10 (68,1%) personas son empleadas en un **contrato temporal**, pero a medida que avanza la edad ese porcentaje desciende. De hecho, se sitúa en el 62,7% entre las personas de 25 a 29 años. Los valores entre mujeres y hombres siguen siendo diferentes: la tasa de mujeres con contrato temporal es del 70,2%, frente al 66,2% de los hombres.
- El 30,3% de las personas jóvenes ocupadas lo hace a **tiempo parcial**. Los valores entre mujeres y hombres vuelven a ser muy diferentes: entre las mujeres el porcentaje es del 39,6% frente al 22,1% de los hombres. Estos porcentajes descienden a medida que avanza la

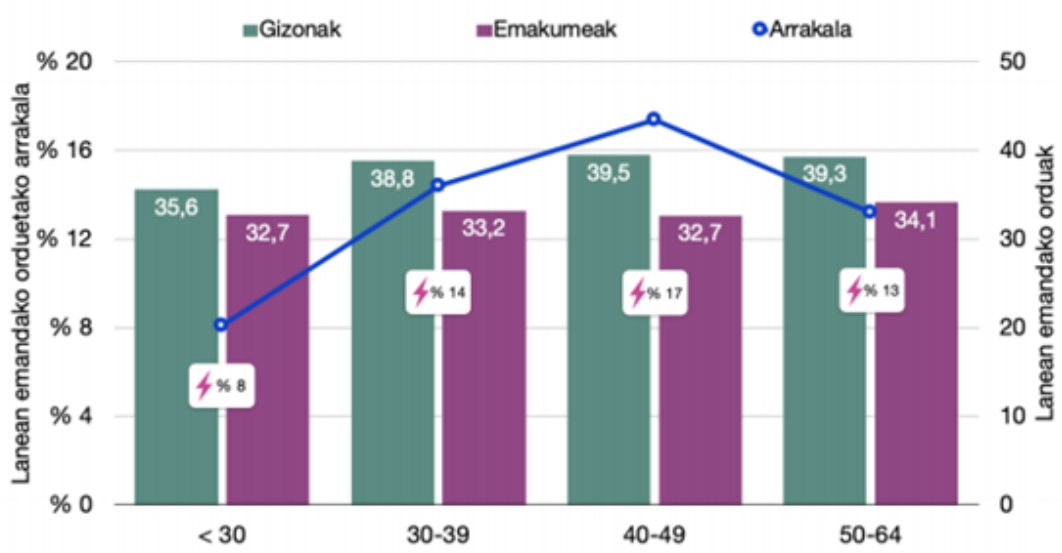
[1]En este informe se utilizará la palabra empleo, ya que a la hora de designar el trabajo remunerado, muchas veces se utiliza únicamente la palabra trabajo, y se subraya que el trabajo no remunerado desde EGK también es trabajo.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

edad, en el grupo de 16 a 24 años esta tasa se sitúa en el 43,9%, mientras que en el grupo de 25 a 29 años en el 24,4%.

- En cuanto al número de horas dedicadas al empleo remunerado, las mujeres dedican 33 horas semanales de media y los hombres 39, con una brecha de 6 horas entre ambas.

Gráfico 1. Horas semanales de trabajo remunerado por sexo y brecha horaria por edad.



Fuente: *Brechas de género en el mercado laboral vasco*

- En 2018, el **salario medio mensual** de las personas jóvenes en la CAPV de 18 a 34 años era de 1.336 euros a jornada completa. Las mujeres (1.212 euros) cobraban 223 euros menos al mes que los hombres (1.435 euros).

Las mujeres cobran un 25% menos que los hombres por realizar el mismo empleo (Goikoetxea et al., 2017). Esta discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral es una situación que sufren las mujeres, con una incidencia directa en la brecha salarial entre sexos, así como en su situación de pobreza y precariedad.

A pesar de los datos de mejora de la situación general, si se tiene en cuenta la jornada parcial, los salarios o los contratos temporales, se observa que esta situación no es tan adecuada. Y menos en el caso de las mujeres.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

Si bien como se ha señalado anteriormente, aunque entre los principios de igualdad de mujeres y hombres se encuentre el cobro igualitario, la brecha salarial existente en el mundo laboral es evidente. Esto refleja las discriminaciones y desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. No sólo en el salario, sino también en la tasa de actividad y en el tipo de jornada. Por ello, en los siguientes puntos se quiere analizar la realidad de las mujeres.

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

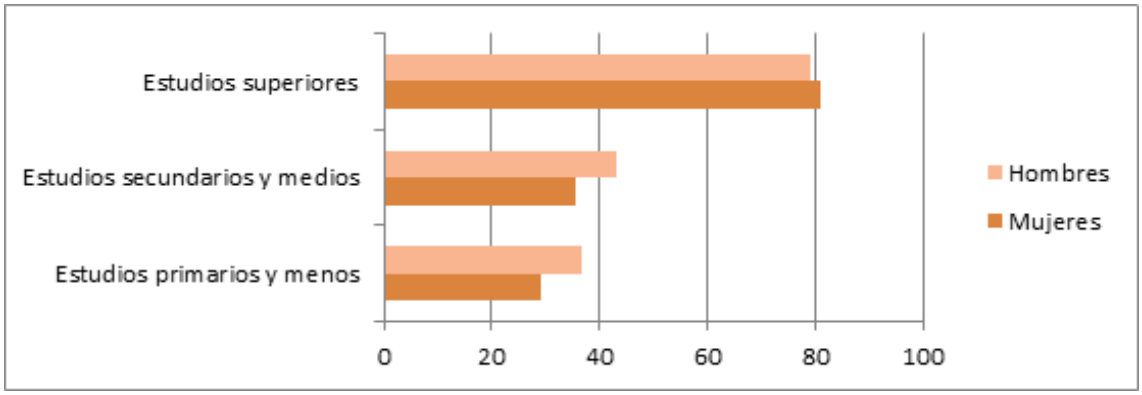
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

2. Nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral de forma cuantitativa

En primer lugar, es importante analizar las tasas de actividad para analizar la brecha salarial que se da entre mujeres y hombres jóvenes, para ver cómo son las desigualdades de género a la hora de acceder a un empleo. Así, para analizar la participación cuantitativa que se da en el mercado laboral hay que tener en cuenta las tasas de actividad y de paro. Estos datos, desagregados por sexo, son indicadores de la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

En cuanto a la **tasa de actividad**, en 2018 la participación de las personas jóvenes (18-29 años) era del 26%, debido a que la mayoría de las personas jóvenes estudian para mejorar su formación y conseguir mejores oportunidades laborales (Observatorio Vasco de la Juventud, 2019). Analizando esta tasa por género, el 52,5% de las mujeres y el 61,8% de los hombres están ocupados y/o en búsqueda activa de empleo. Aunque se ha reducido la desigualdad entre ellos, el porcentaje de hombres sigue siendo mayor (Emakunde, 2019). Puede decirse, por tanto, que se ha producido un descenso en la brecha salarial, no tanto por el avance en igualdad de las políticas de empleo, sino por el deseo de las mujeres de acceder al trabajo remunerado. Aunque, aún y todo, su tasa de actividad sigue siendo muy baja.

Gráfico 2: Tasa de actividad de la población de la CAPV de 16 a 30 años, por nivel de estudios terminados (año 2019)



Fuente: Eustat

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

Por otro lado, analizar la tasa de actividad es tan importante como conocer la naturaleza del sector excluido del mercado laboral para poder medir la brecha. En cuanto a la **tasa de paro**, sus diferencias son notables tanto en género como en edad. La tasa de paro de las mujeres jóvenes (16-29 años) fue del 27,4%, superior en 2017 a la de los hombres jóvenes (27%).

Estas tasas indican que la participación de los hombres en el mercado laboral es mayor que la de las mujeres. Y es importante destacar que, como dicen Jule et al. (2019), la inserción laboral de las mujeres no disminuye la inserción de los hombres. Así, señalan que la desigualdad de género en los estados con tasas de actividad elevadas es menor.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

3. Participación cualitativa de las mujeres en el mercado laboral

Cuantitativamente la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral es diferente y cualitativamente también se aprecian diferencias entre ambos. Y analizarlo es imprescindible para tener en cuenta la brecha salarial.

Como se ha comentado anteriormente las mujeres cobran un 25% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. Esta discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral es una situación que sufren las mujeres, con una incidencia directa en la brecha salarial entre sexos, así como en su situación de pobreza y precariedad. También están directamente relacionados con la precariedad los contratos temporales y la parcialidad laboral.

En cuanto a la **temporalidad**, el 70,2% de las mujeres jóvenes se encuentran en esta situación, aunque en el caso de los hombres jóvenes esta tasa también es alta, es 4 puntos inferior, un 66,2%.

La tasa de mujeres jóvenes con **contratos a tiempo parcial** es del 39,6%, mientras que los hombres que se encuentran en esta situación son el 22,1%. Entre estas tasas se encuentran 17,5 puntos, siendo la tasa femenina casi el doble que la masculina. Esta situación es una característica general que comienza desde la realidad de las personas jóvenes y se perpetúa.

En cuanto a las jornadas parciales, ésta es una realidad que sufren las mujeres. Sólo una cuarta parte de las mujeres elige este tipo de jornada. La mitad de las mujeres a tiempo parcial no están porque lo hayan decidido así, sino porque no tienen la posibilidad de estar empleadas a jornada completa y la otra cuarta parte, lo hace para poder cuidar de sus hijos, hijas o familiares[2]. (De la Rica, Gorjón y Vega; 2019, 4). Las causas de no poder optar a tener una jornada completa se deben a una determinada oportunidad empresarial y a una forma muy concreta de entender las relaciones laborales.

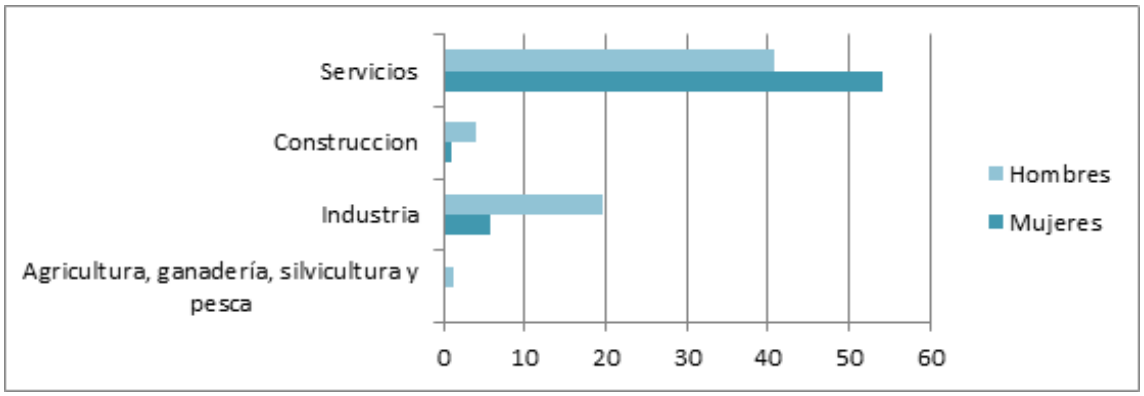
[2] Dejar el cuidado de hijos e hijas y familiares a cargo de las mujeres, además de suponer su exclusión del mercado laboral, dificulta también su retorno. Hay que tener en cuenta que las tareas de cuidados pocas veces están remuneradas, y que en los casos en los que sí que lo está, la situación de las personas trabajadoras es muy precaria. No hay que olvidar, además, que el sector de los cuidados es un sector muy feminizado, reforzando los problemas que sufren las mujeres: sufren la mayoría de las jornadas parciales, se quedan fuera del mercado laboral o tienen dificultades para volver, y finalmente, pierden la independencia económica.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

La percepción de **jornadas parciales, contratos temporales o eventuales y salarios más reducidos** son las causas más evidentes de la situación precaria de las mujeres, aunque existen otros factores que también favorecen la brecha salarial de género.

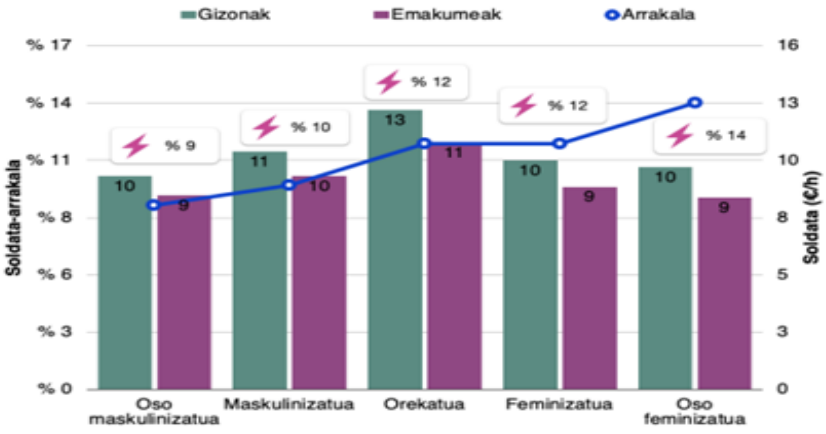
Discriminación horizontal o segregación laboral. Basándose en estereotipos y relaciones de género, las mujeres se concentran en algunos sectores y ocupaciones (principalmente servicios) y los hombres en otros (principalmente industriales). En el siguiente gráfico se puede ver la tasa de feminización del empleo de las mujeres jóvenes.

Gráfico 3: Tasa de feminización del empleo por sectores de 16 a 30 años, por sexo. (año 2019)



Fuente: Eustat

Gráfico 4. Brecha salarial por grado de feminización de la profesión



Fuente: *Brechas de género en el mercado laboral vasco.*

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

La **discriminación vertical**, tiene relación directa con el techo de cristal que sufren las mujeres. Los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres son de baja cualificación y responsabilidad además, tienen mayores dificultades para acceder y mantenerse en los mismos puestos de responsabilidad que los hombres.

Se da menos **valor social y económico** a los trabajos realizados por mujeres. Además, las mujeres tienen más barreras para la promoción profesional. Y, por lo tanto, tienen categorías profesionales relacionadas con peores retribuciones y con menor responsabilidad.

Los hombres, las empresas y las instituciones no se corresponsabilizan del cuidado. Por lo tanto, estas tareas son asumidos por las mujeres, lo que supone jornadas dobles o triples para ellas. Asimismo, las mujeres tienen menos tiempo de ocio porque además de su trabajo remunerado tienen que realizar un trabajo que no se reconoce ni está pagado. La falta de corresponsabilidad de los hombres supone, en definitiva, alejar a las mujeres del ámbito laboral y del ocio.

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

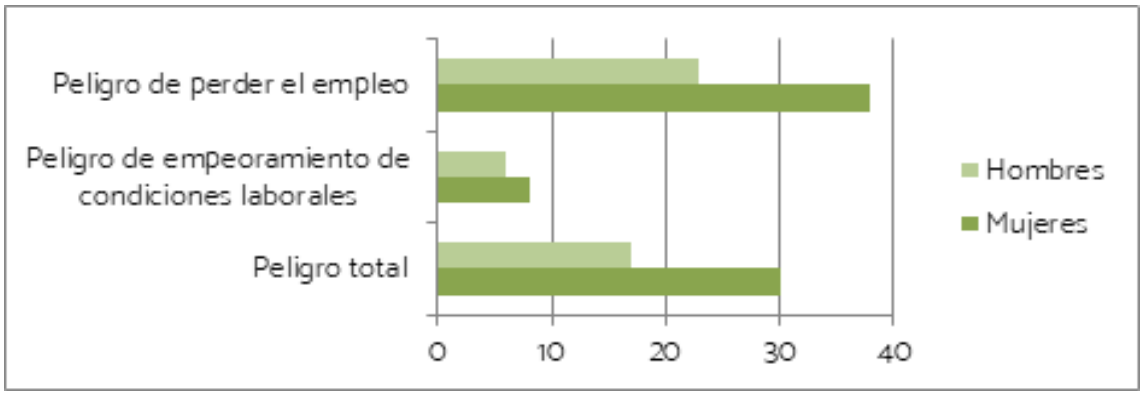
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

4. Mirando al futuro

Con el fin de conocer la visión de las personas jóvenes de Euskadi sobre el presente y sus deseos de futuro a corto plazo, el Observatorio de la Juventud de Euskadi realizó en 2019 un estudio titulado *Aurrera Begira. Indicadores de expectativas juveniles.* en el que se recogían los datos de 2018.

Se ha considerado interesante recoger las percepciones que tienen las mujeres jóvenes sobre el empleo analizando cuáles son los riesgos de pérdida o empeoramiento y las expectativas de encontrar empleo.

Gráfico 5. Porcentaje de personas jóvenes que consideran que la pérdida de empleo o el deterioro de su situación laboral en un año es muy o bastante probable.

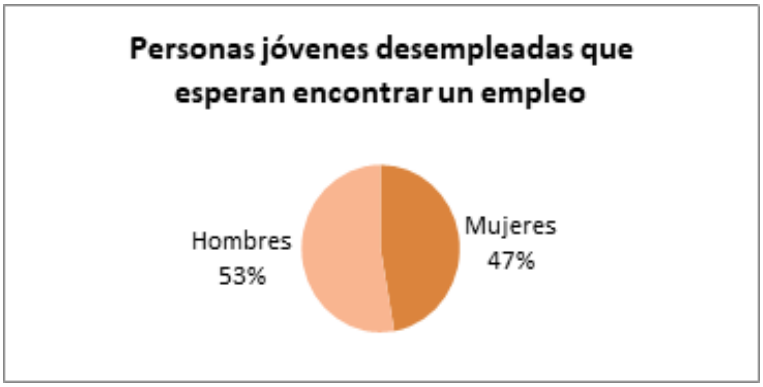


Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

Como se observa en el gráfico 5, las mujeres jóvenes ven más riesgo de perder su empleo o de que empeoren sus condiciones laborales.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

Gráfico 6. Personas jóvenes desempleadas que esperan encontrar empleo en el plazo de un año.



Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

Al mismo tiempo, tal y como se expone en el gráfico 6, durante el periodo de un año, son menos las mujeres que prevén encontrar empleo que los hombres.

Gráfico 7. Porcentaje de personas alumnas que espera encontrar empleo relacionado con la formación al finalizar los estudios.

Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

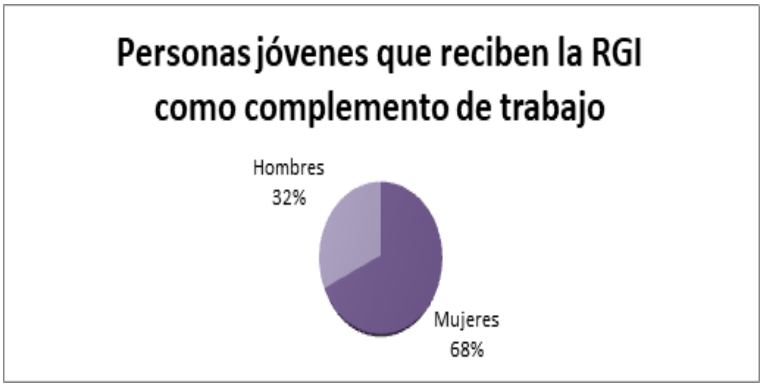
Para finalizar, cabe señalar también que son menos las mujeres que esperan encontrar empleos vinculados a la formación que los hombres. Además, aunque el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) haya subido hasta los 950 euros, a su vez se ha incrementado el nivel de autonomía, lo

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

que no contribuye a una vida digna, es decir, tras pagar el alquiler, la comida y los gastos del hogar, no queda suficiente para el ocio.

5. Ayudas y medidas de concienciación para la incorporación de las mujeres al mercado laboral

Gráfico 8. Personas jóvenes perceptoras de RGI como complemento de trabajo



Fuente: Lanbide

El número de mujeres que perciben la RGI como complemento de empleo es el doble que el de hombres, en esto se aprecia la situación de precariedad y pobreza que sufren las mujeres en el mercado laboral.

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

6. Peticiones y propuestas

Desde EGK queremos realizar las siguientes solicitudes a las administraciones:

- Es imprescindible incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas orientadas al empleo juvenil. Por ello, las instituciones públicas deben poner los medios para que las mujeres perciban los mismos salarios, se eliminen las jornadas dobles, se iguale el tiempo de ocio de hombres y mujeres y se ponga fin a otras discriminaciones relacionadas con el sistema heteropatriarcal que rige en el mundo laboral.
- El primer paso para realizar el análisis de la brecha salarial es disponer de datos actualizados desagregados por sexo. A pesar de esta reivindicación en la Conferencia de Mujeres Internacionales de Beijing en 1995, los datos que tenemos todavía no son nuevos. Además, aunque en el INE existen este tipo de datos, estos no están segregados a nivel de la CAPV. Por ello, para analizar la realidad de la brecha salarial desde EGK, además de la información obtenida, se considera necesario obtener la siguiente información:
    - Cómo son las condiciones laborales que se dan en los contratos laborales de las personas jóvenes (contratos eventuales, por ejemplo).
    - Cómo se dan las causas y procesos de los despidos de personas jóvenes.
    - Las razones por las que las mujeres jóvenes están en paro.
    - Las razones por las que las mujeres jóvenes sufren jornadas parciales.
    - Identificar la adecuación de los empleos de las mujeres jóvenes a sus estudios.
    - Las subvenciones para la inserción laboral de las mujeres jóvenes y sus características.
    - Las subvenciones que tienen las mujeres jóvenes para la conciliación y sus características.
    - Puestos ocupados por mujeres jóvenes desagregados por cualificación y responsabilidad.
    - Tener en cuenta en las bases de datos a las personas que no se identifican en el género binario.
    - Tener en cuenta en las bases de datos a las mujeres racializadas.
- Imponer sanciones más duras a las empresas, tanto públicas como privadas para eliminar la brecha salarial como instrumento de acceso a la igualdad real. Asimismo, se

www.egk.eus
Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz
Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao
Donostia

ve necesario aumentar la concienciación sobre la importancia de percibir un salario igual por realizar el mismo trabajo para eliminar la tendencia a la infravaloración de las mujeres.

- La adopción por parte de las instituciones públicas de medidas más eficientes para impulsar contratos laborales dignos que permitan paliar la situación económica de las personas jóvenes y asegurar un futuro mejor,como forma de dar solución también a los problemas que ello conlleva.
- Es imprescindible impulsar Planes de Igualdad que se desarrollen e implementen en diferentes empresas y servicios. Para asegurar la implantación de medidas para el desarrollo de la igualdad.

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

7. Bibliografía

De la Rica, Sara; Gorjón, Lucía y Vega Ainhoa. (2019) Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan. Iseak. Fuente: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf

Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) (2016). Recorridos Morados. Fuente: https://egk.eus/wp-content/uploads/2016/09/Recorridos-Morados-la-situaci%C3%B3n-de-las-mujeres-j%C3%B3venes-en-el-mundo-laboral.pdf

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Aurrera Begira 2018. Indicadores de expectativas juveniles. Fuente: https://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/aurrera_begira/eu_def/adjuntos/aurrera_begira_18_c.pdf

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Indicadores de Juventud. Panorámica de la Juventud de Euskadi. Fuente: https://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/noticia/panoramika_19/es_def/adjuntos/gazteen_adierazleak_19_c.pdf

Gazteen Euskal Behatokia (2019) Retratos de Juventud 2018. Panorámica de la Juventud de Euskadi. Fuente: http://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazteen_argazkiak_bilduma/es_5561/adjuntos/gazteen_argazkiak_22_2019_c.pdf

Goikoetxea, Jule; Miralles, Nora; Garai, Estitxu y Etxeberria, Lore (2019). Fuente: EAEko demokrazia Patriarkala: lan ordaindua, lan ez ordaindua, ongizate erregimena eta eremu sozio-politikoa. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjuntos/beca.2017.2.Demokrazia_patriarkala.pdf

ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Fuente: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia

www.egk.eus

Ramiro de Maeztu, 15 behea
Vitoria-Gasteiz

Autonomía, 44 behea
Andia, 11 nagusia
Bilbao Donostia